

N°55



> **Best of
jurisprudence 2018**

> **Chiffres repères**

Le temps du bilan juridique... et social

Nous savons que nos lecteurs attendent chaque année ce numéro de notre revue Repères faisant le point de l'actualité juridique de la période écoulée.

Ce numéro spécial est devenu au-delà des cercles militants de la FGTA-FO un outil au service de tous ceux qui ont fait de la défense des droits des salariés un outil d'émancipation et de justice sociale.

La période qui s'ouvre n'en demeure pas moins marquée par l'émergence sur la scène sociale des Gilets Jaunes.

Ces derniers ont un point commun avec le syndicalisme libre et indépendant dont nous sommes les héritiers à la FGTA-FO : la question sociale ne peut être impunément ignorée et méprisée par ceux qui nous gouvernent.

Les Gilets Jaunes comme les salariés de nos secteurs d'activité ont la volonté de vivre dignement de leur travail avec des salaires leur procurant un pouvoir d'achat qui soit un véritable pouvoir de vivre.

C'est pour cette raison que les revendications sur les salaires, la prime transport et le moratoire sur les taxes sont les nôtres et ce depuis des années.

Elles sont fondamentalement dans l'ADN syndical de la FGTA-FO qui a mis au cœur de son combat historique la défense du monde du travail et au-delà de tous ceux qui ne peuvent compter que sur eux-mêmes pour faire vivre leur famille.

Dans ce moment destituant, nous appelons à ce que s'ouvre sans tarder à tous les échelons un dialogue social digne de ce nom.

Les organisations syndicales ont aujourd'hui plus qu'hier un rôle fondamental à jouer pour assurer la représentation sociale de tous ceux qui jusqu'à présent sont restés trop longtemps sans voix.

La FGTA-FO fidèle à ses responsabilités auprès des salariés, des retraités et des chômeurs fait sienne les propositions du Secrétaire général de la Confédération Force Ouvrière, Yves Veyrier, à savoir :

> FO affirme l'urgence d'une augmentation générale des salaires, retraites et pensions. Cela passe en particulier par une augmentation du SMIC, dont FO estime qu'il devrait être porté à 80% du salaire médian.

> FO revendique la mise en œuvre de négociations permettant de généraliser et de rendre obligatoire la prime transport.

> FO revendique une meilleure équité sur l'impôt pour une vraie justice fiscale.

*Fidèlement,
Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO*

Sommaire

Jurisprudence 2018.....	p.3
Motifs personnels de licenciements : jurisprudence récente.....	p.16
Transaction : 6 arrêts retentissants de 2018 sur le régime social et fiscal des indemnités de rupture.....	p.25
Jurisprudences sur la rupture conventionnelle.....	p.26
Rupture du contrat : dernières jurisprudences.....	p.27
Chiffres repères.....	p.30

Principes

Ce numéro spécial reprend, en première partie, l'essentiel de la jurisprudence sociale de l'année 2018 paru sur le site de la FGTA-FO à la rubrique juridique.

Il vous est présenté la synthèse de la jurisprudence par quinzaine de la plus récente à la plus ancienne.

En deuxième partie, il vous est proposé 3 articles intitulés :

- Transaction : 6 arrêts retentissants de 2018 sur le régime social et fiscal des indemnités de rupture
- Jurisprudences sur la rupture conventionnelle
- Rupture du contrat : dernières jurisprudences

Jurisprudence 2018

15 décembre 2018

Non-paiement des heures supplémentaires et prise d'acte de la rupture

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-18. 890 F-D, SARL Maury c/ P.

Le non-paiement d'heures supplémentaires pendant 5 ans peut ne pas justifier une prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, lorsque le salarié a tardé à demander la régularisation de sa situation

Un manquement non imputable à l'employeur ne justifie pas une prise d'acte de la rupture du contrat

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-11.448 FS-D, Sté Vivauto PL c/ G.

La prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat motivée par le défaut de fourniture d'un travail n'est pas justifiée lorsque ce manquement n'est pas imputable à l'employeur

Les livreurs à vélo des plates-formes numériques ont la qualité de salarié

Cass. Soc., 28 novembre 2018 : n° 17-20.079 FP-PBRI

Se prononçant pour la première fois sur la nature du contrat liant un coursier à une plate-forme numérique, la Cour de cassation considère qu'il s'agit d'un contrat de travail si l'existence d'un lien de subordination est établie

Salarié protégé : indemnisation limitée si demande de réintégration tardive

Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-14.716 FS-PB, B. c/ Sté Safari technologies

Le salarié protégé licencié sans autorisation et réintégré a droit aux salaires qu'il aurait perçus entre la rupture du contrat et son retour effectif dans l'entreprise. Mais s'il

tarde abusivement à solliciter sa réintégration, l'indemnité se limite aux salaires perdus depuis sa demande

CDD : un contrat non signé est requalifié à durée indéterminée

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 16-19.038

Le contrat à durée déterminée doit obligatoirement être rédigé par écrit. A défaut, le contrat est requalifié à durée indéterminée. La Cour de cassation considère également, en l'absence de signature de l'un des parties au contrat, que ce dernier est non-écrit

Dans un groupe, des entités dépourvues de la personnalité morale peuvent appartenir à une UES

Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 16-27.690 FS-PBRI, Fédération des employés et cadres Force ouvrière (FEC FO) c/ Sté Generali France

En admettant qu'une unité économique et sociale peut, à l'intérieur d'un groupe, être constituée entre des structures n'ayant pas toutes la personnalité morale, la Cour de cassation pose une exception à sa jurisprudence antérieure. En dehors des groupes, l'UES ne peut être reconnue qu'entre des entités juridiquement distinctes et dotées de la personnalité morale

30 novembre 2018

Traitement du droit aux congés annuels payés d'un travailleur décédé

CJUE, 6 novembre 2018 : aff C-569/16 et C-570/16

La CJUE confirme que, selon le droit de l'Union, le décès d'un travailleur n'éteint pas son droit au congé annuel payé. De plus, elle précise que les héritiers d'un travailleur décédé peuvent réclamer une indemnité financière pour le congé annuel payé non pris par celui-ci

Perte des droits à congés annuels payés acquis lors de la fin d'une relation de travail

CJUE, 6 novembre 2018 : aff C-619/16, Sebastian W.Kreuziger c/ Land Berlin

CJUE, 6 novembre 2018 : aff C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV c/ Tetsuji Shimizu

Ouvre droit à une indemnité financière pour congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail lorsqu'un travailleur n'a pas été en mesure de prendre tous les congés annuels payés auxquels il avait droit durant cette relation

Temps de restauration et de pause peuvent constituer du temps de travail effectif

Cass. Soc., 24 octobre 2018, n° 17-13.841

Si durant les temps de pause, le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations, ces temps constituent un temps de travail effectif

Même sans adhérent dans l'entreprise, un syndicat intéressé peut contester les élections

Cass. Soc., 20 septembre 2018 : n° 17-60.284 F-D, Syndicat des travailleurs du nettoyage et des activités diverses de la région Rhône-Alpes c/ Sté Samsic II

Cass. Soc., 20 septembre 2018 : n° 17-26.226 F-PB, Syndicat SNADN Unsa c/ Sté Nicollin

Un syndicat qui a vocation à participer au processus électoral a nécessairement un intérêt à agir en contestation de la régularité des élections, peu important qu'il ait des adhérents dans l'entreprise

Prescription des actions mettant en cause la régularité de la procédure relative au PSE

Cass. Soc., 20 septembre 2018 n° 17-11.546

Un délai de prescription de 12 mois concerne les actions mettant en cause la régularité de la procédure relative au PSE ou les actions susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan

Temps partiel : sauf mention contraire de la convention collective, les primes conventionnelles sont proratisées selon la durée du travail

Cass. Soc., 24 octobre 2018 : n° 16-15.898

En l'absence de disposition conventionnelle faisant exception au principe de proportionnalité posé par le code du travail, les primes des salariés à temps partiel doivent être proratisées en fonction de la durée du travail

La prise en charge des frais de déplacement aux réunions des commissions du CSE

Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-13.256

En l'absence de disposition le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au CSE, dès lors que les réunions de ces commissions ne sont pas légalement obligatoires ou ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur

Validation de l'ouverture dominicale des magasins d'ameublement

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-18.259 FS-PBRI

La Cour de cassation sécurise le recours au travail dominical dans les établissements de commerce de détail d'ameublement, en reconnaissant la compatibilité des dispositions du code du travail avec la convention n° 106 de l'OIT, relative au repos hebdomadaire dans les commerces et bureaux

Un licenciement peut-il suivre un rappel à l'ordre ?

Cass. Soc., 19 septembre 2018 : n° 17-20.193

Pour la Cour de cassation, un simple mail ne constitue pas en soi une sanction de sorte que le licenciement pour faute d'un salarié, fondé sur un motif pour lequel un rappel à l'ordre avait été précédemment notifié, est possible

15 novembre 2018

Salaire payable sur 13 mois et prime de 13ème mois

Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-20.646 F-D, Z. c/ Sté SVP

La Cour de cassation rappelle que si le salaire est payable en 13 fois, le treizième mois de salaire ne peut pas correspondre à une gratification conventionnelle dite de treizième mois

La mention des heures supplémentaires sur le bulletin de paie est obligatoire

Cass. Soc., 3 octobre 2018 : n° 16-24.705 F-D, Sté Fiduciaire comptable Sificom c/ C

Un salarié peut obtenir des dommages-intérêt de son employeur lorsque l'absence de mention des heures supplémentaires sur ses bulletins de paie l'a empêché de bénéficier des exonérations de cotisations portant sur la rémunération de ces heures

Preuve de la faute grave du salarié fondée sur une vidéosurveillance illicite

Cass. Soc., 20 septembre 2018 : n° 16-26482 D

L'employeur qui entend mettre en place une vidéosurveillance en vue de contrôler l'activité des salariés doit les en informer spécifiquement et conserver la preuve de cette information. À défaut, le mode de preuve étant considéré

ré comme illicite, il ne pourra pas les utiliser valablement pour contrôler les salariés et les sanctionner à l'appui des images

Le transfert des contrats de travail n'emporte pas transfert du règlement intérieur

Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-16.465 FS-PB

La cour de cassation décide, pour la première fois, qu'en cas de transfert de salariés à une entreprise nouvellement créée, celle-ci ne peut pas appliquer le règlement intérieur de la société cédante et ne peut donc pas prononcer de sanction sur son fondement

Licenciement économique : la non mise en place des IRP cause un préjudice aux salariés

Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-14.392 FS-PB, Sté Tap France c/ B.

