Mars 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale expert - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Région Auvergne - Rhône-Alpes

Aide apportée par un proche du chef d'entreprise : attention au risque de requalification

L'entraide familiale permet au chef d'entreprise de bénéficier de l'assistance d'un membre de sa famille, ou d'un autre proche sans lien de parenté, dans le cadre de son activité, sans avoir à recourir à une embauche.

Sa mise en œuvre n'est donc soumise à aucune formalité (DPAE, bulletin de paie, ...), et échappe aux exigences liées à la conclusion d'un contrat de travail, sous réserve (cf. circulaire URSSAF n°2003-121 du 24 juillet 2003) :

- De revêtir une forme **occasionnelle et spontanée** ;
- De ne donner lieu au versement d'aucune **rémunération ;**
- De ne pas révéler une situation de **contrainte**.

Ce dernier critère est particulièrement déterminant, et soumis à la libre appréciation des juges du fond, comme le précise la Cour de cassation dans une décision du 9 mars 2017. A défaut, le risque d'une requalification de la relation en contrat de travail est encouru, donnant lieu aux redressements et sanctions relatives à l'infraction de travail dissimulé.

Régime de prise en charge de l'infraction routière

Tenu de prendre en charge les amendes encourues au titre d'une infraction au code de la route commise au moyen d'un véhicule professionnel, lorsqu'il s'est **refusé à communiquer l'identité de son conducteur** aux services compétents (cf. newsletter du mois de novembre 2016), le chef d'entreprise :

- Ne peut, ensuite, s'en faire rembourser le montant par le salarié fautif ;
- Doit, par ailleurs, soumettre cette somme au même **régime de cotisations sociales** que celui applicable dans le cas d'un avantage en nature, comme vient de le préciser la seconde chambre civile de la Cour de cassation, dans un arrêt du 9 mars 2017.

Interdiction d'emploi d'un étranger sans autorisation de travail et protection contre le licenciement

Aux termes de l'article L.8251-1 du code du travail, « *nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France* ».

Il en résulte que, sans être pour autant constitutive d'une faute de la part du salarié, en l'absence de présentation d'un titre frauduleux, la perte de cette qualité « *constitue nécessairement une **cause objective justifiant la rupture** de son contrat de travail* » :

- Sans qu'il y ait alors lieu de faire application des dispositions relatives à la procédure de licenciement (Cass. soc. 13 novembre 2008 n°07-40689) ;
- Ouvrant droit au versement de l'indemnité de licenciement (Cass. soc. 1er octobre 2014 n°13-17745)*.

Cette approche paraît toutefois susceptible de se heurter, dans certains cas, au régime de protection bénéficiant au salarié.

Il en va ainsi notamment des dispositions de l'article L.1225-4 du code du travail, interdisant le licenciement d'une salariée « *en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes* ».

Appelée à arbitrer entre ces deux exigences, la Cour de cassation a dès lors considéré, dans un arrêt du 15 mars 2017, que la salariée « *dans une telle situation **ne saurait bénéficier des dispositions légales protectrices** de la femme enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement* ».

* ou si elle est plus favorable, à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire, lorsqu'une période d'emploi illicite est intervenue (article L.8252-2 2° du code du travail), l'indemnité de préavis ne paraissant due, en revanche, que lorsque la validité du titre de travail en permet l'exécution (Cass. soc. 14 octobre 1997 n°94-42604).

Identification de la convention collective applicable en cas d'activités multiples

La convention collective, **applicable à l'ensemble du personnel** de l'entreprise, demeure un élément déterminant de la relation de travail salariée, donnant lieu à une information obligatoire lors de l'embauche (article R.2262-1 du code du travail) et à la mention de son intitulé sur chaque bulletin de paie (article R.3243-1 du code du travail).

Son identification dépend alors de l'**activité principale** exercée par l'employeur (article L.2261-2 du code du travail), étant précisé que :

- Les conditions de rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, peuvent être spécifiées par les conventions collectives elles-mêmes ;
- Le recours aux indications fournies par le code APE (Activité Principale Exercée), délivré par l'INSEE, rapproché de l'outil de correspondance mis en ligne sur le site du ministère du travail, qui peut contribuer à guider le choix du chef d'entreprise, n'apparait pas toujours suffisant, et ne constitue qu'un indice dépourvu d'une véritable valeur juridique.

