



DALLOZ

TRAVAIL

#85
OCTOBRE
2019

Dans ce numéro

- # Rupture du contrat de travail
- # Rupture du contrat de travail
- # Droit de la sécurité sociale

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● La remise et la signature, formalités substantielles de la rupture conventionnelle

Un exemplaire de la convention de rupture signé par les deux parties doit être remis à chacune d'entre elles, au risque de voir prononcer la nullité de la rupture conventionnelle.

Deux salariés avaient conclu une rupture conventionnelle de leur contrat de travail avec leur employeur respectif.

Dans la première affaire (pourvoi n° 18-14.414), le salarié demandait la nullité de la rupture au motif qu'il n'avait pas reçu d'exemplaire de la convention. Les juges du fond avaient considéré que la remise de ce document était présumée, le formulaire Cerfa sur lequel avait été rédigée la convention de rupture mentionnant qu'elle avait été établie en deux exemplaires. Aussi avaient-ils débouté l'intéressé de sa demande. La Cour de cassation en décide autrement: la remise de l'exemplaire au salarié aurait dû être constatée, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Dans la seconde affaire (pourvoi n° 17-14.232), la demande en nullité formulée par le salarié reposait sur le fait que l'exemplaire de la convention qui lui avait été remis ne comportait pas la signature de l'employeur. Ce dernier arguait de l'évidence de son consentement, ayant lui-même transmis le document à l'administration pour homologation. Quant aux juges du fond, ils avaient estimé que le salarié aurait dû faire usage du délai de rétractation prévu par la convention de rupture qu'il avait signée. Par un arrêt de cassation, la chambre sociale rappelle que seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signé des deux parties lui permet de demander son homologation et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause.

Auteur: Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Conformité du barème Macron aux accords internationaux

Conformément aux réquisitions de l'avocate générale Catherine Courcol-Bouchard, la haute juridiction estime que le dispositif est conforme aux normes internationales.

Le barème d'indemnisation qui encadre, en nombre de mois de salaire, les montants que peuvent accorder les juridictions prud'homales aux salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (en l'occurrence jusqu'à vingt mois à partir de vingt-neuf ans d'ancienneté) ne viole ni l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ni l'article 10 de la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) n° 158. Tel est l'avis de la Cour de cassation, qui accepte donc désormais de contrôler la conformité du droit interne aux conventions internationales lorsque qu'un juge sollicite son avis et non plus seulement à l'occasion d'un litige individuel.

Celle-ci précise que l'article 24 de la Charte sociale européenne, relatif au droit à la protection en cas de licenciement, « n'a pas d'effet direct en droit français ». Selon la Cour, cette disposition laisse « une trop importante marge d'appréciation aux parties contractantes pour permettre à des particuliers de s'en prévaloir dans le cadre d'un litige devant les juridictions judiciaires nationales ».

→ Soc. 3 juill. 2019,
n° 17-14.232

→ Soc. 3 juill. 2019,
n° 18-14.414

→ Cass., avis, 17 juill.
2019, n° 15012
et n° 15013
(et la note explicative)



- ↳ À l'inverse, la haute juridiction estime que les salariés sont fondés à invoquer la violation de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT dans n'importe quel litige. Elle considère néanmoins qu'ici, le droit à la réparation « appropriée » ou à une « indemnité adéquate », posé par l'article 10, est respecté. À ses yeux, le terme « adéquat » doit en effet « être compris comme réservant aux États parties une marge d'appréciation ». Le droit français peut ainsi préférer l'indemnisation forfaitaire à la réparation intégrale.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

● Stage rémunéré par l'État: primes et cotisations sociales

Le seul fait de dispenser une formation à un élève non rémunéré de la formation professionnelle continue, fût-il en situation de chômage non indemnisé, ne rend pas l'organisme qui y procède débiteur des cotisations sociales afférentes à l'affiliation du stagiaire à un régime de sécurité sociale.

L'affaire jugée ici par la Cour de cassation est l'occasion de rappeler que les cotisations d'un stagiaire rémunéré par l'État ou par la région pendant la durée du stage, ou ne bénéficiant d'aucune rémunération, sont intégralement prises en charge, au même titre que le financement de l'action de formation, par l'État ou par ladite région. Les obligations qui incombent à l'employeur en application de la législation de sécurité sociale sont assumées par la personne, le service ou l'organisme qui assure le versement de la rémunération au stagiaire.

En l'occurrence, à la suite d'un contrôle, l'URSSAF avait adressé à une société d'enseignement culturel une lettre d'observations, suivie d'une mise en demeure. La société a alors saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

La cour d'appel de Nancy a validé le chef de redressement relatif à l'assujettissement à cotisations de la société au titre des stagiaires non rémunérés. Elle a considéré que les élèves qui financent de manière individuelle et autonome leur formation peuvent être qualifiés de chômeurs non indemnisés relevant du statut de stagiaire de la formation professionnelle continue et devant être affiliés au régime général de sécurité sociale ; ni l'État, ni la région ne participant à leur action de formation, il incombe à l'organisme de formation d'assumer le paiement de leurs cotisations. Ce raisonnement est censuré par la deuxième chambre civile.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Civ. 2^e, 20 juin 2019,
n° 17-28.270
.....



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.