

UE
2022

UNIVERSITÉS D'ÉTÉ

6 • 7 • 8 septembre 2022
Palais des congrès • Paris



**ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES** *ec*
Région Paris Ile-de-France

CRCC
COMPAGNIE
REGIONALE DES
COMMISSAIRES AUX
COMPTES
PARIS

CRCC
COMPAGNIE
REGIONALE DES
COMMISSAIRES AUX
COMPTES
**DE VERSAILLES
ET DU CENTRE**

Principales questions sociales d'Infodoc-experts

INTERVENANT



Clothilde Rubiano-Delle

Consultante en droit social Infodoc-experts

Principales questions sociales d'Infodoc-experts

- **Classer un nouveau salarié**
- **Succession de CDD de remplacement sur le même poste**
- **Gestion sociale du dirigeant assimilé salarié**
- **Inaptitude du salarié**
- **Cumul d'emplois du salarié**
- **Smic jeunes**
- **Avantages repas**
- **Arrêt de travail pendant la mise à pied conservatoire**
- **Modification des horaires de travail**

Comment classer un nouveau salarié ?

Classification du salarié

Comment classer un nouveau salarié ?

Connaitre le poste réellement occupé



Classer en fonction des dispositions conventionnelles



Vérifier si le salaire minimum est respecté

Quid si son
poste ne figure
pas dans la
grille de
classification ?

Classification du salarié

Quid si le salarié est sous-classé ?

Risque prud'homal

- Rappel de salaire si salaire minimum > salaire versé
- Conséquences sur d'autres droits : essai, maintien maladie, préavis, indemnité de rupture, etc.
- Dommages et intérêts
 - Perte des droits à la retraite (*Cass. soc. 03/05/2000 n°97-43253*)
 - Perte de chance liée à l'impossibilité de se porter candidat à certains postes (*Cass. soc. 02/03/2017 n°15-27374*)

Risque Urssaf si rémunération appliquée < rémunération minimale (assiette minimale de cotisations)

QR Infodoc-experts « Peut-on éviter un redressement sur le fondement de l'assiette minimale des cotisations ? »

Classification du salarié

Quid si le salarié est surclassé ?

Erreur = non créatrice de droit

Volonté délibérée de l'employeur

- Mention dans l'organigramme (*Cass. soc. 20/11/2013 n° 12-23107*)
- Mention sur le bulletin de paie pendant 1 an (*Cass. soc. 24/01/2001 n° 98-45410*)
- Mention dans le contrat de travail (*Cass. soc. 26/10/2011 n° 10-30473*)

Principales questions sociales d'Infodoc-experts

**Successions de CDD de remplacement sur
le même poste :
faut-il respecter un délai d'attente ?**

Succession de CDD de remplacement

Dispositions légales

	Avec le même salarié	Sur le même poste
Délai d'attente entre 2 contrats	Délai « raisonnable »	<ul style="list-style-type: none"> • CDD \geq 14 jours : 1/3 de la durée du contrat • CDD < 14 jours : 1/2 de la durée du contrat
Exceptions au délai d'attente	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu • Remplacement du chef d'entreprise • CDD saisonnier • CDD d'usage 	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement pour nouvelle absence du salarié remplacé • Remplacement du chef d'entreprise • CDD saisonnier • CDD d'usage • CDD conclu dans le cadre de la politique de l'emploi • Etc.

QR Infodoc-experts « [Succession de CDD : quand appliquer un délai de carence ?](#) »

Succession de CDD de remplacement

Quid en cas de remplacement d'un salarié A assistant de vente puis d'un salarié B également assistant de vente, par le même salarié ?

