



## 1. Congé maternité et augmentation de salaire

À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération des salariées à l'issue du congé maternité est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (art. L 1225-26 C. tr.).

Dans cette affaire en date du 14 février 2018, une salariée a accepté de percevoir une prime exceptionnelle d'un montant équivalent aux augmentations générales de salaire de l'entreprise durant son congé maternité. Elle conteste ensuite ce procédé et demande l'application des dispositions légales, soit une augmentation de salaire.

La Cour de cassation accueille sa demande et souligne que les dispositions du code du travail en la matière sont d'ordre public, on ne peut donc pas remplacer une augmentation par une prime.

*Cass. soc. 14 février 2018, n° 16-25323*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036648678&fastReqId=1263212097&fastPos=1>

## 2. Exonération jeunes entreprises innovantes : application au mandataire social

Les jeunes entreprises innovantes (JEI) bénéficient, à certaines conditions, d'une exonération de charges sociales patronales sur les rémunérations des personnels participant à la recherche. L'exonération s'applique également sur la rémunération de certains mandataires sociaux dès lors qu'ils participent, à titre principal, au projet de recherche et de développement de l'entreprise ou à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits. Ils sont réputés le faire s'ils exercent, au sein de l'entreprise, une activité de recherche ou une activité de gestion de ce projet (décret 21 juin 2004, art. 1<sup>er</sup>).

Dans une affaire du 15 février 2018, la Cour de cassation précise que le mandataire social qui exerce une activité de recherche ou de gestion de projet au sein de l'entreprise est présumé exercer son activité dans des conditions ouvrant droit au bénéfice de l'exonération, sauf à l'organisme de recouvrement à rapporter la preuve contraire.

Ainsi, en cas de contestation par l'Urssaf de l'application de l'exonération JEI à la rémunération du mandataire social exerçant une activité de recherche ou de gestion de projet, il lui appartient de démontrer qu'il ne l'exerce pas à titre principal.

*Cass. civ. 2 15 février 2018, n° 16-22056*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036648665&fastReqId=491735820&fastPos=1>

### 3. Exécution d'heures supplémentaires : pointage et accord tacite de l'employeur

Seules les heures supplémentaires accomplies à la demande de l'employeur ou a minima avec son accord tacite donnent lieu à rémunération.

Dans cette affaire, une salariée demande le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires. L'employeur soutient ne pas lui avoir demandé l'accomplissement d'heures supplémentaires, et en refuse donc le paiement. La salariée à l'appui de sa demande fournit des relevés de pointage. Ainsi, la question est de savoir si ces relevés permettent d'établir l'accord tacite de l'employeur.

La Cour de cassation répond par l'affirmative. Elle souligne que le rapprochement des relevés de pointage et des bulletins de paie sur les périodes concernées démontrent l'accomplissement d'heures supplémentaires non rémunérées ni compensées, faisant ainsi ressortir l'accord tacite de l'employeur pour la réalisation de ces heures de travail.

*Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-22964*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036635668&fastReqId=290406082&fastPos=1>

### 4. Suspension du permis et préavis de licenciement

Lorsque le salarié exerce des fonctions exigeant la détention du permis de conduire, la suspension ou le retrait de celui-ci peut conduire à son licenciement.

Le licenciement sera disciplinaire si l'infraction en cause a été commise durant l'exercice de ses fonctions ou, non disciplinaire, dans le cas contraire.

La question reste de savoir comment indemniser le salarié durant le préavis de licenciement qu'il ne peut effectuer. Dans une affaire ayant trait à un licenciement disciplinaire pour simple faute, le salarié réclamait le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis (et de congés payés sur préavis) aux motifs :

- que seule la faute grave est privative de préavis ;
- et que la société avait refusé de le reclasser temporairement sur un autre poste de travail disponible ; alors même qu'elle avait procédé ainsi lors d'une précédente suspension de permis de conduire.

Les juges ne retiennent pas ses arguments et admettent dans ce cas, que même en l'absence de faute grave, le préavis non exécuté du fait de la suspension du permis de conduire n'a pas à être indemnisé.

