



du 24 au 28 novembre 2014

## Textes législatifs et réglementaires

Pas d'actualité dans ce domaine cette semaine.

## Jurisprudence

### ► **Indemnité de clientèle pour le VRP licencié pour inaptitude suite à un long arrêt maladie**

En principe, lorsqu'un VRP est licencié, pour un motif autre que la faute grave, il doit bénéficier d'une indemnité de clientèle réparant le préjudice lié à la perte de la clientèle dont il est à l'origine.

La Cour de cassation a estimé que, lorsque le VRP est licencié pour inaptitude suite à un long arrêt maladie, l'indemnité de clientèle doit être calculée à la date du début de l'arrêt de travail et non à la date du licenciement (Cass. soc., 19-11-14, n°13-15775).

### ► **Harcèlement et démission**

Un salarié ne peut pas obtenir la requalification de sa démission sans réserve en licenciement sans cause réelle et sérieuse dès que les faits de harcèlement se sont déroulés six mois avant la rupture et que l'employeur y a mis fin rapidement (Cass. soc., 19-11-14, n°13-17729).

### ► **Action en justice du syndicat**

Il n'est pas possible pour un comité d'entreprise d'agir en justice devant le tribunal de grande instance afin d'obtenir l'exécution des engagements résultant de la convention collective. Néanmoins, un syndicat (ici, une Fédération) peut intenter cette action afin qu'une entreprise soit contrainte de verser à l'ensemble des salariés divers avantages de la convention collective (primes, congés payés supplémentaires, complément de salarié maladie) (Cass. soc., 19-11-14, n°13-23899).

### ► **Heures supplémentaires et modulation**

Lorsque l'accord collectif de modulation ne détermine pas un seuil de déclenchement des heures supplémentaires inférieur au seuil légal, seules les heures effectuées au-delà du seuil légal de 1607 heures correspondent à des heures supplémentaires (Cass. soc., 13-11-14, n°13-10721).

### ► **Forfait-jours**

Le non-paiement des jours travaillés au-delà du forfait-jours ne correspond pas à un manquement suffisamment grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 21-10-14, n°13-19786).

### ► **Indemnités de grand déplacement et accord collectif**

Un accord d'entreprise conclu, avant l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, ne peut pas déroger dans un sens moins favorable à un accord de branche. En conséquence, il a été admis qu'un salarié invoque les dispositions de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics, plus favorables que celles de l'accord d'entreprise en ce qui concerne les indemnités de grand déplacement (Cass. soc., 13-11-14, n°13-12118).

### ► **Salaires minimaux des salariés détachés**

L'article R 1262-8 du code du travail (transposant l'article 3 de la directive 96/71/CE du 16-12-96 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services) prévoit que le salaire minimal d'un salarié détaché comprend les allocations spécifiques au détachement, à l'exception des sommes versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement ainsi que des dépenses engagées par l'employeur du fait du détachement telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

La prise en charge de ces sommes, exclues du salaire minimal, ne peut pas être affectée au salarié détaché.

Ainsi, lorsque des sommes versées mensuellement au salarié détaché ne correspondent pas à un remboursement de frais, elles doivent être prises en compte pour apprécier le respect du minimum conventionnel applicable (Cass. soc., 13-11-14, n°13-19095).

En l'espèce, il s'agissait de frais de logement et de voyage pris en charge par l'employeur ainsi que de frais de nourriture compensés par une indemnité de repas.



## FOCUS

### Le salarié protégé réintégré risque de rembourser les allocations chômage

Un employeur ne peut pas licencier un salarié protégé sans avoir obtenu l'autorisation administrative de l'inspecteur du travail.

Ainsi, lorsqu'un salarié protégé est licencié, sans que l'autorisation administrative ait été demandée ou malgré le refus de l'inspecteur du travail de la délivrer, le licenciement est nul.

Dans cette hypothèse, le salarié devra alors être réintégré et bénéficier d'une indemnité forfaitaire équivalente aux salaires perdus entre le licenciement et sa réintégration.

Cette indemnité « constitue la sanction de la méconnaissance du statut protecteur » (Cass. soc., 26-3-13, n°11-27964).

Durant la période séparant le licenciement de la réintégration, le salarié peut s'inscrire à Pôle emploi et percevoir des allocations chômage.

En conséquence, pour cette même période, le salarié aura perçu deux sommes : l'indemnité forfaitaire et les allocations chômage.

Pour autant, il n'est pas possible que le montant de cette indemnité soit diminué en raison du versement d'allocations chômage ou d'indemnités de sécurité sociale. Il s'agit d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être proratisée.

Toutefois, la Cour de cassation a estimé que le cumul de l'indemnité forfaitaire et des allocations chômage n'était pas possible.

C'est pourquoi, il est possible pour Pôle emploi de demander au salarié le remboursement des allocations chômage versées entre le licenciement et la réintégration (Cass. soc., 19-11-14, n°13-23643).

Cette solution jurisprudentielle emporte de lourdes conséquences pour le salarié protégé dont le licenciement est nul pour avoir été prononcé sans autorisation administrative ou malgré un refus d'autorisation.

Effectivement, dès lors que celui-ci sera parvenu à obtenir « la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de salaire pour la période comprise entre son licenciement nul et sa réintégration, [...] le paiement des allocations de chômage versées par l'organisme d'assurance au titre de cette période [se révélera] indu ».

Dans une telle situation, le salarié protégé devra alors rester vigilant car l'intégralité des allocations chômage perçues entre son licenciement et sa réintégration pourra lui être réclamée.

Cette position récente des Hauts magistrats ne concerne que l'hypothèse d'un licenciement notifié en violation du statut protecteur.

Il s'agit donc des licenciements intervenus sans autorisation administrative ou des licenciements prononcés alors que l'inspecteur du travail avait refusé de délivrer l'autorisation.

La Cour de cassation ne vise ici que l'impossibilité de cumuler de « l'indemnité forfaitaire sanction » et des allocations chômage.

Ainsi, cette solution n'est pas transposable aux salariés protégés licenciés en vertu d'une autorisation administrative annulée ultérieurement.

En effet, dans ce cas, le salarié « a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration » (art. L 2422-4 du code du travail).

Il ne s'agit pas d'une indemnité forfaitaire. Le juge doit alors déduire du montant de l'indemnité légale, les revenus perçus par le salarié entre son licenciement et sa réintégration (Cass. soc., 29-9-14, n°13-15733 ; Cass. soc., 13-11-08, n°07-41331).

Par exemple, peuvent donc être déduites du montant de l'indemnité légale, les allocations chômage ou une pension d'invalidité.

En conséquence, lorsqu'il s'agit d'une indemnité liée à l'annulation ultérieure de l'autorisation administrative de licenciement, le cumul n'a pas lieu puisque les montants sont pondérés proportionnellement.

Il semble donc que Pôle emploi ne puisse pas, dans ce second cas de figure, demander au salarié le remboursement des allocations chômage.

Ainsi, bien que de nombreuses similitudes apparaissent entre ces deux situations, il faut être attentif afin de déterminer quelle solution s'applique afin d'anticiper les conséquences financières pour le salarié protégé licencié irrégulièrement.