

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Pas d'indemnité de mobilité exonérée pour un trajet ancien logement-nouvel emploi de moins d'1 h 30

Cass. 2e civ. 17-9-2015 n° 14-20.896

La Cour de cassation apporte des précisions sur le critère du temps de transport entre l'ancien logement d'un salarié et le lieu de son nouvel emploi justifiant l'exonération de cotisations de sécurité sociale des indemnités de mobilité versées par l'employeur.

Les indemnités dites de mobilité, qui couvrent les frais supplémentaires de nourriture, d'hébergement provisoire et d'installation dans un nouveau logement, sont exonérées de cotisations dans les limites forfaitaires prévues par la réglementation. Selon l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002, la mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail. Le salarié est présumé placé dans cette situation lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est au moins de 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30.

Si le critère de distance kilométrique n'est pas rempli, le critère du trajet aller doit, selon ce texte, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, être égal au moins à 1 h 30.

Pas de mobilité sans trajet aller ancien domicile-nouveau lieu d'emploi d'au moins 1 h 30

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, la société en cause avait interprété cette dernière phrase (en l'attribuant, à tort, à une circulaire administrative), comme ouvrant droit à l'exonération dès lors que, pour au moins un mode de

transport, la durée du trajet est au moins égale à 1 h 30.

La Cour de cassation juge à l'inverse que le cas visé est celui où le salarié ne peut jamais effectuer le trajet en moins de 1 h 30, quel que soit le mode de transport utilisé.

Elle affirme en effet que sont assujetties à cotisations les indemnités versées au salarié dont le temps de trajet est inférieur à 1 h 30, peu important qu'il soit calculé en fonction d'un transport en voiture.

Peu importe le mode de transport utilisé

Les agents de contrôle de l'Urssaf, approuvés par les juges du fond puis par la Cour de cassation, s'étaient appuyés sur ce seul mode de transport pour démontrer que les temps de trajet en cause ne dépassaient pas 1 h 30. Ils avaient calculé que les trajets en cause pouvaient être réalisés en voiture « dans les temps », en empruntant l'autoroute, à la vitesse maximale autorisée.

On peut imaginer que l'employeur s'était de son côté basé sur des temps de trajet en transport en commun pour estimer qu'ils dépassaient 1 h 30. Cette méthode est invalidée par la Cour de cassation.

En conséquence, les entreprises doivent, en pratique, bien envisager les différents moyens de transport possibles pour contrôler que le trajet entre l'ancien logement d'un salarié et le lieu de son nouvel emploi ne peut pas être réalisé en moins de 1 h 30. On peut penser qu'il s'agira essentiellement des transports en commun et de l'automobile.

DANS CE NUMÉRO :

Mobilité	1
Entretien professionnel et obligation d'adaptation.	2
Rupture abusive du CDD	3
Egalité de traitement entre salariés d'un même groupe	4

Le temps de transport, au moins égal à 1 h 30, condition de l'exonération

En retenant cette solution, la Cour de cassation valide implicitement la doctrine administrative selon laquelle le critère du temps de transport (au moins égal à 1 h 30, trajet aller) constitue une condition dont l'absence fait obstacle à la qualification de mobilité professionnelle (Circ. Acoss 2005-126 du 25-8-2005 n° 3) et, par suite, à l'exonération afférente.

Entretien professionnel et obligation d'adaptation.

L'entretien professionnel est obligatoire pour toutes les entreprises, quels que soient les effectifs.

1. L'entretien devant être effectué tous les 2 ans .

Définition de l'entretien professionnel :

Il s'agit d'un entretien consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Modalités de l'entretien professionnel :

Information du salarié lors de l'embauche
Le salarié doit être informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur.

Proposition d'un entretien professionnel lors d'une reprise d'activité

L'entretien professionnel doit aussi être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- d'une période d'activité à temps partiel,
- d'un arrêt longue maladie,
- ou d'un mandat syndical.

Rédaction d'un document

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

2. L'entretien devant être effectué tous les 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. La durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.



L'état des lieux récapitulatif doit faire l'objet d'un document remis au salarié. Ce document permet, entre autres, de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels obligatoires bisannuels et d'apprécier s'il a pu bénéficier des mesures suivantes :

- suivi d'au moins une action de formation ;
- acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficie d'une progression salariale ou professionnelle ;

3. Sanctions.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux mesures sur les trois présentées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du Code du travail (100 heures de formation pour un salarié à temps plein, 130 heures pour un salarié à temps partiel).

Cette sanction ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés. Un salarié pourrait cependant obtenir des dommages et intérêts pour la violation par l'employeur de son devoir d'adaptation.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnisation distincte de celle liée à la rupture du contrat de travail.