En jugeant que le défaut de mise en place des institutions représentatives du personnel, sans procès-verbal de carence, justifie l'indemnisation du préjudice des salariés, la Cour de cassation déroge une nouvelle fois à sa jurisprudence écartant la notion de préjudice nécessaire

Licenciement économique : des propositions de reclassement lors de l'entretien préalable ne sont pas tardives

Cass. Soc., 9 mai 2018 : n°16-16583

La Cour de cassation rappelle que les possibilités de reclassement s'apprécient au plus tard à la date du licenciement

Les possibilités de CDD successifs sans délai de carence sont limitées

Cass. Soc., 10 octobre 2018 : n° 17-18.294 FS-PB, K. c/ Sté Entreprise Jean S.

La Cour de cassation rappelle que la succession de CDD, sans délai de carence, n'est licite, pour un même salarié et un même poste, que si chaque contrat a été conclu pour l'un des motifs prévus limitativement par la loi

Élection des membres du CSE : le vote par procuration est pros crit

Cass. Soc., 3 octobre 2018 : n° 17-29022

L'exercice du droit de vote est personnel : la Cour de cassation juge que l'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral auquel seul le législateur peut déroger

Impossibilité de prendre les congés payés = report ou indemnisation

Cass. Soc., 10 octobre 2018 : n° 17-23.650

A l'expiration de la période de prise des congés payés, le salarié en arrêt maladie bénéficie, sous certaines conditions, du report des congés qu'il n'a pas pu prendre après sa reprise. En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié est indemnisé

Promesse d'embauche suivie de pourparlers sur la rémunération : elle ne vaut pas contrat de travail

Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-18.560

Une promesse d'embauche suivie de pourparlers sur les conditions essentielles relatives à l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction ne vaut pas contrat de travail

30 octobre 2018

Transaction : le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec AR

Cass. Soc., 10 octobre 2018 : n° 17-10.066

Lorsqu'un différend naît du licenciement, avec le salarié, l'employeur a la possibilité de régler ce litige en signant une transaction. Mais cela n'est possible que si le licenciement a été notifié par lettre recommandée avec accusé de réception

L'ordre des licenciements et une cause économique n'autorisent pas à licencier un accidenté du travail

Cass. Soc., 3 octobre 2018, n° 17-16.474

L'existence d'une cause économique de licenciement et l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail

Égalité salariale : verser un 13ème mois aux seuls cadres est licite

Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n°17-15.101 FS-PB

La chambre sociale de la Cour de cassation admet que l'employeur puisse unilatéralement décider de verser une prime de 13ème mois aux seuls cadres de l'entreprise sans pour autant violer le principe d'égalité de traitement entre les salariés

Un salarié peut être expatrié pour une durée indéterminée

Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 16-18.411 FS-PB, R. c/ Sté Logo

Les dispositions du code du travail imposant à l'employeur

de remettre au salarié expatrié un document mentionnant la durée de son expatriation ne font pas obstacle à ce que le travail exercé à l'étranger par le salarié expatrié soit prévu, dans ce document, comme étant à durée indéterminée

Complicité de harcèlement moral au travail et mise en examen

Cass. Crim., 5 juin 2018 : n° 17-87524

Le délit de harcèlement moral peut être caractérisé en l'absence de tout lien hiérarchique et ainsi être le fait d'un collègue ou d'un subordonné de la victime, dès lors que ses agissements ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail

Une cour d'appel juge discriminatoire le licenciement d'un salarié motivé par une barbe provocante

CA Versailles, 27 septembre 2018 : n° 17/02375, A. c/ Sté Risk & Co

Licencier un salarié en raison d'une barbe que l'employeur considère comme un signe religieux ou politique est discriminatoire si les raisons de sécurité invoquées pour justifier cette décision ne sont pas étayées

15 octobre 2018

Une clause de mobilité sur tout le territoire français est licite

Cass. Soc., 5 avril 2018 : n° 16-25242

Une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national est licite puisqu'elle définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée

Coiffure : calcul de l'ancienneté pour l'attribution de la prime d'ancienneté

Cass. Soc., 28 juin 2018 : n° 16-28.511 FS-PB

Pour la Cour de cassation, il n'y a pas lieu de déduire les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie du décompte de l'ancienneté pour l'attribution de la prime d'ancienneté prévue par la CCN de la coiffure

Indemnité de licenciement : le plafond s'applique sans prorata en cas de travail à temps partiel

Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-11.102 FS-PB, Sté Dassault aviation c/ M.

Si l'indemnité de licenciement due à un salarié doit être

calculée proportionnellement à ses périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel, le plafond conventionnel applicable au montant de l'indemnité n'a pas à être proratisé, sauf disposition conventionnelle contraire

Quand le salarié licencié dans le cadre d'une procédure collective peut contester son licenciement

Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 16-27.922 FS-PB, H. c/ B.

Le salarié licencié en vertu d'une autorisation par ordonnance du juge commissaire est recevable à contester la cause économique de son licenciement lorsqu'il prouve que cette autorisation résulte d'une fraude

Rupture conventionnelle : remise d'un exemplaire de la convention au salarié

Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-19.860 F-D, P. c/ SAS Rex Rotary

Lorsque l'employeur ne remet au salarié un exemplaire de la convention que postérieurement à la rupture du contrat de travail, la rupture conventionnelle est nulle

30 septembre 2018

La rupture discriminatoire d'une période d'essai n'ouvre pas droit à l'indemnité de préavis

Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 16-26.333 FS-PB, B. c/ Sté Plasma Surgical

Le salarié qui obtient l'annulation de la rupture de sa période d'essai en raison de la discrimination dont il a été victime peut obtenir non pas une indemnité pour licenciement illicite et les indemnités de rupture, mais des dommages et intérêts en réparation de son préjudice

Une conversation privée dans un groupe Facebook ne justifie pas un licenciement pour faute grave

Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 16-11.690 FS-PB, Sté Agence du Palais c/ I.

Dans son arrêt du 12 septembre 2018 la Cour de cassation, dans une décision très attendue, qualifie de conversation privée les propos tenus par un salarié sur son compte Facebook dès lors que celui-ci est sécurisé

Clause de non-concurrence en cas de mutation intragroupe

Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 17-10.853 FS-PB, H. c/ Sté Teissier

En cas de mutation entre 2 entreprises non concurrentes du même groupe, la clause de non-concurrence conclue avec la 1ère ne s'applique pas. Elle reprend effet en cas de rupture du contrat conclu avec la 2nde, sans que sa durée soit prorogée

Le salarié licencié en vertu d'une autorisation par ordonnance du juge commissaire est recevable à contester la cause économique de son licenciement lorsqu'il prouve que cette autorisation résulte d'une fraude

30 août 2018

Un témoignage anonyme ne suffit pas pour prouver une faute invoquée à l'appui d'un licenciement

Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 17-18.241 FS-PB, A. c/ Ets SNCF mobilités

Pour la première fois, la Cour de cassation se prononce sur l'admissibilité d'une preuve recueillie de manière anonyme, précisant que le juge ne peut pas fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur de tels témoignages

Exclusion des contrats aidés dans le décompte des effectifs : l'État condamné

TA de Paris, 17 juillet 2018 : n° 1609631/3-1

L'État est condamné en raison d'une transposition défectueuse de la directive 2002/14/CE concernant notamment l'exclusion des contrats aidés dans le décompte des effectifs permettant d'apprécier le seuil de soumission à la mise en place des IRP

Motif de licenciement : covoiturage à but lucratif avec son véhicule de fonction

CA Rennes, 31 août 2018 : n° 16/05660, Sté Vecteur Plus c/ M. C.

Le fait pour un salarié d'effectuer des prestations de covoiturage avec son véhicule de fonction, à l'insu de son employeur, expose ce dernier à un risque compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur et constitue une faute justifiant le licenciement

La modification du contrat de travail liée à la seule volonté de l'employeur ne justifie pas le licenciement en cas de refus du salarié

Cass. Soc., 11 juillet 2018 : n° 17-12.747

Le seul refus du salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse. Elle doit reposer sur un motif personnel ou économique

Indemnité de licenciement et calcul de l'ancienneté

Cass. Soc., 22 mars 2018 : n° 16-20186

Une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national est licite puisqu'elle définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée

CDI intérimaire : en voie de sécurisation malgré la décision de la Cour de cassation

Cass. Soc., 12 juillet 2018 : n° 16-26.844

Dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif leur permettant de s'isoler et ainsi d'assurer le secret de leur vote, l'installation d'isoloirs n'est pas nécessaire

15 septembre 2018

Une clause de mobilité sur tout le territoire français est licite

Cass. Soc., 5 avril 2018 : n° 16-25242

Une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national est licite puisqu'elle définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée

Obligation de formation : permettre au salarié de développer ses compétences

Cass. Soc., 5 juillet 2018 : n° 16-19.895

Suivre des formations afférentes au métier déjà exercé par le salarié malgré ses demandes de formation d'accéder à un niveau supérieur constitue un manquement à l'obligation de formation

Quand le salarié licencié dans le cadre d'une procédure collective peut contester son licenciement

Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 16-27.922 FS-PB, H. c/ B.

Nullité de la rupture conventionnelle : restitution de l'indemnité perçue

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15273

En cas de nullité de la rupture conventionnelle, qui s'assimile à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié doit restituer l'indemnité de rupture conventionnelle. La Cour de cassation vient de réaffirmer cette solution juridique

Le salarié devant rester joignable en permanence par téléphone est en astreinte

Cass. Soc., 12 juillet 2018 : n° 17-13.029 F-D, Sté Rentokil Initial c/ C.

Un salarié est en astreinte s'il a l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir si nécessaire

Licenciée pour avoir refusé de produire des bulletins de paie d'un autre employeur

Cass. Soc., 20 juin 2018 : n° 16-21811

Pour avoir refusé de produire les bulletins de paie de l'autre employeur, la salariée a été licenciée, ce qui n'avait pas permis au dernier employeur de vérifier que la durée hebdomadaire maximale de travail n'était pas habituellement dépassée

Prime d'ancienneté : calcul de l'ancienneté par rapport aux arrêts maladie

Cass. Soc., 28 juin 2018 : n° 16-28511

La Cour de cassation confirme en tous points l'arrêt de la cour d'appel, rejetant à ce titre le pouvoir formé par l'employeur. Selon elle :

- l'article 1.8 de l'avenant n° 12 du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale de la coiffure, qui instaure une prime à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dispose que l'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement ;
- et qu'il résulte donc, qu'il n'y a pas lieu de déduire les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie.

