



## 1. Dirigeant de fait et contrat de travail : charge de la preuve

Il résulte d'une décision en date du 18 octobre 2017 qu'il incombe au dirigeant de fait, qui invoque l'existence d'un contrat de travail, d'établir l'existence de fonctions techniques distinctes de son mandat social, dans un lien de subordination à l'égard de la société.

Dans cette affaire, Pôle emploi avait décidé de suspendre le versement d'allocations chômage à un bénéficiaire dont il contestait la qualité de salarié. Ce dernier avait alors saisi les juridictions civiles afin d'en obtenir le paiement ainsi que des dommages-intérêts pour le préjudice subi.

La Cour de cassation donne gain de cause à Pôle emploi et précise qu'une cour d'appel ne peut pas admettre la qualité de gérant de fait reconnue par les juridictions pénales et imposer à Pôle emploi de démontrer que ce dernier n'avait pas eu la qualité de salarié.

Autrement dit, la charge de la preuve de sa qualité de salarié reposait sur le dirigeant et non sur Pôle emploi.

Notons qu'en appel Pôle emploi avait été condamné à verser 208 877 € au dirigeant.

*Cass. soc. 18 octobre 2017, n° 16-16014*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035850480&fastReqId=57699944&fastPos=1>

## 2. Inaptitude professionnelle : pas de congés payés sur l'indemnité équivalente au préavis

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis (art. L 1226-14 C. tr.).

Dans une affaire du 9 novembre 2017, la Cour de cassation confirme que cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et, par conséquent, n'ouvre pas droit à congés payés. *Cass. soc. 9 novembre 2017, n° 16-14527*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036008496&fastReqId=2082018637&fastPos=1>

## 3. Assujettissement progressif au versement transport et franchissement du seuil une deuxième fois

Une entreprise est soumise au versement de transport si elle atteint ou dépasse l'effectif d'assujettissement dans une zone où ce versement est institué (art. L 2333-64 CGCT). Un dispositif d'assujettissement progressif permet toutefois aux employeurs franchissant ce seuil d'être dispensés du paiement du versement de transport durant 3 ans, et de verser 25 %, 50 % puis 75 % les trois années suivantes.

Dans une affaire du 30 novembre 2017, une société qui avait un effectif supérieur à 9 salariés a cessé, en 2003, toute activité sur un des établissements situés à Aubagne et a transféré son personnel à deux sociétés du groupe. En 2008, elle a procédé à une nouvelle embauche de personnel dans son établissement d'Aubagne et franchi à nouveau le seuil de 10 salariés.

Pour l'employeur, le premier franchissement de seuil ne lui interdisait pas de bénéficier du dispositif d'assujettissement progressif lors du second franchissement, ce que contestait l'Urssaf dans le cadre d'un redressement.

La Cour de cassation suit le raisonnement de l'Urssaf et confirme qu'une entreprise (ou un établissement) qui a franchi une première fois l'effectif d'assujettissement au versement de transport ne peut pas bénéficier du dispositif d'assujettissement progressif à ce versement lors d'un second franchissement.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 30 novembre 2017, n° 16-26464*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036137590&fastReqId=95095679&fastPos=1>

#### 4. Sort de la prime d'ancienneté en cas d'absence non rémunérée

Un salarié demande un rappel de salaire au titre d'une prime d'ancienneté qui ne lui a pas été versée au cours de ses périodes d'absence non rémunérées.

Il évoque le fait que la convention collective qui prévoit cette prime d'ancienneté (en l'espèce, la métallurgie), ne prévoit pas que la prime d'ancienneté puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié.

Les juges ne font pas droit à sa demande estimant que la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel du salarié, que son montant varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires et qu'en conséquence, le salarié ne peut y prétendre pendant ses absences non rémunérées.

*Cass. soc. 6 décembre 2017, n° 16-17137*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036179530&fastReqId=486397912&fastPos=1>

#### 5. Rupture conventionnelle : point de départ du délai de contestation en cas d'homologation tacite

Pour être valable, la rupture conventionnelle doit être homologuée par la Direccte qui dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de sa réception pour se prononcer. En cas de silence de la Direccte et passé ce délai, l'homologation est réputée acquise. On parle alors d'homologation tacite.