En dernière analyse, seule sera considérée l'activité réelle de l'entreprise se rapportant :

- Au **chiffre d'affaires** le plus élevé, lorsque l'activité est de nature « commerciale » ;
- Au **volume d'emplois** le plus important, lorsque l'activité est de nature « industrielle », ou lorsque l'activité est à la fois commerciale et industrielle et que la part de cette dernière représente au moins 25% du chiffre d'affaires de l'entreprise.

C'est cette approche, retenue par l'administration (Rép. Minist. n° 10230, JO du 5/05/1971), que confirme encore la la Cour de cassation dans une decision du 15 mars 2017, en rappelant le pouvoir d'appréciation des juges du fond en la matière, et en retenant le choix d'une analyse faite sur la base de la repartition du temps de travail des effectifs de l'entreprise, dans le cas d'une double activité de formation et d'expertise.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

Inaptitude : reprise des salaires et congés payés

Lorsqu'à l'issue d'une visite de reprise, faisant suite à un arrêt maladie, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé, et ne fait l'objet d'aucun licenciement dans un **délai d'un mois**, son employeur est tenu de reprendre le versement des salaires correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail (article L.1226-4 du code du travail).

Cette obligation ne saurait alors se voir **substituer une liquidation des droits à congés payés** encore existants du salarié concerné, comme vient de le préciser la Cour de cassation dans un arrêt en date du 1er mars 2017.

L'absence de visite de reprise limite l'étendue du pouvoir disciplinaire de l'employeur

Tenu d'organiser une visite de reprise auprès de la médecine du travail afin de s'assurer de l'état d'aptitude du salarié à occuper son emploi, à l'issue des situations d'arrêts prévues à l'article R.4624-31 du code du travail, l'employeur voit, à défaut, son pouvoir disciplinaire limitée, comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans un arrêt du 6 mars 2017.

En effet, dans ce cas, le **contrat de travail du salarié demeure considéré comme suspendu**, ce qui a pour effet de d'interdire tout reproche ultérieure d'abandon de poste, et de n'autoriser que le seul prononcé d'un licenciement disciplinaire dû des « *manquements à l'obligation de loyauté* ».

Financement du permis de conduire par le Compte Personnel de Formation (CPF)

Suite à la parution du décret n° 2017-273 du 3 mars 2017, il est désormais possible de solliciter le dispositif du Compte Personnel de Formation, regroupant les droits à la formation acquis par le salarié (cf. fiche d'information sur le Compte personnel de Formation), afin de faire **financer la préparation** à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la **catégorie B**.

Cette faculté est toutefois soumise à la condition que l'obtention du permis contribue à la **réalisation d'un projet professionnel** ou **favorise la sécurisation du parcours professionnel** du titulaire du compte.

Insuffisance professionnelle et licenciement pour motif disciplinaire

Si l'insuffisance professionnelle, révélatrice d'un manque de compétence, permet le **prononcé d'un licenciement** pour motif personnel lorsque, répétée et objectivement vérifiable, elle apparait imputable à la seule personne du salarié, la chose ne s'analyse pas pour autant comme une faute disciplinaire de sa part en principe.

Font toutefois exceptions à cette règle, les déficiences caractérisées qui manifestent une **mauvaise volonté délibérée** dans l'exécution des obligations attachées au contrat de travail (Cass. soc. 22 juin 2016, n°15-10149).

Il en va ainsi, notamment, d'un salarié n'utilisant pas les outils informatiques mis à sa disposition par l'entreprise en vue de l'accomplissement de ses missions, et ceci sur une longue période, malgré les suivis professionnels dont il était l'objet, lorsque son activité apparait par ailleurs nettement inférieure à la moyenne de celles de ses collègues, comme l'a indiqué la Cour de cassation le 9 mars dernier (Cass. soc. 9 mars 2017 n°15-28347).

Contact Plateforme Droit du travail

Tél. 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crm-rhonealpes.fr

Prochaine Actualité courant Mai 2017