L'acquisition de la représentativité suppose la participation du syndicat aux élections

Cass. Soc., 4 juillet 2018 : n° 17-20.710 FS-PB

Un syndicat qui n'a pas participé aux dernières élections ne peut pas se prévaloir, pour établir sa représentativité dans l'entreprise, des votes obtenus sous le sigle d'une confédération à laquelle il s'est affilié après les élections

30 juillet 2018

La dispense d'organisation des élections partielles en cas d'annulation d'élections de représentants du personnel pour non-respect de la parité femmes-hommes sur les listes de candidats est inconstitu-

tionnelle

Cons. Const., QPC du 13 juillet 2018 : n° 2018-720/721/722/723/724/725/726

En cas où le nombre des membres titulaires est réduit d'au moins la moitié ou qu'il y a carence d'un collège du fait de l'annulation par le juge des élections suite à un non-respect des règles de parité, l'employeur doit organiser de nouvelles élections partielles, il ne doit pas se baser sur les dispositions des articles L 2314-7 et L 2324-10 du code du travail

Des contrats saisonniers sans terme précis ou durée minimale doivent être requalifiés en CDI

Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-23710

La Cour de cassation rappelle que, conformément à l'article L 1242-7 du code du travail, le contrat saisonnier doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou, à défaut, une durée minimale

Payer un salarié avec du retard justifie la prise d'acte

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-28127

La Cour de cassation rappelle que l'article L 3242-1 du code du travail confirme qu'en ce qui concerne les salariés mensualisés : le paiement doit être effectué une fois par mois et que le délai maximum d'1 mois doit séparer le paiement de chaque rémunération

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être porté au-delà de 1 607h en cas de modulation

Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-21501 ; n° 16-21502 ; n° 16-21503 ; n° 16-21504 ; n° 16-21505

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1 607 heures de travail par an, dans le cadre d'un accord de modulation, quand bien même le salarié n'aurait pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés au titre de la période de référence prévue par l'accord

La protection des salariés victimes d'un accident du travail s'applique en période d'essai

CA Orléans, 17-5-2018 : n° 16/01806

En l'absence de faute grave ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat, la résiliation du CDI prononcée pendant la période de suspension provoquée par

un accident du travail est nulle, même si elle intervient pendant la période d'essai

Défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire : pas d'indemnité sans preuve d'un préjudice

Cass. Soc., 27 juin 2018 : n° 17-15.438 F-D, B. c/ Association Sauvegarde 71

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Le salarié qui ne justifie pas du préjudice causé par le défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire peut être débouté de sa demande indemnitaire

15 juillet 2018

Précision sur la rédaction d'une clause d'exclusivité

Cass. Soc., 16 mai 2018 : n° 16-25.272

La clause d'exclusivité rédigée en termes généraux et imprécis ne spécifiant pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié, ne permet pas dès lors de limiter le champ d'application de la clause ni de vérifier si la restriction à la liberté du travail est justifiée et proportionnée

Congés payés et charge de la preuve

Cass. Soc., 31 mai 2018 : n° 17-14107

En principe, chaque salarié doit avoir soldé les jours acquis en fin de période de prise. En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié prenne ses congés

Les demandes d'informations personnelles et la vie privée des salariés

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 17-11048 D

Dès lors que les éléments d'information demandés par l'employeur sont nécessaires pour pouvoir remplir le salarié de ses droits (par exemple, congé de naissance, de mariage, PACS, etc...), cette information est légitimement demandée

Requalification de contrats CDD : le délai de prescription de 2 ans débute à la conclusion du 1er contrat

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26437

Le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indé-

terminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat

Critiquer son entreprise sur internet peut entraîner un licenciement

Cass. Soc., 11 avril 2018 : n° 16-18590

Dans son arrêt du 11 avril 2018, la Cour de cassation a jugé qu'un salarié qui abuse de sa liberté d'expression sur internet pour critiquer son employeur peut être licencié pour faute grave

Délit de travail dissimulé et non déclaration des heures supplémentaires effectuées par son salarié

Cass. Soc., 5 avril 2018 : n° 16-22599 et n° 16-16573

Le délit du travail dissimulé est constitué et l'intention de dissimuler les heures supplémentaires effectuées par le salarié est prouvée dès lors qu'il est établi que l'employeur ne pouvait ignorer la quantité des heures effectuées par le salarié

30 juin 2018

Rédaction des objectifs en français même si l'entreprise a une activité internationale

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-13.376 FS-D, V. c/ Sté Misys

Les documents fixant les modalités de calcul de la rémunération variable du salarié doivent être rédigés en français, peu important que l'activité exercée par l'entreprise présente un caractère international

Requalification du CDD en CDI : assouplissement de la jurisprudence

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-20636 FSPB

Les CDD sont conformes aux exigences légales lorsque la fonction visée au CDD renvoie à une qualification professionnelle précisément définie par la grille de classification de la convention collective applicable à l'entreprise

Salariés itinérants : le temps de trajet domicile-client n'est pas rémunéré comme du travail effectif

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-20.634 FS-PB, L. c/ Sté Colly services

Le mode de rémunération des salariés qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel et qui effectuent des dépla-

cements quotidiens entre leur domicile et les sites des premier et dernier clients relève du droit national, qui se borne à prévoir des contreparties dans cette situation

Absence de formation : c'est le salarié qui doit prouver le préjudice subi

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26796

Pour la Cour de cassation, en l'absence de formation du salarié, c'est à ce dernier de prouver le préjudice subi

Détermination de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16617 et n° 16-16618

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié est déterminé par les dispositions en vigueur au jour de la rupture du contrat de travail résultant de la mise à la retraite, peu important que celle-ci ait été précédée d'un accord entre l'employeur et le salarié organisant la suspension du contrat de travail et ouvrant droit à des avantages particuliers

Assouplissement du régime social des indemnités de rupture

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16617 et n° 16-16618

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite due au salarié est déterminé par les dispositions en vigueur au jour de la rupture du contrat de travail résultant de la mise à la retraite, peu important que celle-ci ait été précédée d'un accord entre l'employeur et le salarié organisant la suspension du contrat de travail et ouvrant droit à des avantages particuliers

L'employeur doit fournir au salarié un équipement de travail adapté

Cass. Crim., 6 mars 2018 : n° 17-82304

La Cour de cassation rappelle que l'employeur doit mettre à la disposition du salarié un équipement de travail approprié aux travaux à réaliser. À défaut, en cas d'accident, il peut être condamné pénalement

Même non indiquée sur le contrat de travail, la prime de nettoyage est due lorsque la tenue de travail est obligatoire

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25563, n° 16-25564, n° 16-25565, n° 16-25566, n° 16-25567, n° 16-25568, n° 16-25569, n° 16-25570

Les juges estiment que l'employeur doit assurer l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié et que le versement de la prime de nettoyage demandé par les salariés devait être effectué, nonobstant le fait que cette clause ne figurait pas dans leur contrat de travail

15 juin 2018

Le salarié doit restituer les sommes versées au titre d'une rupture conventionnelle annulée

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15.273 FS-PB, A. c/ SAS NCS Pyrotechnie et technologies

L'annulation d'une rupture conventionnelle homologuée fait produire à la rupture du contrat les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié étant tenu de restituer les sommes versées en exécution de la convention

La demande d'informations personnelles d'un employeur porte-t-elle atteinte à la vie privée d'une salariée ?

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 17-11048 D

Il n'y a donc pas atteinte à la vie privée lorsque les éléments d'information demandés au salarié étaient nécessaires à l'employeur pour pouvoir remplir la salariée de ses droits

Notification du licenciement : problème lié au libellé de l'adresse du salarié

Cass. Soc., 24 mai 2018 : n° 17-16.362 F-D, N. c/ Sté Cerbère

Le licenciement d'un salarié qui ne reçoit pas la lettre le notifiant du fait d'une erreur de son employeur dans l'adresse figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception est sans cause réelle et sérieuse, même si l'adresse portée sur l'enveloppe est exacte

L'employeur doit-il tenir compte des vœux de reclassement du salarié inapte ?

Cass. Soc., 22 mars 2018 : n° 16-24.482

Le licenciement pour inaptitude physique est dépourvu de cause réelle et sérieuse si l'employeur ne prouve pas qu'il a satisfait à son obligation de recherche de reclassement dans le périmètre défini par les préconisations du médecin du travail et par les souhaits émis par le salarié dans le questionnaire qui lui avait été remis

Liberté d'expression : pas d'abus en l'absence de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs

Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-20.516 FS-D, B. c/ Sté Ansealmar

Les accusations portées par un salarié contre le dirigeant de la société ne constituent pas un abus de sa liberté d'expression dès lors que celles-ci ne sont pas calomnieuses et que l'intéressé n'a pas employé de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs

Reçu pour solde de tout compte : toutes les sommes doivent y figurer

Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-16617 et n° 16-16618

Le solde de tout compte, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte vaut uniquement pour les sommes qu'il mentionne et non pour celles d'une annexe à laquelle il renvoie

Ne pas payer des heures supplémentaires parce que le salarié abuse du téléphone de l'entreprise n'est pas permis

Cass. Soc., 31 janvier 2018 : n°16-14619

L'absence de paiement d'heures supplémentaires au motif que le salarié aurait abusivement utilisé le téléphone de l'entreprise est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifie la prise d'acte aux torts de l'employeur

30 mai 2018

Pas de requalification du CDD si l'administration a autorisé son non-renouvellement

Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 16-20.423 FS-PB, T. c/ Pôle emploi Midi-Pyrénées

Dès lors que l'inspecteur du travail a autorisé la rupture du dernier des contrats à durée déterminée successivement conclus avec un salarié protégé, le juge prud'homal n'est pas compétent pour statuer sur une demande de requalification

Requalification de CDD en CDI : Point de départ de la prescription de l'action en cas d'absence d'une mention au contrat

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26437

Le salarié qui souhaite demander la requalification d'un CDD en CDI et qui fonde sa demande sur l'absence d'une mention obligatoire au contrat, dispose de 2 ans pour agir à compter de la conclusion de son CDD

CDD de remplacement

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-20636

La mention de la qualification (technicienne supérieure de laboratoire) de la salariée remplacée en référence à la qualification professionnelle résultant de la grille de classification de la convention collective, est suffisante

Licenciement pour inaptitude résultant d'une faute de l'employeur

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26.306 et n° 17-10.306

Le licenciement pour inaptitude, qu'elle soit qualifiée de professionnelle ou non, est sans cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à une faute préalable de l'employeur

Sans accord collectif, un salarié ne peut subir de perte de salaire par la prise de jours de RTT

Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-27.641 FS-PB

Sauf disposition spécifique de l'accord collectif de travail relative aux modalités du maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail, un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de RTT

Faute de réponse de l'employeur, le congé sabbatique est réputé accordé

Cass. Soc., 14 décembre 2017 : n°16-24027

A défaut de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande d'un salarié de bénéficier d'un congé sabbatique, l'accord de l'employeur est réputé acquis et le fait que le salarié l'ait informé tardivement de la date de son départ ne peut le dispenser de lui répondre

Conséquences de l'absence de visite de reprise d'une salariée placée en invalidité

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-25872

La Cour de cassation indique que l'absence de visite de reprise a eu pour effet de poursuivre la période de suspension du contrat de travail, de sorte que le salarié ne peut prétendre au paiement d'un rappel de salaires

15 mai 2018

Un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de RTT

Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-27.641 FS-PB, Agence France presse c/ G.