*Cass. soc. 28 février 2018, n° 17-11334*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036697240&fastReqId=1922964453&fastPos=1>

### 5. Clause de mobilité et licenciement

Lorsque le contrat de travail contient une clause de mobilité valablement conclue et que cette dernière est mise en œuvre sans abus de l'employeur, le salarié qui en refuse l'application peut être valablement licencié.

Dans cette affaire une salariée conteste son licenciement prononcé pour avoir refusé une mutation en application d'une clause de mobilité. Elle soutient d'une part que la clause de mobilité n'était pas valable faute de définir précisément une zone géographique d'application. Cette dernière prévoyait qu'elle pouvait être mutée dans l'un des établissements actuels ou futurs en France et était suivie d'une énumération non limitative des établissements. D'autre part, elle soutient que la mise en œuvre de la clause de mobilité constituait une atteinte disproportionnée à sa vie familiale par rapport à la nature de la tâche à accomplir.

La Cour de cassation rejette ses arguments et juge valable une clause de mobilité visant les établissements de l'entreprise situés en France. De plus, elle souligne que la mise en œuvre de la clause de mobilité a eu lieu dans l'intérêt de l'entreprise, car l'activité à laquelle la salariée était intéressée subissait une réduction considérable et durable. En outre, elle estime que l'atteinte à la

vie familiale de l'intéressée était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

*Cass. soc. 14 février 2018, n° 16-23042*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036648821&fastReqId=624823914&fastPos=1>

## 6. CDD de remplacement et requalification en CDI

Dans une affaire du 14 février 2018, la Cour de cassation assouplit sa position quant à la requalification du CDD en CDI en raison de la conclusion de multiples CDD de remplacement avec le même salarié.

Cette évolution est motivée par l'application des règles européennes (accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en œuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 2000).

Dans cette affaire, une salariée est engagée dans une association en qualité d'agent de service dans le cadre de CDD. Les premiers contrats ont été conclus du 17 au 30 juin 2010 pour le remplacement d'une personne en congé maladie, puis du 8 au 29 juillet 2010 et du 1<sup>er</sup> au 29 août 2010 une nouvelle fois pour des remplacements. Elle a été à nouveau sollicitée en avril 2011 et a conclu entre le 26 avril 2011 et le 27 février 2014, 104 CDD.

La salariée demande la requalification du contrat conclu le 24 avril 2011 en CDI.

La Cour de cassation juge que ces 104 contrats ne sont pas suffisants pour une requalification en CDI, au regard de la nature des emplois successifs occupés par la salariée et de la structure des effectifs de l'association.

*Cass. soc. 14 février 2018, n° 16-17966*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036648675&fastReqId=1327035551&fastPos=1>

## 7. Bénévolat associatif et requalification en contrat de travail

La juridiction prud'homale est compétente pour apprécier si une convention de bénévolat associatif peut être requalifiée en contrat de travail.

Dans cette affaire, un bénévole avait conclu une convention par laquelle il acceptait d'assurer bénévolement l'accueil de l'association, qui gérait un aéroclub. Cette convention précisait les horaires et jours de permanence de l'accueil, les périodes de disponibilité de l'intéressé, la durée des congés, détaillait les tâches à accomplir et précisait que l'intéressé bénéficiait en contrepartie de l'occupation exclusive et gratuite d'un logement.

Suite à la résiliation de cette convention par l'association, le « bénévole » a saisi la juridiction prud'homale pour faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail.

La Cour de cassation constate que les tâches du « bénévole » et leurs conditions d'exécution étaient exclusivement définies par l'association, qu'il ne pouvait s'absenter pendant les horaires de présence sans y avoir été préalablement et expressément autorisé et que de surplús, l'association lui attribuait une rémunération en nature. Autant d'éléments qui caractérisent l'existence d'un contrat de travail.

*Cass. soc. 20 décembre 2017, n° 16-20646*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036346011&fastReqId=1751714276&fastPos=1>