



PECH DE LA CLAUSE, BATHMANABANE

& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme

75001 Paris

Téléphone : 01.44.94.98.98

Télécopie : 01.44.94.98.99

Newsletter Mai 2018

NEWSLETTER SOCIAL

JURISPRUDENCE

■ Prescription de l'action en requalification d'un CDD (Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437)

La Cour de cassation est venue récemment clarifier le régime de la prescription des actions en requalification des contrats de travail à durée déterminée : le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, au motif que l'une des mentions obligatoires (article L1242-12 du Code du travail) du CDD fait défaut, est un délai biennal qui court à compter de la conclusion de ce dernier.

Pour mémoire, l'article L. 1471-1 du Code du travail ne vise pas les actions portant sur la conclusion du contrat de travail, ni celles relevant de la responsabilité délictuelle, de sorte que devraient normalement relever du délai de prescription de droit commun de 5 ans, en application de l'article 2224 du Code civil, les actions portant notamment sur :

- la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- la requalification d'un contrat d'intérim en contrat à durée indéterminée ;
- la concurrence déloyale d'un ancien salarié (en l'absence d'une clause de non-concurrence) ;
- la responsabilité délictuelle d'un salarié envers un autre salarié.

La Cour de cassation considère toutefois que l'action en requalification du contrat de travail à durée déterminée au titre de l'absence d'une mention obligatoire porte sur l'exécution du contrat de travail, bien qu'il s'agisse d'une irrégularité de forme du contrat.

A ce titre, cette action est soumise à la prescription biennale prévue par l'article L.1471-1 du Code du travail selon lequel : « *Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.* »

De même, pour la Cour de cassation, dès lors que l'action en requalification est fondée sur le défaut d'indication du motif du recours au CDD, son point de départ est fixé, non pas à la date de rupture du dernier contrat signé, mais à la date de conclusion du contrat litigieux.

Tel n'est toutefois pas le cas lorsque l'action en requalification du salarié porte, non pas sur le défaut d'une des mentions obligatoires, mais sur une succession irrégulière de contrats à durée déterminée. Dans une telle hypothèse, le délai de prescription court à compter de la rupture du dernier contrat de travail. (Cass. Soc. 8 novembre 2017, n° 16-17.499)

Dans ce numéro :

Jurisprudence p. 1

Règlementation p. 4

■ **Exigences liées à la mention de la qualification du salarié dans les CDD de remplacement** (*Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-20.636*)

En application des dispositions de l'article L.1242-12 du Code du travail, le motif de recours au CDD doit être précisé et, en cas de CDD de remplacement, le contrat doit mentionner le nom et la qualification de la personne remplacée.

Dans sa décision du 3 mai 2018, la Cour de cassation juge que répond aux exigences légales le CDD de remplacement qui mentionne les fonctions de technicienne supérieure de laboratoire de la salariée remplacée, renvoyant à une qualification professionnelle issue de la grille de classification des emplois annexée à la convention d'entreprise.

La Cour de cassation assouplit manifestement, par cette décision, sa position traditionnelle.

Jusqu'à présent, il était en effet régulièrement jugé que la mention de la qualification de la personne remplacée impliquait la précision, dans le CDD, non seulement du poste du salarié remplacé mais encore de la catégorie d'emploi de celui-ci (cadre, agent de maîtrise etc.).

Au cas présent, a été jugée suffisante la mention du seul poste de la personne remplacée, ce poste répondant à une classification précisément prévue par la convention collective d'entreprise.

Si cette décision témoigne d'un assouplissement de la position de la Cour de cassation, la prudence commande toutefois d'être, en toute circonstance, le plus précis possible en cas de recours à un tel CDD et de mentionner expressément à la fois le poste, la catégorie d'emploi (cadre, employé etc.) et le niveau de classification de la personne remplacée.

■ **Requalification du CDD d'un salarié protégé** (*Cass. Soc., 9 mai 2018, n° 16-20.423*)

Pour mémoire, une procédure spéciale doit être observée pour la rupture des contrats à durée déterminée des représentants élus ou des candidats à ces fonctions, des représentants syndicaux au CE ou au CSE, des salariés mandatés pour négocier un accord collectif et des délégués syndicaux en cas de :

- rupture du contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, du non-renouvellement du contrat comportant une clause de report de terme ou d'une inaptitude physique sans possibilité de reclassement ;
- fin d'un contrat ne pouvant plus être renouvelé, ne comportant pas de clause de report du terme ou conclu sans terme précis.

De même, l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié protégé n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi par l'employeur, que l'intéressé ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Cette saisine a lieu, en principe, un mois avant l'arrivée du terme. Tant que l'inspecteur du travail ne s'est pas prononcé, il ne peut pas être mis fin au contrat de travail.

L'inspecteur du travail doit statuer avant le terme du contrat. Celui-ci est prorogé, le cas échéant, dans l'attente de la décision administrative.