Le salarié ne doit subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de réduction de temps de travail en l'absence d'accord collectif le permettant. Ainsi, la rémunération variable doit être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité de jours de réduction du temps de travail

Élections professionnelles : les isolements ne sont pas obligatoires

Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 17-60.278 F-D, Union locale CGT c/ Sté LSC group

Dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif leur permettant de s'isoler et ainsi d'assurer le secret de leur vote, l'installation d'isolements n'est pas nécessaire

Un accord ne définissant pas son champ d'application n'est pas un accord de groupe

Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-21.741 FS-PB, BNP Paribas Antilles c/ B.

Un accord collectif, même signé par le DRH groupe pour le compte de la société mère, n'est pas un accord de groupe, et son application ne peut pas être étendue aux filiales, s'il ne fixe pas son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises du groupe

Contrat de travail saisonnier : prévoir un terme précis ou une durée minimale

Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-23706

Des contrats saisonniers successifs doivent être requalifiés en CDI s'ils ne comportent ni des termes précis, ni une durée minimale

30 avril 2018

Licenciements avec PSE : pas de saisine du juge judiciaire pour l'expert-comptable du CE

Cass. Soc., 28 mars 2018 : n°15-21.372 FS-PB, Sté Al Babbain France c/ Sté Diagoris

L'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peut pas saisir le juge judiciaire pour se faire communiquer les documents qu'il estime nécessaires à sa mission

Quand la CJUE assimile le temps de garde à du temps de travail effectif

CJUE., 21 février 2018 : affaire C518/15

Le temps de garde qu'un salarié est contraint de passer à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, doit être considéré comme temps de travail

Clause de mobilité applicable sur tout le territoire français

Cass. Soc., 21 mars 2018 : 14 février 2018, n° 16-23.042

Lorsque l'on peut déduire une définition précise de la zone géographique d'application, la clause de mobilité

dans les établissements situés en France est valable. Ainsi, une clause de mobilité applicable sur toute la France est valable

Remise en main propre de la convocation à un entretien préalable sans récépissé

Cass. Soc., 28 février 2018 : n° 16-19934

Une convocation en main propre remise à un salarié pour un entretien préalable et en l'absence de remise d'un récépissé est valable s'il est établi que le salarié en question a été régulièrement convoqué audit entretien

Les repos compensateurs de remplacement indûment rémunérés se compensent avec le salaire

Cass. Soc., 5 avril 2018 : n° 16-26.712 F-D, N. c/ Sté Mercury

Les sommes indûment payées à un salarié au titre du maintien de sa rémunération durant la prise de repos compensateurs de remplacement ont la nature de salaire et sont fongibles. Elles peuvent donc être compensées avec le salaire

15 avril 2018

Départ du salarié en cours de préavis : quel effet sur la levée de la clause de non-concurrence ?

Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-21.021 FS-PB, J. c/ Sté Equator

Si l'employeur n'a pas dispensé le salarié d'exécuter son préavis, il peut renoncer à la clause de non-concurrence au cours de l'exécution de celui-ci, et ce même si l'intéressé cesse de venir travailler

Protection du salarié qui dénonce un comportement qu'il qualifie de harcèlement moral

Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-24.350 F-D, M. c/ Sté Alten sud-ouest SAS

Dénonciation d'un harcèlement moral : la Cour de cassation confirme que le salarié doit avoir qualifié les faits qu'il dénonce de harcèlement pour obtenir la nullité de son licenciement

Mise au placard d'un salarié : prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur

Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 15-27.458 F-D, SNC Europe News c/ S.

Même si le statut du salarié, sa rémunération et ses horaires restent inchangés, un changement substantiel du contenu du poste, en clair, une mise au placard, peut justifier de la part d'un salarié une prise d'acte de rupture

L'employeur doit impérativement remettre un exemplaire de la convention de rupture au salarié

Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 17-10.963 F-D, G. c/ AGS CGEA Ile-de-France

Lorsque l'employeur remet un exemplaire de la convention de rupture à une autre personne que le salarié, la rupture conventionnelle est nulle

Un salarié ne peut pas renommer son disque dur professionnel données personnelles

CEDH, 22 février 2018 : n° 588/13

La Cour Européenne des Droits de l'Homme confirme la position de la Cour de Cassation qui avait posé le principe que la dénomination donnée au disque dur lui-même ne pouvait pas conférer un caractère personnel à l'ensemble des éléments contenus dans celui-ci

Nullité du licenciement à l'expiration de la protection du salarié

Cass. Soc., 28 février 2018 : n° 16-19.562 F-D, Sté Iso-gard c/ K.

L'employeur commet un détournement de procédure en convoquant un salarié à un entretien préalable au licenciement le surlendemain de l'expiration de la période de protection liée à sa candidature aux élections professionnelles et pour des faits survenus uniquement durant cette dernière

La remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable peut être établie sans récépissé

Cass. Soc., 28 février 2018 : n° 16-19.934 F-D, B. c/ Sté Anett et compagnie

Dès lors qu'un salarié a été régulièrement convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement par lettre remise en main propre, l'absence de remise à celui-ci d'un récépissé est sans incidence sur le respect de la procédure de licenciement

Retour de congé maternité : rattrapage salarial

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25323

L'employeur ne peut remplacer l'augmentation de salaire due en vertu de la loi à la salariée (dispositions d'ordre public) à son retour de congé de maternité, par le versement d'une prime exceptionnelle

La justification du licenciement par un fait isolé sans sanction préalable

Cass. Soc., 24 janvier 2018 : n° 16-14.386

La chambre sociale de la Cour de cassation considère que la commission d'un fait isolé par le salarié peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable

15 mars 2018

Le reçu pour solde de tout compte ne doit pas renvoyer à une annexe détaillant les sommes versées

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16.617 FS-PB, Sté Elf exploration production c/ S.

Le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire

Rupture conventionnelle : le délai de rétractation s'estime à la date d'envoi de la lettre

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 17-10035

La date d'expiration du délai de rétractation s'estime à la date d'envoi de la lettre de rétractation (quelle que soit la partie qui s'exprime, salarié ou employeur), et non à la date de sa réception par l'autre partie

Entretien des tenues de travail des salariés

Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-25.563 16-25.564 16-25.565 16-25.566 16-25.567 16-25.568 16-25.569 16-25.570

L'employeur doit prendre en charge l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié, même si le contrat de travail ne prévoit pas le versement d'une prime de nettoyage

Une alerte météo ne démontre pas la faute inexcusable de l'employeur

Cass. Soc., 25 janvier 2018 : n° 16-26384

Une alerte météo ne permet pas de prouver qu'un employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger menaçant ses salariés et ainsi d'établir sa faute inexcusable

La divulgation du montant des salaires de l'entreprise constitue une faute grave

Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n°16-24069

Une clause de confidentialité n'est totalement licite qu'à partir du moment où elle est en rapport avec l'activité du salarié au sein de la société. Le non-respect de cette clause peut entraîner un licenciement pour faute grave ou lourde et des poursuites pénales

Un salarié accusé injustement de vol a droit à des dommages et intérêts

CA Bastia, 8 novembre 2017 : n° RG 16/00284

Suite à un licenciement non justifié, le salarié est fondé à solliciter des dommages et intérêts au titre de son préjudice résultant d'une accusation de vol non caractérisée et pour avoir été l'objet d'une plainte non justifiée

Le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue dans la lettre de licenciement

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-17.199 FS-PB, D. c/ Sté Manufacture française des pneumatiques Michelin

Les juges du fond ne peuvent pas décider que le licenciement d'un salarié au cours d'une période de suspension de son contrat de travail consécutive à une maladie professionnelle est fondé sur une faute grave alors que la lettre de licenciement ne vise qu'une cause réelle et sérieuse

Des conditions de travail insalubres peuvent imposer l'habillage sur le lieu de travail

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-22.300 F-D

Le choix du lieu d'habillage ou de déshabillage des salariés ne dépend pas de la seule volonté de l'employeur : des circonstances de fait peuvent rendre nécessaire l'organisation des opérations d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail, notamment pour des raisons d'insalubrité du lieu de travail

28 février 2018

Licenciement d'une femme enceinte dans le cadre d'un licenciement collectif

CJUE, 22 février 2018 : Affaire C103/16

En droit européen, la directive 92/85 maternité ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif

Pas de dérogation à l'application de la garantie d'évolution salariale après un congé maternité

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25.323 FS-PB, M. c/ Sté Neopost France

Le dispositif légal de rattrapage salarial instauré par la loi au bénéfice des salariées reprenant le travail après un congé de maternité est d'ordre public, et n'est pas remplaçable par une prime

La succession de CDD avec un salarié pour remplacer des salariés absents n'est pas en soi illégale

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-17.966 FS-PB

Si la conclusion de CDD successifs avec un salarié est uniquement motivée par le remplacement de salariés absents, cela ne caractérise pas un recours systématique à ces contrats pour pourvoir durablement un emploi durable lié à l'activité de l'entreprise. Une telle succession de contrats n'est donc pas illégale

Requalification d'un CDD non signé en CDI : exception

Cass. Soc., 31 janvier 2018 : n° 17-13131

La requalification du CDD en CDI n'est pas fondée lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse

L'employeur ne peut pas consulter le compte Facebook du salarié, même via un mobile professionnel

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-19.609 F-D, Sté Jesana c/ H

L'employeur porte une atteinte déloyale et disproportionnée à la vie privée du salarié en accédant au contenu du compte Facebook de celui-ci sans y être autorisé, au moyen du téléphone portable professionnel d'un autre salarié

Le salarié protégé peut être licencié pour harcèlement sexuel sur une salariée d'un prestataire

CAA Bordeaux : 18 décembre 2017 : n° 15BX03083, Sté La Guadeloupéenne de Distribution

Un salarié protégé commet une faute justifiant l'autorisation administrative de licenciement s'il harcèle sexuellement les jeunes femmes auxquelles la société employeur fait appel pour des opérations commerciales, peu important qu'il n'ait pas autorité sur elles

15 février 2018

Budget du comité d'entreprise : définition de la masse salariale

Cass. Soc., 7 février 2018 : n° 16-24.231, CE de l'UES Atos intégration c/ Sté Atos consulting et n° 16-16.086, Sté Révillon chocolatier c/ CE Révillon chocolatier

La Cour de cassation revient sur sa jurisprudence selon laquelle la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités

sociales et culturelles doit s'entendre de celle, retraitée, du compte 641 du plan comptable général

mensuelles avec l'employeur ne peut pas être inclus dans ses heures de délégation

Dépôt de 2 listes de candidats par des syndicats de même confédération

Cass. Soc., 24 janvier 2018 : n° 16-22.168 F-PB, Union locale CGT c/ Syndicat CGT action sociale de l'association Le Fennec

S'il n'est pas justifié de dispositions statutaires permettant de départager des listes de candidats concurrentes déposées par des syndicats affiliés à la même confédération syndicale, c'est la liste déposée en premier qui doit être retenue