4. L'obligation d'adaptation.

Définition de l'obligation d'adaptation :

Au terme de l'article L.6321-1 du Code du travail, l'employeur :

- assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Comment remplir cette obligation ?

Pour remplir cette obligation, l'employeur doit faire bénéficier ses salariés de formations. L'employeur devra donc, au préalable, identifier les besoins de formation de ses salariés, ce qui peut parfois s'avérer compliqué. Très

souvent, l'employeur se trouvera face à des salariés dont l'emploi n'a pas évolué depuis plusieurs années et donc face à une situation qui en apparence ne nécessite pas de mettre en place des mesures de formation. Peut-il alors passer outre son obligation d'adaptation ? Non.

L'entretien professionnel est alors l'occasion pour l'employeur d'évaluer et d'anticiper les besoins de formation de ses salariés. La loi incite d'ailleurs l'employeur à mettre en place un plan de formation. Ce plan n'est pas obligatoire mais permet à l'entreprise de satisfaire à son obligation d'adaptation.

L'employeur peut organiser lui-même des actions de formations en interne ou faire appel à des prestataires externes.



nelle continue. Il est présent au niveau national, interrégional ou régional,



Financement : L'OPCA prend en charge ou finance des organismes qui prennent en charge, notamment, les formations relevant du plan de formation (au titre desquels on retrouve les formations ayant pour but d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et leur employabilité,

Accompagnement : L'OPCA informe, sensibilise et accompagne l'entreprise dans l'analyse et la définition de ses besoins en matière de formation professionnelle, participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et

individuels au regard des stratégies de l'entreprise etc.

Vers qui se tourner ?

L'employeur pourra se faire aider dans sa démarche par l'OPCA, dont les trois missions principales sont les suivantes :

Collecte : L'OPCA est un organisme collecteur paritaire agréé par l'administration et habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre de la formation profession-

Modalité de réalisation de la formation :

Les actions de formation en vue de l'adaptation des salariés à leur poste de travail ou au maintien dans l'emploi sont réalisées pendant l'horaire de travail et constituent un temps de travail effectif, entraînant l'obligation pour l'employeur de maintenir la rémunération du salarié.

Dans quels cas y a-t-il rupture abusive du CDD par l'employeur ?

Une fois la période d'essai éventuelle achevée, l'employeur ne peut rompre un contrat à durée déterminée (CDD) avant son terme que dans les cas suivants (C. trav. art. L 1243-1) :

- accord du salarié ;
- faute grave du salarié ;
- inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail ;
- force majeure.

Toute rupture anticipée du contrat par l'employeur en dehors de ces cas est une rupture abusive ouvrant droit pour le salarié à des dommages-intérêts.

L'action en paiement de cette indemnité se prescrit par deux ans (C. trav. art. L 1471-1). Les intérêts légaux courent à compter de la date du jugement (Cass. soc. 14-10-1987 n° 86-41.369 ; Cass. soc. 1-7-1998 n° 96-40.398).

Les dommages-intérêts sont dus même si l'employeur revient sur sa décision de rupture ou en cas de rupture du contrat avant tout début d'exécution.

En cas de rupture abusive de la période d'essai du CDD, le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts mais leur montant est librement apprécié par le juge (Cass. soc. 23-4-1997 n° 90-45.757) et ne répond pas aux principes indiqués ci-dessous.

Quel est le montant des dommages-intérêts alloués au salarié ?

L'employeur qui rompt le contrat de façon anticipée, en dehors des cas indiqués ci-dessus, doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (C. trav. art. L 1243-4).

Ce minimum ne peut subir aucune réduction. Ainsi, l'employeur ne peut pas déduire les indemnités journalières de sécurité sociale pour maladie ou les allocations chômage que le salarié a perçues (Cass. soc. 31-3-1993 n° 89-43.708 ; Cass. soc. 27-2-2001 n° 98-45.140). Le juge peut décider d'attribuer au salarié une indemnisation supérieure, notamment en cas de préjudice moral lié au caractère vexatoire de la rupture (Cass. soc. 15-6-1999 n° 98-44.295 ; Cass. soc. 9-1-2008 n° 06-43.191 ; CA Paris 24-5-1988 n° 87-32242).

L'indemnité de rupture anticipée est calculée en fonction de la rémunération brute, et non de la rémunération nette, dont le salarié aurait bénéficié si le contrat avait été mené à son terme, à l'exclusion des allocations pour frais professionnels.

Pour les contrats sans terme précis, les dommages-intérêts doivent être évalués en fonction de la durée prévisible du contrat (Cass. soc. 13-5-1992 n° 89-40.044 ; Cass. soc. 13-12-2006 n° 05-41.232).

Quel est le régime social des dommages-intérêts ?