- Délai d'attente non applicable en application des règles relatives aux successions de CDD avec le même salarié (*notamment [Cass. soc. 17/11/2021, n° 20-18336](#)*)
- Attention : interdiction de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise

Succession de CDD sur le même poste

Pour une succession de CDD sur le même poste, possibilité pour la Convention collective de branche de fixer

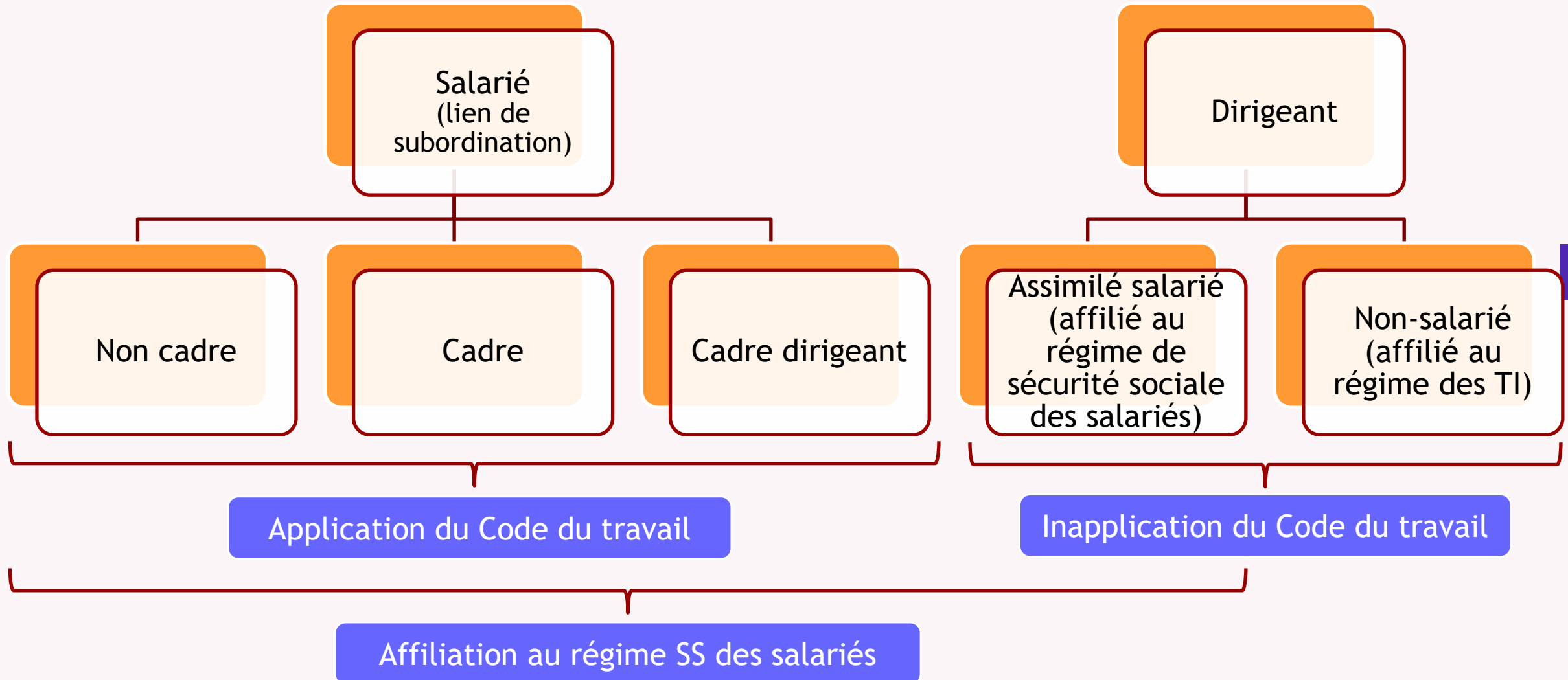
- Les cas où le délai d'attente n'est pas applicable (accord étendu)

Mais, interdiction d'exclure le délai d'attente pour tous les cas de succession de CDD