L'employeur ne peut pas consulter le compte Facebook du salarié

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-19.609 F-D, Sté Jesana c/ H

L'employeur porte une atteinte déloyale et disproportionnée à la vie privée du salarié en accédant au contenu du compte Facebook de celui-ci sans y être autorisé, au moyen du téléphone portable professionnel d'un autre salarié

Fermeture hebdomadaire des commerces de détail alimentaire

Cass. Crim., 9 janvier 2018 : F-P+B, n° 15-85.274

Un arrêté préfectoral prescrivant que les commerces de détail alimentaire doivent être fermés totalement au public une journée entière par semaine, soit le dimanche, soit le lundi, n'est pas entaché d'illégalité

30 janvier 2018

Les heures de délégation prises pendant une grève doivent être payées à l'échéance normale

Cass. Soc., 13 décembre 2017 : n° 16-19.042 F-D, P. c/ Sté Aptar France

La grève ne suspend pas le mandat des représentants du personnel. Les heures de délégation doivent donc être payées à l'échéance normale et l'employeur ne peut saisir le juge pour contester l'usage fait de ce temps qu'après les avoir payées

Le temps passé par le DP à son information personnelle n'est pas inclus dans son crédit d'heures

Cass. Soc., 13 décembre 2017 : n° 16-14.132 F-D, T. c/ Sté Viti

Le temps passé par un délégué du personnel auprès d'un syndicat en vue de se former pour mieux comprendre en quoi consiste son mandat ou pour préparer les réunions

Laisser un salarié dans l'ignorance de ses futures missions justifie la prise d'acte de la rupture

Cass. Soc., 6 décembre 2017 : n° 16-22.019 FS-D, Sté Findis Normandie c/ M.

L'employeur qui, dans une période où des changements sont en cours dans l'entreprise, laisse le salarié dans l'expectative sur la nature et le périmètre de ses missions, sans apporter aucune réponse concrète à ses demandes légitimes, manque gravement à ses obligations

Licenciement pour faute grave précédé d'une mise à pied, est requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-11173

Il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux : l'utilisation parfois abusive de la carte de télépéage mise à la disposition de la salariée et le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux n'étaient pas constitutifs d'une faute grave

15 janvier 2018

CHSCT : l'employeur ne peut pas se faire assister au cours des réunions sans l'a

Cass. Crim., 28 novembre 2017 : n° 16-86.138

L'employeur ne peut, sans l'accord du CHSCT, se faire assister par des collaborateurs à une réunion, sans quoi le délit d'entrave est caractérisé

Rupture conventionnelle et délai de recours

Cass. Soc., 6 décembre 2017 : n° 16-20.220

Le délai de 12 mois pour contester une rupture conventionnelle débute à compter de la date d'homologation de la convention. Même si le salarié ne connaît pas avec exactitude cette date, la prescription lui est opposable dès lors qu'il a disposé d'un temps suffisant pour agir avant son expiration

La non distribution par la Poste de la lettre de licenciement ne rend pas la rupture abusive

Cass. Soc., 30 novembre 2017 : n° 16-22.569 F-D

Le licenciement disciplinaire notifié à l'adresse exacte du domicile du salarié dans le délai légal d'1 mois est valable, peu important que la lettre le notifiant ait été retournée à l'employeur avec la mention défaut d'accès ou d'adresse

Motifs personnels de licenciements : jurisprudence récente

Le licenciement d'un salarié pour motif personnel emporte des conséquences différentes selon la qualification retenue :

- faute lourde,
- faute grave ou simple
- cause réelle et sérieuse.

Lorsque le licenciement est justifié par un motif tenant à la personne du salarié, il appartient au juge, en cas de litige, de qualifier les faits reprochés. La rupture emporte en effet des conséquences différentes selon qu'elle est motivée par une faute grave, une faute lourde ou une simple cause réelle et sérieuse.

A noter : les exemples donnés ici n'ont qu'une portée relative dans la mesure où, si les juges du fond peuvent estimer que la faute invoquée n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement immédiat, ils ne sauraient, à l'inverse, qualifier d'office de faute grave des faits considérés par l'employeur comme une simple cause réelle et sérieuse

Absences - Abandons de poste

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié qui, après avoir repris le travail une demi-journée à l'issue d'un arrêt maladie, ne se présente pas à son poste de travail pendant 1 mois sans adresser de certificat médical ni de justificatif de son absence malgré les 2 demandes en ce sens de son employeur (Cass. Soc., 29 juin 2017 : n° 15-22.856 F-D C)			X	
Psychologue s'étant absenté pendant 2 jours consécutifs, son absence, motivée et préalablement notifiée à l'employeur, n'ayant pas perturbé le fonctionnement du service (Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-21.832)	X			
Chauffeur de poids lourds ayant abandonné son poste de travail sans autorisation et faisant l'objet d'un arrêt de travail pour maladie le jour même (Cass. Soc., 22 mars 2017 n° 15-20.980)	X			
Salarié s'étant absenté de façon injustifiée à 3 reprises pendant une journée, peu important son ancienneté de 12 ans et l'absence de reproches sur son comportement au cours de la relation de travail (CA Agen, 4 juillet 2017 : n° 16/00502)		X		
Agent de service ne se présentant pas sur son nouveau site d'affectation, cette absence injustifiée ne permettant pas un licenciement pour faute grave dès lors qu'elle n'a suscité aucune réaction immédiate de l'employeur qui a engagé tardivement la procédure de licenciement sans mise en demeure préalable (CA Aix-en-Provence, 29 septembre 2017 : n° 15/15071)		X		
Chauffeur poids lourd refusant de reprendre son travail suite à un abandon de poste en raison du défaut de paiement de ses heures supplémentaires (CA Paris, 12 septembre 2017 : n° 15/11054)	X			

Insubordination

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié qui refuse de poursuivre sa mission auprès d'un client et fait pression sur son employeur pour conclure une rupture conventionnelle de son contrat de travail (CA Paris, 7 juin 2017 : no 15/00947)			X	

Sportif professionnel qui refuse de façon réitérée , sans motif légitime, de se soumettre à l' examen médical pratiqué par le médecin du travail (Cass. Soc., 11 mai 2017 : no 16-14.570)			X	
Assistant technique au sein d'un service administratif refusant d'accomplir les tâches demandées par sa hiérarchie et opposant une fin de non-recevoir aux consignes données, malgré les difficultés engendrées pour les autres services, créant ainsi une situation de blocage (Cass. Soc., 2 juin 2017 : no 16-10.755)			X	
Cadre supérieur s'opposant de façon réitérée à la consultation des contenus professionnels sur son matériel informatique par son employeur dans le cadre d'investigations menées par l'autorité américaine de contrôle des marchés financiers suite à des accusations de comptabilisation erronée de produits financiers et de violation de la loi américaine sur les actes de corruption à l'étranger, et refusant de participer à une réunion de travail visant à présenter une défense à ces accusations (Cass. Soc., 4 mai 2017 : no 15-27.461)			X	
Directeur général d'un établissement bancaire utilisant lors de 4 transactions sa ligne téléphonique non enregistrée en violation des règles déontologiques préconisant l'enregistrement des conversations téléphoniques dans un souci de sécurité et de transparence (Cass. Soc., 5 mai 2017 : no 16-12.561)			X	
Chauffeur-livreur ayant inversé l'ordre des livraisons de façon unilatérale à une occasion en raison de difficultés de circulation, le client dont la livraison a été retardée n'ayant subi aucun préjudice (CA Paris, 6 juillet 2017 : no 15/01094)	X			
Conducteur routier persistant à porter des oreillettes du kit mains libres de son téléphone personnel en situation de conduite malgré la consigne contraire de son employeur et les plaintes d'un client ayant menacé de ne plus recourir aux services de la société si ce mode de fonctionnement perdurait (CA Versailles, 15 mars 2017 : no 15/01960)		X		

Faute professionnelle

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié commettant une erreur dans l'élaboration d'un appel d'offre et absent le jour de la visite sur site pour la remise du dossier d'appel d'offre, l'employeur ne démontrant pas que la seule erreur du salarié soit la cause de la perte du marché et le salarié ayant posé ses congés 3 mois avant la date de la visite qui avait été fixée en fonction des disponibilités du cocontractant (CA Lyon, 3 février 2017 : no 15/09837)	X			
Salarié ayant crédité la carte de fidélité d'un client de 1 000 € au lieu de 10 €, son erreur d'importance relative ayant été commise après 25 ans de bons et loyaux services accomplis dans l'entreprise. (CA Nancy, 10 mai 2017 : no 16/01409)	X			

Infirmier de nuit d'un Ehpad n'ayant pas surveillé une patiente asthmatique, retrouvée au matin dans un état lamentable, alors qu'il lui avait été signalé que celle-ci avait été prise de vomissements après le repas du soir (CA Versailles, 4 mai 2017 : no 15/02105)			X	
Aide comptable, victime d'une escroquerie connue sous le nom d'arnaque au président, ayant accepté sur simple contact par mail avec une personne se faisant passer pour le PDG de mener les opérations nécessaires à un virement de 250 000 € en Lituanie, l'intéressé n'ayant pas alerté sa hiérarchie sur cet événement inhabituel ni vérifié l'authenticité des ordres (CA Nancy, 30 août 2017 : no 16/01372)		X		
Responsable des ressources humaines qui, travaillant en étroite collaboration avec le directeur du magasin, a connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et ne fait rien pour y mettre fin alors que ses fonctions impliquent une mission particulière en matière de management et de climat social. En cautionnant ces méthodes et en les laissant perdurer, le salarié a manqué à ses obligations contractuelles et a mis en danger la santé physique et mentale des salariés (Cass. Soc., 8 mars 2017 : no 15-24.406)		X		
Responsable de magasin ayant laissé s'installer une ambiance de travail délétère en permettant aux salariés d'adopter des comportements inappropriés sur le lieu de travail tels que l'instauration d'un code entre vendeurs pour signifier qu'une cliente est jolie, des discussions sur leur vie privée et sexuelle, des gestes comme se baisser le pantalon, des propos ironiques qualifiés de taquineries, ces propos ayant d'ailleurs été à l'origine d'une altercation physique entre 2 vendeurs (CA Grenoble, 13 avril 2017 : no 15/01983)		X		
Chef de chantier ayant tenu, lors de l'exécution d'un chantier, des propos dénigrants contre l'employeur et fait preuve de diverses négligences flagrantes, le client ayant fait immédiatement arrêter le travail puis attester du comportement du salarié (Cass. Soc., 20 avril 2017 : no 14-28.094)			X	
Directeur commercial ayant organisé une sortie avec son équipe dans la nuit séparant 2 journées de séminaire professionnel, l'intéressé se trouvant durant cette sortie dans un temps ressortissant de sa vie privée et la qualité du travail réalisée le lendemain n'ayant pas été affectée par l'absence ou la fatigue des salariés (Cass Soc., 18 juillet 2017 : no 16-15.030)	X			
Educateur spécialisé ayant choisi et diffusé à des jeunes enfants en difficulté un film interdit aux moins de 16 ans traitant de pédophilie et de prostitution de mineurs et comportant des scènes violentes, sans vérifier au préalable son contenu, s'étant absenté à plusieurs reprises pendant la séance et n'ayant interrompu la diffusion qu'après plus d'une heure (CA Besançon, 17 mars 2017 : no 15/02525)		X		