Selon la jurisprudence, les sommes accordées au salarié, même à titre transactionnel, pour rupture abusive du CDD, sont assujetties aux cotisations du régime général de sécurité sociale (Cass. 2e civ. 7-10-2010 n° 09-12.404). Néan-

moins, l'employeur peut invoquer la position plus favorable de l'administration qui considère que l'indemnité de rupture anticipée est soumise aux cotisations de sécurité sociale pour la part correspondant aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat, le surplus étant exonéré dans les mêmes conditions et limites que les indemnités de licenciement (Circ. Acoss 22 du 25-1-2001 ; Circ. DSS 145 du 14-4-2011 : BOSS 5/11). Il en est de même pour les prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations (cotisations d'assurance chômage et cotisations de retraite complémentaire notamment). En revanche, les dommages-intérêts sont toujours soumis dans leur intégralité à la CSG et à la CRDS, même si leur montant dépasse celui des rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat (Circ. Acoss 22 du 25-1-2001 ; Cass. 2e civ. 7-6-2006 n° 04-10.326). L'abattement de 1,75 % pour frais professionnels propres à ces prélèvements ne s'applique pas.

Peut-on régler à l'amiable le coût d'une rupture anticipée ?

Rien n'interdit aux parties de convenir à l'avance, dans le contrat de travail, du montant de l'indemnité due à l'une des parties en cas de rupture anticipée du contrat par l'autre.

Sous réserve que le montant de l'indemnité prévu en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur ne soit pas inférieur au minimum fixé par la loi, une telle clause est licite. Il s'agit d'une clause pénale dont le montant peut être réduit ou majoré par le juge s'il apparaît manifestement excessif ou dérisoire.

A quelles autres sommes le salarié peut-il prétendre ?

En cas de rupture abusive, l'indemnité de fin de contrat est due si le CDD a été conclu dans l'un des cas y ouvrant droit

ou s'il n'a pas fait l'objet d'un écrit (C. trav. art. L 1243-8 à L 1243-10).

Lorsqu'elle est due, cette indemnité doit, selon nous, bien que cela ne soit plus prévu dans les textes depuis la recodification du Code du travail, être calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qui aurait été perçue jusqu'au terme du contrat.

Si le régime de congés applicable dans l'entreprise ne permet pas au salarié de prendre un congé annuel, il a droit, quelle que soit la durée de son contrat, à une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est calculée sur la seule période antérieure à la rupture (Cass. soc. 7-10-1992 n° 89-40.370 ; Cass. soc. 8-11-1994 n° 92-42.783). Les dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat n'entrent pas dans la base de calcul de cette indemnité (Cass. soc. 16-11-1993 n° 90-44.199 ; Cass. soc. 31-10-2000 n° 97-45.324).

Et si c'est le salarié qui rompt abusivement son contrat ?

La rupture anticipée du contrat par le salarié en dehors des cas de faute grave de l'employeur, force majeure et embauche en contrat à durée indéterminée ouvre droit pour l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi. Leur montant relève de l'appréciation souveraine du juge (Circ. DRT 18 du 30-10-1990 ; Cass. soc. 4-4-1990 n° 87-40.487 ; Cass. soc. 3-3-1993 n° 89-44.695).

L'indemnité de fin de contrat n'est alors pas due (C. trav. art. L 1243-10). Sauf s'il a commis une faute lourde, le salarié a droit au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés, calculée sur la seule période antérieure à la rupture.

La règle d'égalité de traitement inapplicable entre salariés de sociétés différentes d'un même groupe

Cass. soc. 16-9-2015 n° 13-28.415

La Cour de cassation rappelle qu'un salarié ne peut pas invoquer le principe d'égalité de traitement pour réclamer le bénéfice d'un avantage accordé à des salariés d'une autre entreprise appartenant au même groupe.

Un salarié peut-il comparer sa situation avec celle d'un autre travailleur d'une entreprise appartenant au même groupe pour obtenir un avantage identique sur le fondement du principe de l'égalité de traitement ?

A cette question, la Cour de cassation répond par la négative. Elle confirme ainsi sa position selon laquelle le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe (déjà en ce sens Cass. soc. 14-9-2010 n° 08-44.180).

En l'espèce, était en cause la mise en œuvre d'un régime de retraite supplémentaire par un accord de groupe ayant pour

objet d'harmoniser, à une date précise, les régimes déjà existant au sein de certaines sociétés du groupe et de prévoir une simple faculté pour les autres d'y adhérer. Un salarié, dont l'entreprise est devenue membre du groupe postérieurement à la date de référence retenue par l'accord et qui n'a pas adhéré à ce dispositif, en a néanmoins demandé le bénéfice lors de son départ à la retraite invoquant la violation du principe d'égalité de traitement. En vain, l'application de ce principe devant s'apprécier au sein de l'entreprise et non pas par comparaison avec des salariés employés par d'autres entreprises du groupe à la date de référence fixée par l'accord.

