



JURISPRUDENCE

Sanction en cas de non-remise de documents de fin de contrat

La chambre sociale de la cour de cassation s'est prononcée à deux reprises sur les sanctions encourues en cas de défaillance de l'employeur quant à la remise des documents de fin de contrat :

- **Obligation de remettre une attestation Pôle emploi même en cas de démission du salarié**

Bien que le salarié ait démissionné et n'ait donc pas à ce titre droit à l'allocation chômage, l'employeur est tenu tout de même de lui remettre l'attestation pôle emploi. A défaut, il s'expose à des dommages et intérêts pour non-délivrance de cette dernière.

Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-21.232

- **Obligation de remettre le dossier relatif au CSP**

En l'absence de remise du formulaire relatif au CSP, le salarié est en droit de demander des dommages et intérêts, dont le montant sera apprécié souverainement par le juge, en compensation du préjudice subi.

Cass. soc., 7 mars 2017, n°15-23.038

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, une sanction ne peut être prononcée que si elle est prévue au règlement intérieur

Une sanction disciplinaire, autre que le licenciement, ne peut être prononcée contre un salarié, dans une entreprise d'au moins 20 salariés, que si elle est prévue par le règlement intérieur. Dans cette affaire, l'avertissement infligé au salarié devait être annulé du fait que l'employeur, employant plus de 20 salariés, n'avait jamais établi de règlement intérieur.

Cass. soc., 23 mars 2017, n° 15-23.090

Le droit d'opposition peut s'effectuer par voie électronique

La Cour de cassation précise pour la première fois que la notification de l'opposition par voie électronique satisfait aux exigences de l'article L. 2231-8 du Code du travail et est donc légale.

Cass. soc., 23 mars 2017, n° 16-13159

La cessation partielle d'activité comme motif économique

La cessation partielle d'activité ne justifie pas en elle-même un licenciement économique. Elle ne le devient que si elle est justifiée par des difficultés économiques, une mutation technologique ou une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise.

Cass. soc., 23 mars 2017, n°15-21.183

Licenciement pour inaptitude : l'employeur ne peut imposer la prise de congés payés

Lorsqu'un salarié a été déclaré inapte lors de la visite de reprise, l'employeur est tenu de le reclasser ou d'engager une procédure de licenciement. Ce dernier bénéficie alors d'un mois durant lequel le salarié n'est pas rémunéré. Passé ce délai, l'employeur tenu de reprendre le versement du salaire, ne peut se substituer à cette obligation en payant une indemnité de congés payés non pris ou en contraignant le salarié à prendre ses congés payés.

Cass. soc., 1er mars 2017, n° 15-28.563





QUESTION/REPONSE

Suis-je obligé de solder mes congés payés avant fin mai ?

En principe oui. **Cette année Sephora donne jusqu'à fin juin pour les poser (à titre exceptionnel)**

La période de référence pour l'acquisition des congés est fixée par la loi du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Un accord peut prévoir une période différente.

Les congés de l'année N-1 doivent être soldés au plus tard le 31 mai de l'année N.

Si je n'ai pas pu les prendre, puis-je obtenir qu'ils soient reportés ou payés ?

Il existe quelques cas dans lesquels le salarié a droit à un report de ses congés, notamment s'il n'a pas pu les prendre avant la fin de période de prise des congés en raison d'un congé maternité ou maladie. Le report des congés est possible également avec l'accord de l'employeur.

En dehors de ces cas, le salarié qui n'a pas pris ses congés avant le 31 mai les perd.

Toutefois si cette impossibilité est le fait de l'employeur, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts.

Cass. soc., 27 sept. 2006, n° 04-47.431

Notez-le !

Avant une évolution récente de la jurisprudence de la Cour de Cassation, il appartenait au salarié de démontrer que l'employeur l'avait empêché de prendre ses congés.

Désormais, la charge de la preuve pèse sur l'employeur : c'est à lui de démontrer qu'il a accompli toutes les diligences pour permettre au salarié de bénéficier de ses jours de congés.

Ces obligations consistent :

- à informer les salariés de la période de prise de congés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période (*C. trav., art. D. 3141-5*) ;
- à communiquer l'ordre des départs en congé à chaque salarié un mois avant son départ et à afficher cet ordre dans les locaux normalement accessibles aux salariés (*C. trav., art. D. 3141-6*) ;
- l'employeur doit s'assurer que le salarié est bien parti en congé.

L'employeur n'ayant pas respecté ces formalités n'aura pas mis le salarié en mesure de prendre ses congés. Il pourra donc être condamné à lui verser des dommages et intérêts. Il y échappera s'il peut établir qu'il a bien satisfait à ses obligations.

Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929, n° 1518 FS - P + B + R

Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-16.032, n° 1732 FS - P + B

Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-29.542