Dans cette affaire un salarié est débouté d'une action visant à obtenir la nullité de la rupture conventionnelle au motif qu'il a agi plus de 12 mois après l'homologation tacite. Il conteste l'application de ce délai en invoquant le bénéfice d'un recours juridictionnel effectif, qui selon lui n'est pas possible en cas d'homologation tacite, faute pour lui d'avoir eu connaissance de la date et de l'existence de la décision d'homologation.

Pour la Cour de cassation dans la mesure où la convention avait reçu exécution, le salarié avait disposé du temps nécessaire pour agir avant l'expiration du délai de prescription peu importe que l'homologation soit explicite ou tacite.

*Cass. soc. 6 décembre 2017, n°16-10220*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036177446&fastReqId=1474800762&fastPos=1>

## 6. Rupture conventionnelle : pas d'envoi avant la fin du délai de rétractation

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires après la signature de la convention de rupture. Ce n'est qu'à l'issue de ce délai que la convention est envoyée à l'administration pour homologation.

La Cour de cassation précise, dans un arrêt du 6 décembre 2017, que l'envoi de la convention de rupture avant la fin du délai de rétractation entraîne la nullité de la rupture.

Dans cette affaire, l'employeur avait envoyé la convention de rupture à la Direccte avant la fin du délai de rétractation. Le salarié a demandé la nullité de la rupture et des dommages et intérêts. La Cour d'appel et la Cour de cassation accueillent favorablement la demande du salarié qui obtient la requalification de la rupture en licenciement abusif et 4 000 € de dommages et intérêts.

*Cass. soc. 6 décembre 2017, n° 16-16851*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036179287&fastReqId=1853524862&fastPos=1>

## 7. Inaptitude : point de départ du délai d'un mois pour la reprise du salaire en cas de contestation

Lorsque le salarié est déclaré inapte par la médecine du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour le reclasser ou prononcer son licenciement. À défaut, passé ce délai, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire.

Lorsque, suite à une contestation de son avis d'aptitude, le salarié est reconnu inapte, la question se pose de savoir à compter de quelle date court ce délai d'un mois : la date du prononcé de la reconnaissance en inaptitude ou celle de la reconnaissance en aptitude à laquelle la décision de contestation se substitue ?

Les juges tranchent en faveur de la première hypothèse dans une affaire où le salarié avait saisi l'inspecteur du travail (compétent à l'époque des faits) d'une contestation de l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail.

Ils énoncent ainsi que : « la substitution à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail d'une décision d'inaptitude de l'inspecteur du travail ne fait pas naître rétroactivement l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire (...) cette obligation ne s'impose à celui-ci qu'à l'issue du délai d'un mois suivant la date à laquelle l'inspecteur du travail prend sa décision ».

Depuis la loi « Travail », la contestation des avis du médecin du travail doit se faire non plus auprès de l'inspecteur du travail mais auprès du Conseil de prud'hommes.

Si l'on admet de transposer ce principe aux règles actuelles, c'est donc à compter de la date de rendu de la décision prud'homale que le délai d'un mois commence à courir.

*Cass. soc. 20 décembre 2017, n° 15-28367*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036351033&fastReqId=1643698373&fastPos=1>

## 8. Licenciement pour inaptitude et non pour invalidité

Une salariée, placée en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie, est licenciée pour un double motif, l'un tenant à son inaptitude physique et l'autre, à des fautes lourdes.

Les juges considèrent que le licenciement avait été prononcé en raison de l'état de santé de la salariée ou de son handicap et qu'il devait en conséquence être considéré comme nul.

En effet, le licenciement de la salariée ayant été prononcé notamment en raison du placement en invalidité de celle-ci sans que le médecin du travail n'ait eu à se prononcer sur son inaptitude est discriminatoire et donc nul.

Rappelons que l'employeur est tenu d'organiser la visite médicale auprès du médecin du travail lorsque le salarié l'informe de son classement en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail (Cass. soc. 1 février 2012, n° 10-20732).

*Cass. soc. 20 décembre 2017, n° 12-19886*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036345620&fastReqId=120985877&fastPos=1>