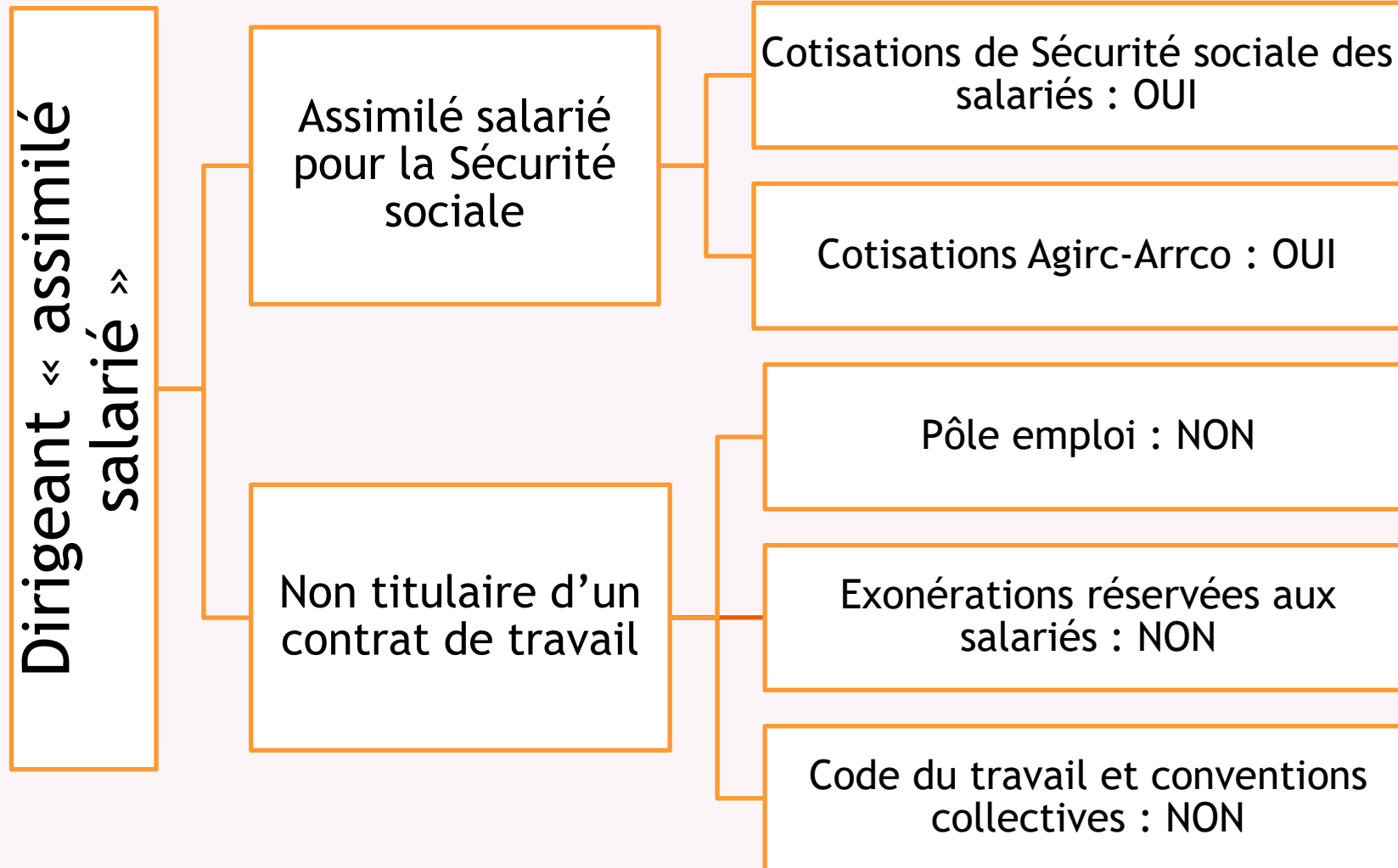
- Décision du Conseil d'Etat ([*CE, 27 avril 2022, n°440521*](#))
- Conseil : vérifier les dispositions de la convention collective de branche

La gestion sociale du dirigeant assimilé salarié

Gestion sociale du dirigeant assimilé salarié



Gestion sociale du dirigeant assimilé salarié



Nécessité de faire valider le contrat de travail par Pôle emploi

Gestion sociale du dirigeant assimilé salarié

Participation

- Oui, pour la participation volontaire, si l'accord le prévoit
- Oui, pour les accords dérogatoires, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, si l'accord le prévoit

Intéressement

- Oui, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, si l'accord le prévoit

PEE / PERCO / PERECO

- Oui, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés

CESU

- Oui, pour le chef d'entreprise ou le mandataire social (président, directeur général, directeurs généraux délégués, gérants ou membres de son directoire)

Chèques vacances

- Oui, pour le chef d'entreprise < 50 salariés

Gestion sociale du dirigeant assimilé salarié

Titres-restaurant

- Non, mais tolérance sur le [site de l'Urssaf](#)

Bons d'achat

- Non

Prise en charge des frais de transport en commun

- Non

Prévoyance

- Possibilité de rattachement via une décision du conseil d'administration
- Ou par référence au champ de l'ANI du 17/11/2017 relatif à la prévoyance des cadres, lequel vise expressément les mandataires sociaux à son article 2.1

Gestion sociale du dirigeant assimilé salarié

Quid du salarié devenant dirigeant ?