Directeur technique de l'activité transport ayant fait circuler un chauffeur avec 2 cartes de transport alors qu'il devait, au titre de ses missions contractuelles, veiller au respect de la réglementation routière et administrative par les chauffeurs (Cass. Soc., 9 novembre 2017 : no 16-14.410)			X	
Employé libre-service ayant omis de transmettre une commande, informé tardivement sa direction de cette erreur et ayant passé une commande pour un volume erroné, ces fautes étant similaires à celles pour lesquelles il a été antérieurement sanctionné (CA Pau, 28 septembre 2017 : no 17/03718)		X		

Aptitudes professionnelles

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salariée dont l'insuffisance de résultat est imputable aux absences de personnel au sein du bureau dont elle a la charge et au fait qu'elle a repris une activité à temps partiel après son congé de maternité (Cass. Soc., 22 février 2017 : no 15-25.023)	X			
Menuisier dont les divers manquements susceptibles d'engendrer un danger pour lui-même et pour ses collègues, sont attribués à des problèmes de mémorisation et de compréhension et non à un défaut de formation (CA Angers, 8 août 2017 : no 16/02322)		X		
Secrétaire réceptionniste commettant des erreurs d'orthographe, de syntaxe et de conjugaison dans les courriers à destination des médecins et patients, ces erreurs ne pouvant être attribuées à un manque de formation professionnelle ni à la qualité des enregistrements vocaux, leur nombre ainsi que leur persistance dénotant l'insuffisance de l'intéressé à accomplir ses fonctions (CA Douai, 29 septembre 2017 : no 15/03480)		X		

Accusations, diffamations, critiques

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Cadre tenant des propos contraires aux intérêts de l'employeur devant des clients, notamment en remettant en question sa politique tarifaire (Cass. Soc., 8 février 2017 : no 15-21.064)			X	
Salarié refusant de serrer la main du directeur général de l'entreprise et détournant le regard en restant silencieux, l'intéressé expliquant cette attitude répétée pendant une période limitée par son agacement résultant d'une politique d'éviction du personnel de l'entreprise (CA Angers, 18 juillet 2017 : no 14/02694)	X			
Cadre ayant tenu auprès de salariés des propos diffamatoires et injurieux en imputant à l'employeur un vol de jours de RTT, des propos excessifs concernant la répartition des portefeuilles clients dans le but de dresser ces salariés contre celui-ci et ayant incité l'un d'entre eux à quitter la société pour créer sa propre entreprise (Cass. Soc., 18 octobre 2017 : no 16-18.163)			X	

Salarié ayant, dans 2 écrits et un message téléphonique, porté des accusations graves , multiples et répétées contre son employeur et différents salariés dans des termes injurieux et excessifs, reprochant à son employeur des manipulations, des mensonges, la rédaction de faux et ayant proféré des menaces et cherché à monnayer les éléments qu'il déclarait détenir, ses fautes étant sans lien avec le harcèlement dont il était victime (Cass. Soc., 2 juin 2017 : no 16-10.302)			X	
---	--	--	---	--

Fraudes, malversations, vols

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Directeur administratif et financier s'étant rendu coupable de détournements , de falsifications destinées à les masquer, de rétenction et perte de documents essentiels à l'entreprise et n'accomplissant pas ses missions pendant plusieurs mois tout en dissimulant sa carence à sa direction, la société n'ayant découvert la réalité de la situation que par la notification d'une contrainte de l'Urssaf (Cass. Soc., 8 juin 2017 : no 15-25.193)				X
Directeur d'usine usant de sa qualité pour s'attribuer une prime d'un montant exorbitant représentant plus de 6 fois son salaire annuel en connaissance de son impact pour l'entreprise et du caractère irrégulier de son attribution (Cass. Soc., 2 juin 2017 : no 15-28.115)				X
Vendeur d'un magasin de prêt à porter qui inscrit sur sa carte de fidélité des transactions effectuées par les clients pour obtenir des bons d'achat conséquents et détourne plusieurs vêtements à son profit (CA Paris, 11 juin 2017 : no 16/03917)			X	
Cuisinier détournant , à plusieurs reprises et pour ses besoins personnels, des biens appartenant à son employeur (produit vaisselle, lait et plaque en inox), en l'absence de tout usage l'y autorisant (Cass. Soc., 18 mai 2017 : no 15-23.645)			X	
Salarié d'un hôtel ayant consommé des denrées alimentaires dans le local de plonge après les avoir détournées, se rendant ainsi coupable d'infractions au règlement intérieur (Cass. Soc., 1 février 2017 : no 14-27.151)			X	

Utilisation abusive des biens de l'entreprise

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Directeur général réglant des dépenses personnelles avec la carte bancaire de l'entreprise de façon réitérée et en connaissance du caractère irrégulier de son comportement (Cass. Soc., 19 octobre 2017 : no 16-11.706)			X	
Salarié utilisant à des fins personnelles à 4 reprises la carte de télépéage de l'entreprise et ayant téléchargé sur son ordinateur portable professionnel des fichiers personnels volumineux (Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-11.173)	X			

Actes de concurrence

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Pompiste travaillant pendant un arrêt de travail pour maladie pour une station-service concurrente de l'employeur (CA Saint-Denis de la Réunion, 13 décembre 2016 : no 14/00565)			X	
Attaché de direction commercial participant activement, de façon occulte, à la création d'une société concurrente de celle de son employeur (Cass. Soc., 2 juin 2017 : no 15-29.234)			X	
Chef d'équipe sécurité cynophile ayant exercé pendant ses congés payés des fonctions identiques à celles occupées au sein de l'entreprise, pour le compte d'une société directement concurrente (Cass. Soc., 5 juillet 2017 : no 16-15.623)			X	
Salarié ayant proposé à un client de son employeur d'effectuer des travaux non déclarés pour son compte personnel, une telle proposition s'analysant en une tentative de détournement de clientèle de l'entreprise (CA Lyon, 12 avril 2017 : no 15/05444)			X	
Commercial s'étant porté acquéreur d'un matériel d'une marque concurrente à celle commercialisée par son employeur, la transaction, en l'espèce l'achat d'un tracteur pour l'exploitation de sa ferme, ayant causé un trouble objectif dans l'entreprise en altérant la crédibilité de son discours commercial. (CA Versailles, 20 avril 2017 : no 15/00921)		X		

Injures, menaces, violences

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Moniteur éducatif ayant une réaction violente à l'égard de deux jeunes placés sous sa responsabilité, le salarié, qui n'avait jamais été sanctionné pour des faits de violence inappropriée, ayant immédiatement reconnu son erreur et présenté ses excuses (CA Lyon, 21 juillet 2017 : no 16/14275)		X		
Directeur d'agence tenant des propos à caractère ordurier et injurieux sur des membres du personnel en leur absence (Cass. Soc., 1 mars 2017 : no 15-22.156)			X	
Directeur ayant adressé au président de l'association et au conseil d'administration une lettre rédigée sous forme de conte reprenant la chronologie de la relation contractuelle et faisant état de son désaccord avec la décision de son employeur de procéder au licenciement de plusieurs personnes (Cass. Soc., 27 septembre 2017 : no 16-17.934)	X			

Comportement du salarié

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salariée ayant incité son époux à se rendre sur son lieu de travail et à faire usage de la force physique contre le beau-frère du gérant (Cass. Soc., 2 mars 2017 : no 15-15.769)			X	
Ingénieur ayant à l'égard de son assistante un comportement insistant , évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique insultant et dégradant pour celle-ci, ce comportement étant de nature à caractériser un harcèlement sexuel (Cass. Soc., 13 juillet 2017 : no 16-12.493)			X	
Salarié poursuivant une collègue de ses assiduités, notamment en tenant des propos déplacés et en la suivant, et devant ses refus, se vengeant en passant un appel téléphonique anonyme au mari de sa victime pour accuser cette dernière d'adultère (CA Toulouse, 10 février 2017 : n° 15/00738)			X	
Responsable de magasin adoptant envers le personnel féminin un comportement inapproprié relevé par enquête interne et rapport de l'inspection du travail, consistant dans des caresses et frôlements intempestifs et propos tels que j'aime les gros nichons, je vais te dégrafer ton soutien-gorge, je vais te faire sauter ton petit bouchon, ces agissements étant d'autant plus inacceptables qu'ils visaient principalement les salariées les plus vulnérables (CA Pau, 28 septembre 2017 : no 17/03716)			X	
Cadre de santé utilisant son pouvoir hiérarchique pour faire des avances à des salariées en situation de précarité en échange de faveurs concernant les heures supplémentaires et la récupération d'heures de travail (CA Paris, 7 septembre 2017 : no 15/07973)			X	
Salarié disposant d'une ancienneté de 15 ans et consultant des sites personnels , y compris pornographiques , pendant ses horaires de travail, dans une proportion n'ayant pas provoqué d'observations de son employeur sur sa capacité à assumer sa charge de travail (CA Lyon, 27 janvier 2017 : no 17/07936)		X		
Directeur d'agence dont les propositions insistantes de relations extra-professionnelles, éventuellement assorties de menaces de mutation, attitudes familières (tutoiement, réflexion sur la tenue, la corpulence ou le physique des employées), gestes inappropriés (bise quotidienne à ses employées) et comportements invraisemblables (doigt d'honneur, verre d'eau renversé dans le dos, coup de tampon encreur sur le bras), mises à l'écart de certaines employées et sauts d'humeur caractérisent un harcèlement moral (CA Pau, 1er juin 2017 : no 15/01000)			X	
Directeur de centre ayant adopté à l'égard de ses subordonnés des attitudes humiliantes à l'origine de souffrances au travail et constitutives de harcèlement moral (Cass. Soc., 8 juin 2017 : no 16-10.463)			X	

Chef cuisinier ayant commis des faits de harcèlement sexuel dénoncés par deux salariées, précédés d'autres plaintes n'ayant pas abouti. (Cass. Soc., 28 juin 2017 : no 16-11.449)			X	
Gérant d'une succursale faisant preuve d'impolitesse envers les clients et refusant d'adopter une attitude plus commerciale, ce comportement étant de nature à nuire à la perception de la succursale et à la fréquentation des clients (CA Amiens, 4 juillet 2017 : no 16/01468)		X		
Chauffeur accompagnateur tenant des propos racistes en présence des enfants qu'il avait la charge de transporter, l'intéressé ayant utilisé l'expression sale black à l'égard d'un automobiliste. (CA Bordeaux, 13 avril 2017 : no 16/06106)		X		
Salarié faisant preuve d'un comportement outrancier et insultant pendant un tournoi sportif organisé par le comité d'entreprise et auquel de nombreux collègues participaient. (CA Paris, 10 mai 2017 : no 16/06615)		X		
Agent de sécurité s'endormant durant son travail et laissant ainsi sans surveillance l'accès au site qu'il était censé surveiller, cette défaillance provenant d'une fatigue excessive résultant de 72 heures de service effectuées les jours précédents. (CA Colmar, 7 mars 2017 : no 15-03621)	X			

