



1. Manquement à l'obligation de formation

La Cour de cassation approuve la condamnation d'un employeur à verser 10 000 € à un salarié pour perte de chance de conserver son emploi, dans le cadre de l'obligation de formation.

Ce salarié, employé dans une banque de 1982 à 2010, avait suivi 17 formations au cours de cette période.

Pour condamner l'employeur, les juges relèvent que ces 17 formations étaient de courte durée, toutes afférentes au métier déjà exercé par le salarié et que, malgré les appréciations favorables de sa hiérarchie, relatives à sa capacité à évoluer vers un poste d'encadrement, ses demandes de participation à des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur avaient toutes été refusées.

Cass. soc. 5 juillet 2018, n° 16-19895

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037196920&fastReqId=1076269651&fastPos=1>

2. Obligation de rédiger un contrat écrit pour les « extras »

Le recours au CDD d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif.

Les dispositions conventionnelles prévoyant que si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil l'employeur peut simplement établir un bulletin de paie récapitulatif ventilant les vacations sans que la nature du contrat n'en soit modifiée, doivent être écartées (CCN Hôtels, Cafés, Restaurants). À défaut, la requalification en CDI est encourue.

Cass. soc. 11 juillet 2018, n° 17-17664

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037384255&fastReqId=150021990&fastPos=1>

3. Attention au calcul de votre cotisation aux services de santé au travail !

Lorsqu'une entreprise adhère à un service de santé au travail, les dépenses afférentes à ce service sont à la charge des employeurs et doivent être réparties proportionnellement au nombre des salariés. La répartition prenant en compte la masse salariale ou la spécificité des risques n'est pas autorisée.

Pour déterminer la cotisation de l'entreprise, il s'agit de rapporter les dépenses de l'organisme au nombre total de salariés des entreprises adhérentes puis de multiplier par le nombre de salariés de l'entreprise concernée.

Cass. soc. 19 septembre 2018, n° 17-16219

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1293_19_40144.html

4. Affiliation du gérant appartenant à un collège de gérance

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur la situation d'un gérant de SARL non porteur de parts sociales.

Dans cette affaire, la co-gérante non associée d'une SARL contestait son affiliation au régime social des indépendants.

Les juges confirment leur jurisprudence (Cass. soc. 3 décembre 1998, n° 96-13463) selon laquelle le gérant qui est membres d'un collège de gérance majoritaire (gérants détenant ensemble plus de la moitié du capital social), doit être affilié à la sécurité sociale des indépendant (ex-RSI) même s'il ne détient pas de parts dans la société.

Cass. 2^e civ. du 31 mai 2018, n° 17-17518

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037042970&fastReqId=1117614342&fastPos=1>

5. Prescription applicable en matière de retraite complémentaire

L'obligation pour l'employeur d'affilier son personnel à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent sont soumises à la prescription de droit commun.

Ainsi, d'une part, concernant la contestation de l'assiette des cotisations retenues par l'employeur sur les salaires versés, pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur de la loi réformant la prescription de droit commun (loi n° 2008-561 du 17 juin 2008), la prescription est de 30 ans.

Rappelons que depuis le 19 juin 2008, la prescription de droit commun est de 5 ans.

D'autre part, s'agissant d'une créance dépendant d'éléments, qui ne sont pas connus du salarié mais résultant de déclarations de l'employeur, la prescription ne court qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite.

Cass. soc. 11 juillet 2018, n° 16-20029 et 17-12605

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publices_2986/chambre_sociale_3168/2018_85_06/juillet_8875/1131_11_39869.html

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publices_2986/chambre_sociale_3168/2018_85_06/juillet_8875/1130_11_39871.html

6. Pouvoir contraignant du certificat de détachement A1

Le salarié, détaché dans un autre État de l'Union européenne pour y exercer une activité professionnelle, continue d'être affilié à l'organisme de sécurité sociale de l'État d'origine. Il doit être titulaire d'un certificat A1.

Ce certificat lie non seulement les institutions de l'État membre dans lequel l'activité est exercée, mais également les juridictions de cet État membre. L'avis de la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale n'a aucun effet contraignant sur la validité du certificat A1.

Seul l'organisme de sécurité sociale de l'État d'origine, émetteur du certificat A1, a le pouvoir de le retirer ou de le déclarer invalide.

CJUE affaire C-527/16 du 6 septembre 2018

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d8295546bdbf0f44e49492aa40985bb88f.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyPaxn0?text=&docid=205401&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=168067>