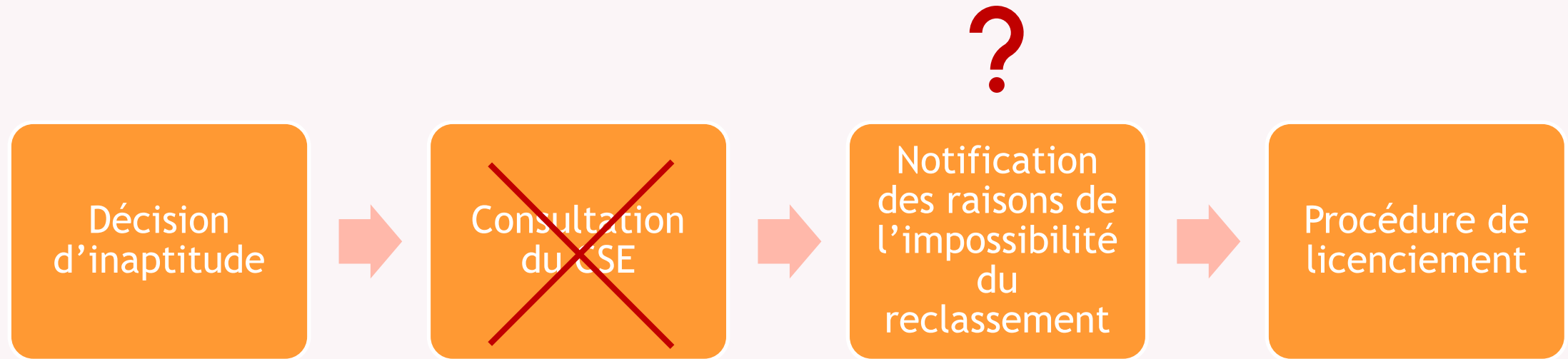
Le contrat de travail est suspendu, sauf disposition contraire (Cass. soc. 18/05/2022, n° 20-15113)

La durée du mandat n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié, sauf disposition contraire (Cass. soc. 21/10/2009, n° 08-42544)

Diaporamas et QR Infodoc-experts

Inaptitude du salarié

Inaptitude et procédure



Quid en cas de dispense légale de reclassement ?

(Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22500)

QR Infodoc-experts « Inaptitude physique du salarié : quelle est l'obligation de reclassement ? »

Inaptitude et contestation

Cass. soc. 2 mars
2022, n° 20-21715

Délai de 15 jours pour contester l'avis

Remise en main propre contre émargement ou
récépissé

A défaut, le délai de contestation ne court pas

Inaptitude et STC

Solde de tout compte		
	Inaptitude non professionnelle	Inaptitude professionnelle (AT/MP)
Préavis	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de préavis • Pas d'indemnité compensatrice de préavis 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de préavis • Versement d'une indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis, sauf refus abusif du reclassement
Indemnité de licenciement	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison indemnité conventionnelle / indemnité légale • Prise en compte du préavis fictif dans le calcul de l'ancienneté pour calculer le montant 	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison indemnité conventionnelle / indemnité légale doublée, sauf refus abusif du reclassement

QR Infodoc-experts « Quelles sont les indemnités de rupture du salarié inapte ? »

Cumul d'emplois du salarié

Cumul d'emplois

Carte mentale Infodoc-experts

Possibilité de cumuler plusieurs contrats de travail, dans la limite des durées maximales du travail

- 10h / jour, 48h / semaine et 44h hebdomadaire en moyenne sur 12 semaine

Sauf clause d'exclusivité dans le contrat de travail... à condition qu'elle soit valide

Seuil d'heures supplémentaires apprécié entreprise par entreprise

- Même au sein du même groupe

Principales questions sociales d'Infodoc-experts

Smic jeunes

Smic jeunes

Smic < 18 ans (*D 3231-3 C. tr.*)

- 17 ans : 10 %
- 16 ans : 20 %
- Sauf pratique dans la branche \geq 6 mois

Faut-il appliquer l'abattement au salaire minimum conventionnel ?