Infraction au code de la route

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié dont la conduite de véhicule poids lourds constitue une mission essentielle de son emploi, ayant perdu les points de son permis de conduire et devant attendre 6 mois pour repasser celui-ci, peu important que les fonctions de chauffeur, initialement embauché pour un poste d'ouvrier, n'ont pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail (CA Paris, 8 février 2017 : no 14/05500)		X		
Conducteur de bus ayant conduit un autocar sans être muni d'un permis de conduire valide pendant près d'1 mois (Cass. Soc., 3 février 2017 : no 15-26.516)	X			
Responsable de département ayant fait l'objet d'un procès-verbal constatant son état d'ébriété au volant de son véhicule de fonction à la suite de son alcoolisation durant ses heures de travail, le salarié s'étant arrêté de conduire dès qu'il ne s'en était plus senti capable et l'employeur n'établissant pas que l'intéressé ne pouvait plus remplir ses obligations professionnelles en raison de la suspension provisoire de son permis de conduire (Cass. Soc., 26 octobre 2017 : no 15-28.674)	X			
Commercial faisant l'objet d'une suspension de son permis de conduire pendant 8 mois le plaçant dans l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle pour laquelle l'usage d'un véhicule était indis-pensable (Cass. Soc., 9 novembre 2017 : no 16-14.407)		X		

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Chef cuisinier d'une entreprise de restauration collective ayant transvidé un produit d'entretien hautement dangereux dans un seau vide destiné à un produit alimentaire type mayonnaise et l'ayant fait livrer en l'état dans une école sans l'étiqueter (CA Bourges, 16 juin 2017 : no 16/00030)			X	
Cariste conduisant un chariot élévateur ayant continué de travailler en ayant conscience qu'il n'était pas en l'état de le faire en raison de son état de santé (Cass Soc., 12 octobre 2017 : no 16-18.836)		X		

Exercice par le salarié de ses droits

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié manifestant depuis sa saisine de la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail un désinvestissement complet de ses fonctions allant jusqu'à cesser toute activité commerciale au cours du 1 ^{er} trimestre 2015, ne respectant pas les consignes internes, ne suivant pas les formations obligatoires et faisant preuve d'un comportement inacceptable envers ses collègues et sa hiérarchie (Cass. Soc., 6 octobre 2017 : no 16-11.682)			X	

Transaction : 6 arrêts retentissants de 2018 sur le régime social et fiscal des indemnités de rupture

L'année 2018 est riche d'enseignements en ce qui concerne le régime social et fiscal des indemnités versées dans le cadre d'une transaction conclue entre un salarié et son employeur après un licenciement pour faute grave.

En effet, par 6 arrêts, la 2ème Chambre civile de la Cour de cassation est venue apporter d'importantes précisions à ce sujet.

Au regard de ces nouvelles règles, il convient de faire le point sur le régime fiscal et social des indemnités versées au salarié dans le cadre d'une transaction.

1) Tableau récapitulatif

Nature des sommes	Régime social	Régime fiscal
Salariale	Intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale	Intégralement soumises à impôt sur le revenu (IRPP)
Préjudice résultant de la rupture	Exonération dans les limites de l'article 80 duodecimes du CGI : - montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (limite : 6 PASS) ; - 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (limite : 6 PASS) ; - 50 % du montant de l'indemnité versée.	Exonération de la fraction exonérée d'impôts dans la limite de 2 PASS Si supérieure à 10 PASS, intégralement soumise à cotisations de sécurité sociales
Autre préjudice	Exonération totale	Exonération totale

2) Sommes indemnisant un préjudice résultant de la rupture : le régime d'exonération des indemnités de rupture

Sur ce point, aucune nouveauté n'a été apportée par la Cour de cassation.

Pour les indemnités réparant un préjudice résultant de la rupture, le régime fiscal est prévu par l'article 80 duodecimes du code général des impôts et le régime social par l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale.

Du point de vue fiscal, les sommes réparant un préjudice résultant de la rupture sont exonérées d'impôt dans la limite du plus élevé des montants suivants :

- soit le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- soit 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ;
- soit 50 % du montant de l'indemnité versée (article 80 duodecimes, 1, 6° CGI).

Dans les deux derniers cas, la fraction de l'indemnité qui excède 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (238.392 euros en 2018) est soumise à impôt sur le revenu. (article 80 duodecimes, 1, 6° CGI)

Du point de vue des cotisations de sécurité sociale, la fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée d'impôt sur le revenu est également exonérée de cotisations sociales mais dans la limite de 2 fois le plafond

annuel de la sécurité sociale, soit 79.464 euros en 2018. (article L 242-1, alinéa 12 CSS)

En revanche, si le montant total de l'indemnité excède 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 397.320 euros en 2018, celle-ci est soumise à cotisations sociales dès le 1er euro. (article L 242-1, alinéa 12 CSS)

3) Sommes indemnisant un autre préjudice : la nécessaire preuve du caractère purement indemnitaire des sommes versées

Les sommes versées dans le cadre d'une transaction ne se limitent pas aux deux catégories précitées. Certaines indemnités visent en effet à réparer un préjudice autre que celui directement lié à la rupture du contrat de travail.

On pense par exemple aux indemnités visant à réparer un préjudice moral subi pendant l'exécution du contrat de travail.

Ces sommes, en raison de leur caractère purement indemnitaire, sont intégralement exonérées d'impôt et de cotisations sociales.

Toutefois, pour bénéficier de cette exonération et éviter tout risque de redressement, la charge de la preuve du caractère purement indemnitaire des sommes versées pèse sur les parties au protocole. Tel est l'enseignement d'un des arrêts rendus le 15 mars 2018 (Cass. Civ. 2, 15 mars 2018 : n°17-11.336) et d'un des arrêts rendus le 21 juin 2018 (Cass. Civ. 2, 21 juin 2018 : n°17-19.432).

En effet, dans ces deux arrêts, la Cour de cassation a validé le redressement opéré par les URSSAF, estimant que les employeurs ne démontraient pas que les sommes étaient es-exclusivement indemnitaires.

4) Sommes ayant une nature salariale : la question de l'indemnité compensatrice de préavis dans le cadre d'une transaction après licenciement pour faute grave

Les sommes versées dans le cadre d'une transaction et présentant un caractère salarial sont intégralement soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Il s'agit notamment des rappels de salaire, primes et heures supplémentaires mais également de l'indemnité compensatrice de congés payés ou de préavis.

Or, dans 4 des 6 arrêts précités (*Cass. Civ. 2, 15 mars 2018 : n°17-10.325 ; Cass. Civ. 2, 21 juin 2018 : n°17-19.773 ; Cass. Civ. 2, 21 juin 2018 : n°17-19.671 ; Cass. Civ. 2, 12 juillet 2018 : n°17-23.345*), la Cour de cassation s'est prononcée sur la réintégration de la fraction de l'indemnité transactionnelle correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis dans l'assiette des cotisations sociales lorsque la transaction fait suite à un licenciement pour faute grave.

En effet, lorsqu'une transaction était conclue après un licenciement pour faute grave, la pratique des URSSAF consistait à systématiquement redresser la fraction de l'indemnité transactionnelle correspondant au montant de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le raisonnement était le suivant : le salarié licencié pour faute grave étant privé de tout droit à préavis, la transaction portant sur ce licenciement comprend nécessairement une indemnisation liée à ce préavis.

Pour la première fois, cette pratique est censurée par la Cour de cassation qui pose un principe général selon lequel, lorsque les parties maintiennent la qualification de faute grave, il n'y a pas lieu de considérer que l'indemnité compensatrice de préavis est incluse dans l'indemnité transactionnelle et il n'y a donc pas lieu à redressement sur ce montant.

Dès lors, il peut être préférable pour le salarié d'accepter

de maintenir la faute grave, malgré son caractère quelque peu vexatoire, afin d'éviter que le montant de son indemnité compensatrice de préavis puisse faire ultérieurement l'objet d'un redressement par les URSSAF.

Sur ce point, les parties peuvent aisément trouver un consensus puisque, pour une fois, leurs intérêts sont convergents : de cette manière, la somme totale versée par l'entreprise sera moindre tandis que la somme nette perçue par le salarié sera plus importante.

A cet égard, la lecture des arrêts précités nous renseigne sur le soin particulier qui doit être apporté à la rédaction des protocoles transactionnels.

La Cour de cassation fait en effet référence aux termes clairs, précis, sans ambiguïté et à la volonté des parties qui y est clairement exprimée (*Cass. Civ. 2, 15 mars 2018 : n°17-10.325 ; Cass. Civ. 2, 21 juin 2018 : n°17-19.773*).

Ont ainsi été considérés comme excluant valablement tout versement d'une somme ayant la nature d'une indemnité compensatrice de préavis soumise à cotisations :

- le protocole qui précise que la rupture du contrat de travail reste un licenciement pour faute grave, que le salarié n'exécutera aucun préavis et renonce au paiement de toute indemnité et/ou somme de toute nature résultant de la conclusion, de l'exécution et/ou de la rupture de son contrat ; et ce peu important que ne soit pas expressément indiqué qu'il renonce à demander une indemnité de préavis (*Cass. Civ. 2, 15 mars 2018 : n°17-10.325*) ;
- le protocole qui stipule que la rupture du contrat de travail reste un licenciement pour faute grave et que l'indemnité transactionnelle ne comporte aucune indemnité de préavis ; (*Cass. Civ. 2, 21 juin 2018 : n°17-19.773*) ;
- le protocole qui indique que l'indemnité transactionnelle répare uniquement un préjudice consécutif au licenciement tandis que la qualification de faute grave est maintenue (*Cass. Civ. 2, 12 juillet 2018 : n°17-23.345*).

Jurisprudences sur la rupture conventionnelle

De nombreuses fois la Cour de cassation a abordé la rupture conventionnelle. L'actualité suivante se propose de faire une présentation synthétique des arrêts de 2018 et 2017.

