



1. Régime social de l'indemnité transactionnelle : faute grave et indemnité compensatrice de préavis

Dans le cadre d'un contentieux relatif au régime social d'une indemnité transactionnelle faisant suite à un licenciement pour faute grave, les juges du fond ont réintégré dans l'assiette des cotisations une partie de l'indemnité transactionnelle correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis.

La Cour de cassation rappelle que les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail sont soumises aux cotisations sociales, sauf si l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice.

Dans cette affaire, la Cour a relevé que les termes de la transaction étaient clairs, précis, sans ambiguïté et que la volonté des parties y était clairement exprimée. La rupture du contrat de travail reste un licenciement pour faute grave et l'indemnité transactionnelle ne comporte aucune indemnité de préavis et de licenciement.

La Cour a donc décidé que l'indemnité transactionnelle litigieuse avait un fondement exclusivement indemnitaire et que, par conséquent, elle n'était pas assujettie aux cotisations sociales.

Cass. 2e civ. 15 mars 2018, n° 17-10325

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036742008&fastReqId=1307736741&fastPos=1>

2. Exonération des sommes issues de l'intéressement : preuve du dépôt de l'accord

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations sociales si l'accord est conclu avant la moitié de la période de référence et déposé au maximum dans les 15 jours qui suivent. À défaut, il s'applique bien entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt.

Dans cette affaire, une société voit réintégrer dans l'assiette de cotisations les sommes versées dans le cadre de l'intéressement, notamment parce qu'elle n'apporte pas la preuve du dépôt de l'accord. La société, qui produit au débat la lettre simple d'envoi à la Direccte du dépôt de l'accord, soutient que la lettre recommandée avec accusé de réception n'est pas imposée par les textes et que par conséquent il ne peut lui être reproché de ne pas en fournir pour justifier du dépôt de l'accord.

La société n'obtient pas gain de cause, pour la Cour de cassation il lui appartient de produire le récépissé de dépôt de l'accord.

Cass. civ. 2, 4 avril 2018, n° 17-10574

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036803262&fastReqId=2067510202&fastPos=1>

3. Changement de lieu de travail : absence de modification du contrat

En l'absence de clause de mobilité, le salarié peut être affecté de manière temporaire, sans que son accord soit requis, en dehors du secteur géographique où se trouve son lieu de travail habituel.

Dans cette affaire, un chef de chantier prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que son affectation sur un chantier au Havre, alors qu'il travaille habituellement dans la région lorientaise, constitue une modification de son contrat de travail, qui nécessite son accord. Malgré la mobilité que lui impose ses fonctions, il estime qu'il ne s'agit pas d'une affectation temporaire que pourrait lui imposer son employeur dans l'intérêt de l'entreprise et met en avant l'obligation qu'il a de changer de domicile et les répercussions sur sa vie privée et familiale.

Pour la Cour de cassation, il ne s'agit pas d'une modification du contrat de travail « le déplacement refusé par le salarié, prévenu dans un délai raisonnable et informé régulièrement de la durée prévisible de la mission, était justifié par l'intérêt de l'entreprise et s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de chef de chantier ». En l'absence, d'éléments probants quant à l'atteinte sur sa vie privée ou familiale, la prise d'acte de la rupture du salarié produit les effets d'une démission. Il a été condamné à payer à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Cass. soc. 22 mars 2018, n° 16-19156

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036779711&fastReqId=761422955&fastPos=1>

4. Indemnité de trajet dans le bâtiment : obligation de versement

La convention collective du bâtiment prévoit un système d'indemnisation des petits déplacements composé de 3 primes dont l'indemnité de trajet. Cette dernière a pour objet d'indemniser forfaitairement la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

Dans cette affaire, un salarié voit sa demande de rappel d'indemnités rejetée au motif que les éléments fournis ne permettent pas de connaître le moyen de transport utilisé pour se rendre sur le chantier.

La Cour de cassation censure cette décision. Elle souligne que l'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser une sujétion pour le salarié obligé chaque jour de se rendre sur le chantier et d'en revenir, et qu'elle est due indépendamment de la rémunération par l'employeur du temps de trajet inclus dans l'horaire de travail et du moyen de transport utilisé.

Cette solution est à rapprocher d'un arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation (n° 16-19162) qui adopte une solution similaire quant à la prise en compte de ces indemnités pour l'appréciation de l'assiette minimum de cotisations sociales.

Cass. soc. 7 mars 2018, n° 17-12586

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036718382&fastReqId=1446838091&fastPos=1>