QR Infodoc-experts « CDD conclu avec un jeune scolarisé ou un étudiant au cours de la période estivale : quelles sont les règles applicables ? »

Avantages nourriture

Avantages nourriture

Convention collective prévoyant un avantage repas pouvant se traduire par la fourniture du repas

- Exemple HCR, bâtiment

Si le salarié refuse le repas fourni, l'employeur doit-il verser une indemnité compensatrice ?

Non si le salarié ne le consomme pas par convenance personnelle

- Concernant le bâtiment *Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-46077*

QR Infodoc-experts « Comment traiter le refus par le salarié de prise des repas offerts par l'employeur ? »

Avantages nourriture

L'employeur (décision unilatérale) peut-il remplacer l'indemnité de repas conventionnelle par des titres-restaurant ?

- Possibilité d'accorder des avantages supplémentaires à la CCN
- Interdiction de remplacer les avantages conventionnels par des avantages différents



Titres-restaurant \neq indemnité de repas CCN transports routiers
(*Cass. soc.*, 4 févr. 2015, n° 13-28.034)

Sauf exceptions, accord collectif d'entreprise > accord de branche

Arrêt de travail pendant la mise à pied conservatoire

Maladie pendant la mise à pied conservatoire

Faut-il indemniser l'arrêt de travail intervenant pendant la mise à pied conservatoire ?

Pas de jurisprudence connue

Mise à pied débutant avant la maladie

Pas de complément de salaire maladie

Signalement en DSN

Maladie débutant avant la mise à pied

Complément de salaire maladie si le salarié remplit les conditions

QR Infodoc-experts « Comment traiter l'arrêt maladie pendant une mise à pied à titre conservatoire ? »

Principales questions sociales d'Infodoc-experts

**Modification des horaires de travail :
faut-il faire un avenant au contrat de travail ?**

Modification des horaires

Modification du
contrat de travail



Nécessite l'accord du salarié
(avenant)



Refus ne justifiant pas en soi un
licenciement

Modification des
conditions de travail



Relève du pouvoir de direction
de l'employeur (pas d'avenant)



Refus = faute passible de
sanction

Modification des horaires

Quid de la modification des horaires de travail ?

Modification impactant la durée du travail

= modification du contrat de travail
(avenant)

Modification sans incidence sur la durée du travail

Principe = modification des conditions de travail (pouvoir de direction)

Exception en cas de bouleversement des horaires = modification du contrat de travail

Attention aux clauses du contrat de travail !

Modification des horaires

Exemples de bouleversement des horaires

- Passage d'un horaire de travail fixe à un horaire variable
- Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu
- Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit
- Réduction de la durée continue du repos hebdomadaire
- Demande de travail le dimanche

Modification des horaires

Illustration

(Cass. soc. 16 mars 2022, n° 21-10147)

Horaires d'origine : du lundi au vendredi de 9h30 à 11h30 et de 12h30 à 17h30

Modification : alternance 1 semaine sur 2

- Semaine 1 : 6h-14h
- Semaine 2 : 11h-18h

Licenciement, en raison du refus du salarié, sans cause réelle et sérieuse

Modification des horaires

Quid d'une modification contractuelle des horaires temporairement ?

(Cass. soc. 30 juin 2021, n° 20-15456 ; Cass. soc. 30 juin 2021, 20-15466)

Avenant prévoyant une modification
jusqu'à une date précise



Validé par la Cour de cassation

Avenant prévoyant une modification
jusqu'à une date à fixer par la
hiérarchie



Terme non opposable



Nouveaux horaires contractualisés



Avenant nécessaire pour revenir aux
horaires d'origine

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