Thématiques	Explication et références
Un manquement non imputable à l'employeur ne justifie pas une prise d'acte de la rupture du contrat	La prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat motivée par le défaut de fourniture d'un travail n'est pas justifiée lorsque ce manquement n'est pas imputable à l'employeur
	Cass. Soc. 14 novembre 2018 n° 17-11.448

À quel moment estimer la date d'expiration du délai de rétractation ?	La date d'expiration du délai de rétractation s'estime : à la date d'envoi de la lettre de rétractation (quelle que soit la partie qui s'exprime, salarié ou employeur), et non à la date de sa réception par l'autre partie
	Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 17-10035
Défaut de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié	Une rupture conventionnelle homologuée est nulle à défaut de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié
	Cass. Soc., 7 mars 2018 : n°17-10963
Rupture conventionnelle avec un salarié aux facultés mentales altérées	La Cour de cassation considère qu'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié, dont les facultés mentales sont altérées, s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse
	Cass. Soc., 16 mai 2018 : n°16-25852
Indemnité nulle : sort des indemnités versées	Une rupture conventionnelle nulle oblige le salarié à rembourser les indemnités perçues lors de la rupture.
	Cass. Soc., 30 mai 2018 : n°16-15273
Refus d'homologation et délai de rétractation	En cas de refus d'homologation, la nouvelle convention de rupture déclenche un nouveau délai de rétractation.
	Cass. Soc., 13 juin 2018 : n°16-24830
Chiffrage de l'indemnité de rupture : valeur légale ou conventionnelle ?	Ne peut être retenue la valeur conventionnelle que lorsque l'entreprise est membre des organisations signataires de l'avenant n°4 à l'ANI du 11 janvier 2008.
	Si ce n'est pas le cas, l'entreprise est en droit de ne verser alors que l'indemnité chiffrée selon les dispositions légales
	Cass. Soc., 27 juin 2018 : n° 17-15948
La DIRECCTE peut refuser puis accepter l'homologation d'une même rupture conventionnelle	La Cour de cassation considère qu'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié, dont les facultés mentales sont altérées, s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse
	Cass. Soc., 12 mai 2017 : n° 15-24220
Rupture conventionnelle conclue avec une salariée absente l'année précédant la convention de rupture	Afin de déterminer le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture, les salaires bruts versés sur l'année civile N-1 ne peuvent être « reconstitués » (en raison d'une absence au titre d'un congé de maternité suivi d'un congé parental)
	Cass. Soc., 21 septembre 2017 : n°16-20580

Rupture du contrat : dernières jurisprudences

Si le juge judiciaire demeure compétent, en cas de litige relatif à un licenciement économique, pour apprécier le respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi	Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-16.766
La seule référence dans la lettre de licenciement à une procédure contentieuse envisagée par le salarié est constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice entraînant à elle seule la nullité de la rupture. Une telle nullité ouvre droit pour le salarié qui demande sa réintégration à une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement perçus pendant cette période	Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-11.122
Les règles françaises du licenciement pour motif économique ne sont pas applicables au licenciement du personnel des services consulaires de l'État employeur	Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-15.070
Pour percevoir sa pension de retraite, le salarié doit rompre tout lien professionnel avec son employeur. Il en résulte que le salarié dont le contrat a été rompu par l'employeur et qui a fait valoir ses droits à la retraite, ne peut pas ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent même si sa mise à la retraite est annulée	Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-14.932

Une cour d'appel ne saurait dire justifiée la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié alors qu'elle constate que l'exercice des fonctions de contrôleur technique de l'intéressé était soumis à un agrément préfectoral, qu'il était précisé dans le contrat de travail que celui-ci pourrait être rompu sans préavis si l'agrément préfectoral venait à être suspendu, et que cet agrément du salarié avait été suspendu provisoirement pour une durée de 2 mois à la suite d'une fraude. Il en résulte en effet que le défaut de fourniture de travail n'était pas imputable à l'employeur	<i>Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-11.448</i>
Le montant de la contrepartie financière à une clause de non-concurrence ne peut pas être minoré en fonction des circonstances de la rupture. La stipulation minorant en cas de démission - à laquelle s'assimile le départ à la retraite - la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence doit en conséquence être réputée non écrite	<i>CA Chambéry, 27 septembre 2018 : n° 17/02204</i>
Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important qu'il soit, par ailleurs, rédigé en termes généraux. La demande de dommages intérêts pour indemnité pour licenciement abusif formée par un salarié est recevable dès lors qu'elle ne concerne pas les sommes mentionnées sur le reçu, même si celui-ci comporte la formule générale selon laquelle le salarié reconnaît qu'en conséquence de ce versement tout compte entre la société et lui-même se trouve entièrement et définitivement apuré et réglé	<i>CA Rennes, 26 septembre 2018 : n° 16/02327</i>
Ne constitue pas une faute grave ni une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait, pour un agent de sécurité incendie disposant d'une ancienneté de 14 ans, de consulter rapidement pendant son service, un SMS sur son portable, malgré les consignes contraires de son employeur	<i>CA Versailles, 26 septembre 2018 : n° 16/03778</i>
Commet une faute grave justifiant son licenciement immédiat le responsable de réception qui adresse volontairement à sa direction des informations erronées pour le calcul de la prime mensuelle des membres de son équipe, favorisant de la sorte certains salariés au profit des autres et portant atteinte au principe d'égalité salariale ainsi qu'au climat social dans l'entreprise	<i>CA Grenoble, 25 septembre 2018 : n°16/05636</i>
Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un commercial motivé par son insuffisance professionnelle dès lors que son employeur se contente, pour établir celle-ci, de comparer les résultats de l'intéressé avec ceux de 2 autres commerciaux, alors que l'entreprise en compte 36, et qu'il ne justifie pas avoir mis en garde le salarié qui comptait 5 ans d'ancienneté contre la baisse soudaine de ses résultats	<i>CA Aix-en-Provence, 27 septembre 2018 : n°15/18375</i>
La démission présentant un caractère équivoque doit s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail	<i>Cass. Soc., 24 octobre 2018 : n° 17-17.491</i>
Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail	<i>Cass. Soc., 24 octobre 2018 : n° 17-16.099</i>
Une cour d'appel a pu juger le licenciement d'un salarié pour faute justifié dès lors qu'elle a constaté que l'intéressé avait exécuté certaines de ses tâches avec retard après avoir déjà été alerté à 2 reprises sur ce point, et avait commis des erreurs après avoir fait précédemment l'objet d'un rappel à l'ordre quant au respect de certaines procédures. En effet, les juges ont ainsi fait ressortir que ces manquements procédaient d'une mauvaise volonté délibérée et revêtaient un caractère fautif	<i>Cass. Soc., 24 octobre 2018 : n° 17-16.489</i>
Le salarié inapte dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement a droit à l'indemnité de préavis prévue par l'article L 1234-5 du code du travail	<i>Cass. Soc., 24 octobre 2018 n° 17-17.836</i>
L'employeur est tenu de verser au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'emploi occupé précédemment, et dont le contrat de travail a été rompu, une indemnité compensatrice qui n'a pas la nature d'une indemnité de préavis, d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis et non à celui prévu par la convention collective	<i>Cass. Soc., 24 octobre 2018 : n° 17-18.149</i>
L'employeur qui met en œuvre une procédure de licenciement économique alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts	<i>Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-14.392</i>

La nullité qui affecte un plan de départs volontaires ne répondant pas aux exigences légales s'étend à tous les actes subséquents. En particulier, la convention de rupture du contrat de travail consécutive à un départ volontaire ayant une cause économique et s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs, exclusif de tout licenciement, donnant lieu à l'établissement de ce plan, est elle-même nulle, peu important que les salariés n'aient pas été parties ou représentés à l'action en nullité dudit plan	<i>Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-16.869</i>
Le départ à la retraite d'un salarié, acte unilatéral par lequel celui-ci manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail, rend impossible sa réintégration même en cas de nullité de la rupture	<i>Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 16-27.597</i>
A condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement, l'employeur peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts	<i>Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-13.431</i>

Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

À partir du 1^{er} janvier 2018, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est revalorisé de 1,24 % (contre 0,93 % au 1^{er} janvier 2017). Le SMIC brut en 2018 s'établit à 9,88€ de l'heure, correspondant à un SMIC net de 7,83€.

Sur une base hebdomadaire de 35 heures, le SMIC brut 2018 mensuel s'établit à 1 498,47€, soit 1 188€ après déductions des charges sociales et fiscales. (hausse de +20€ au 1^{er} janvier).

Smic apprenti

Rémunération la 1 ^{ère} année		
<18 ans 25 % du Smic 374,62 €	De 18 à 20 ans 41 % du Smic 614,37 €	>21 ans 53 % du Smic 794,19 € ⁽¹⁾
Rémunération la 2 ^e année		
<18 ans 37 % du Smic 554,43 €	De 18 à 20 ans 49 % du Smic 734,25 €	>21 ans 61 % du Smic 914,06 € ⁽¹⁾
Rémunération la 3 ^e année		
<18 ans 53 % du Smic 794,19 €	De 18 à 20 ans 65 % du Smic 974,00 €	>21 ans 78 % du Smic 1 168,80 € ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de professionnalisation

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans		
Âge	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Jusqu'à 21 ans	824,16 €	974,00 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 048,93 €	1 198,77 €
26 ans et plus	100 % ⁽¹⁾	100 % ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

À savoir :

Le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie de la rémunération de base.

Minimum garanti

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le montant du minimum garanti est porté à 3,57 €.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, le PMSS est fixé à 3 311 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

Revenu de solidarité active - RSA du 1 ^{er} avril au 31 décembre 2018			
Nombre d'enfants	Allocataire seul(e)	Allocataire seul(e) isolé	En couple
0	550,93 €	707,46 €	826,40 €
1	826,40 €	943,28 €	991,68 €
2	981,86 €	1.179,10 €	1.156,96 €
par enfant supplémentaire	220,37 €	235,82 €	220,37 €

Titre restaurant

La limite d'exonération des titres restaurant passe en 2018 de 5,38 à 5,43 euros.

Indice de référence des loyers

Au quatrième trimestre 2018, l'indice de référence des loyers s'établit à 128,45.

Sur un an, il augmente de 1,57 %.

Retraite complémentaire 2018

	Arrco (non cadres)	Agirc (cadres)
Valeur annuelle du point	1,2513 €	0,4352 €
Salaire de référence	16,7226 €	5.8166 €

Indice des prix à la consommation

En octobre 2018, les prix à la consommation augmentent de 0,1 % sur un mois et de 2,2 % sur un an.

En octobre 2018, l'indice des prix à la consommation rebondit légèrement à +0,1 % sur un mois, après un repli de 0,2 % en septembre. Ce rebond résulte d'une accélération des prix énergétiques (+1,8 % après +0,9 %). Ceux des services sont stables après un repli de 1,5 % en septembre. Les prix des produits manufacturés sont également inchangés après +1,3 % le mois précédent. Le repli des prix des produits frais (-1,2 % après +3,8 %) limite le rebond mensuel d'ensemble.
Note de l'INSEE

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de
la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 7 passage Tenaille - 75 680 Paris Cedex 14
Tel : 01 40 52 85 10

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n° CPPAP : 0420 S 07590