Si l'autorisation n'est pas sollicitée ou est refusée, le contrat devient à durée indéterminée.

Pour la première fois, la Cour de cassation précise que l'autorisation de non-renouvellement du contrat à durée déterminée, devenue définitive, interdit une requalification judiciaire en contrat à durée indéterminée, en application du principe de séparation des pouvoirs : « *Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée en application des articles L. 2412-13 et L. 2421-8 du code du travail devenue définitive, statuer sur une demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée* ».

Dans cette affaire, la Cour de cassation a considéré qu'en requalifiant le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, malgré une autorisation administrative de non-renouvellement impliquant nécessairement que l'administration a reconnu la validité du contrat à durée déterminée, le juge judiciaire remet en cause l'appréciation de l'Inspection du travail, en violation du principe de séparation des pouvoirs.

Le juge prud'homal n'est donc plus compétent pour statuer sur une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée à partir du moment où l'Inspection du travail a autorisé la rupture du dernier des contrats à durée déterminée successivement conclus avec un salarié protégé.

■ **Inaptitude et choix de reclassement du salarié** (Cass. Soc 22 mars 2018, n°16-24.482)

En matière de reclassement, à moins d'en être expressément dispensé par le médecin du travail, l'employeur est tenu à une obligation de recherche de reclassement qui doit être sérieuse, exhaustive et conforme aux préconisations médicales.

Récemment, la Cour de cassation a assoupli sa jurisprudence et admis que l'employeur puisse tenir compte des doléances (exprimées ou présumées) du salarié en matière de reclassement. C'est ainsi que la Cour de cassation a accepté que l'employeur ne soit pas tenu de proposer au salarié des postes éloignés de son domicile si l'intéressé avait déjà refusé des emplois de reclassement pour ce motif (Cass. soc. 23 novembre 2016 n° 15-18.092 et 14-26.398 et 15 mai 2017, n°15-23.339).

Si l'employeur était jusqu'à présent en *droit de tenir compte* de l'avis du salarié interrogé, la chambre sociale considère aujourd'hui que cet avis, dès lors qu'il a été sollicité, *s'impose* à l'employeur.

Ainsi, si le salarié est interrogé sur ses souhaits de reclassement, l'employeur sera tenu de prendre en considération ses vœux. A défaut, le licenciement sera considéré comme étant dénué de cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit donc être vigilant dans pareille situation car s'il interroge le salarié, par écrit notamment, il devra alors prouver avoir satisfait à son obligation de recherche de reclassement dans le respect des préconisations du médecin du travail mais également des souhaits émis par le salarié.

REGLEMENTATION

■ Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle collective

L'indemnité de rupture conventionnelle collective est exclue de l'assiette des cotisations pour la part non imposable de cette indemnité et dans la limite d'un montant fixé à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

S'agissant de la CSG et de la CRDS, la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui excède le montant prévu par :

- la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ;
 - ou à défaut par la loi ;
 - ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
- est alors incluse dans l'assiette de la CSG/CRDS, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujéti à cotisations.

Si le régime de l'indemnité de rupture conventionnelle collective est en conséquence identique à celui des indemnités versées dans le cadre d'un PSE concernant les cotisations de sécurité sociale et la CSG/ CRDS, l'Acoess est venue récemment confirmer que les indemnités de rupture conventionnelle collective étaient soumises au forfait social au taux de 20 % pour la part exclue de l'assiette des cotisations sociales mais soumise à CSG/CRDS.

Ainsi, en résumé, l'indemnité de rupture conventionnelle collective est :

- exonérée de **cotisations sociales** pour la part non imposable de cette indemnité, dans la limite d'un montant fixé à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale,
- soumise à **CSG/ CRDS** pour la part de l'indemnité qui excède le montant de l'indemnité prévue par convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou la loi et à défaut l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- soumise au **forfait social** de 20 % pour la part de l'indemnité exclue de cotisations sociales mais soumise à CSG/ CRDS.

■ Publication du décret sur les nouvelles modalités de dépôt des accords collectifs (décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs publié au JO du 17 mai 2018)

Tel qu'indiqué précédemment (newsletter d'avril 2018), le Ministère du travail a mis en service une plateforme de dépôt des accords collectifs (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures) permettant à la fois :

- de procéder au dépôt de l'accord auprès de la Direccte (formalité qui concerne l'ensemble des accords collectifs) ;
- de permettre de répondre à l'obligation de mise en ligne de l'essentiel des accords collectifs dans la base de données nationale.

Un décret du 15 mai 2018 vient consacrer l'obligation de recourir à cette nouvelle procédure de dépôt des accords collectifs désormais prévue par l'article D 2231- 4 du Code du travail qui dispose : « *Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231 -6 et D. 2231-7 sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail* ».