



Veille juridique du 17 au 23 mars 2023

1. Titres - restaurant : les conséquences d'une participation insuffisante de l'employeur

La participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu lorsque son montant (c. séc. soc.art. L. 136-1-1 et L. 242-1 ; c. trav.art. L. 3262-6) :

- est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre ;
- et ne dépasse pas une valeur forfaitaire d'exonération maximale par titre-restaurant, fixée à 6,50 € au 1^{er} janvier 2023.

En cas de non-respect du seuil minimum de 50% de la valeur du titre restaurant prise en charge par l'employeur, la totalité de la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations sociales.

Actualité BOSS du 16 mars 2023, Avantages en nature, § 130, 01/03/2023

2. Inexécution d'un accord collectif : un droit d'agir des syndicats même pour quelques salariés de l'entreprise

Selon l'article L. 2132-3 du Code du travail, « les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

La Cour de cassation a considéré que l'inapplication d'une convention ou d'un accord collectif, cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

Ainsi, l'action introduite par un syndicat, pour la violation d'un accord collectif, est recevable, même si elle ne concerne que quelques salariés de l'entreprise.

Il appartient au juge d'évaluer le préjudice et d'octroyer au syndicat des dommages et intérêts.

Cass. Soc. 15 févr. 2023, n°21-22030

3. CDD Successifs : la faute grave reprochée doit avoir été commise durant l'exécution du contrat en cours

En principe, un contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance de son terme. Dans certains cas limités (c. trav. art. L. 1243-1), tels que la faute grave du salarié, le contrat peut être rompu de manière anticipée. L'employeur qui a connaissance d'une faute commise par un salarié en CDD, doit décider pendant l'exécution du contrat, si cette faute justifie ou non une rupture anticipée.

En cas de CDD successifs, une faute commise dans le cadre d'un précédent CDD ne peut donc pas justifier la rupture du CDD en cours.

En effet, même si la faute n'est découverte qu'au cours du dernier contrat de travail, celle-ci se trouve prescrite du fait de la nouvelle relation contractuelle.

Cass. Soc. 15 mars 2023 n°21-17227

4. L'indemnité de dédit-formation non due en cas de rupture conventionnelle

Dans l'hypothèse d'une clause de dédit-formation conclue entre un salarié et son employeur qui a bénéficié d'une formation professionnelle payée par l'entreprise. Si le salarié souhaite rompre son contrat avant un terme pré défini dans la clause, il devra s'acquitter d'une indemnité de dédit-formation, à savoir le remboursement des frais réellement engagés. Cela n'est pas le cas si l'initiative de la rupture vient de l'employeur. Mais si la rupture intervient dans le cadre d'une rupture conventionnelle, à l'initiative du salarié et dont l'employeur a seulement accepté la proposition. L'indemnité est -elle due ?

Il est rappelé que la rupture conventionnelle du contrat de travail est une rupture qui intervient d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (c. trav. art. L. 1237-11). Il est jugé que même si la demande de rupture vient du salarié la rupture conventionnelle ne peut pas s'analyser en une rupture à l'initiative du salarié pour écarter le paiement de la clause de dédit de formation.

En effet, les juges considèrent que « **sauf mention contraire, l'indemnité de dédit-formation n'est pas due en cas de rupture conventionnelle** » et le salarié n'est donc pas tenue à une obligation de remboursement à l'égard de son employeur.

Donc à contrario, il serait possible de maintenir cette indemnité de dédit-formation en cas de rupture conventionnelle seulement si la clause de dédit-formation prévoit le paiement d'une somme en cas de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Cass. soc. 15 mars 2023, n° 21-23814 D

5. Licenciement pour faute grave : l'indemnité conventionnelle est due sauf mention contraire

Dans l'hypothèse d'un licenciement pour faute grave, le salarié ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de préavis, ni à une indemnité légale de licenciement. (C. trav. art. L. 1234-1 et L. 1234-9). Dans cette affaire, **la convention collective applicable aux salariés de l'entreprise rejetait le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement dans le cas d'une faute lourde**. En stipulant cette hypothèse, **la convention permettait par conséquent le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement en cas de licenciement pour faute grave**.

La Cour de cassation dans cette affaire a validé cette clause dans la convention collective et a donc admis le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement en cas de licenciement pour faute grave lorsqu'il n'y a pas de préconisation claire sur l'exclusion de l'indemnité.

Cass. soc. 8 mars 2023, n° 21-16687 FD

6. Nécessité de l'accord express du salarié protégé en cas de mutation disciplinaire

La **mutation disciplinaire** est une **sanction** disciplinaire ayant pour conséquence un changement de lieu de travail du salarié.

En fonction du contrat et de la situation du salarié, le changement de son lieu de travail est une **modification de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail**. Or la modification du contrat de travail ou le changement des conditions de travail d'un salarié protégé, n'est possible que dans l'hypothèse d'une **acceptation express du salarié protégé**, ce qui se traduit par la signature d'un avenant au contrat de travail de celui-ci.

Donc en pratique aucune mutation disciplinaire ne peut être imposé à un salarié protégé sans son accord express.

Cass. soc., 15 févr. 2023, n° 21-20.572 B