



# La Lettre

## RH/Social - décembre 2013

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

INFOS

## VALIDITE DE LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION ET PRIVATION DE JOURS LIBRES DE TOUT SERVICE ET DE TOUTE ASTREINTE

*La clause de dédit-formation, qui prévoit qu'en cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation, est nulle.*

*Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.*

Un salarié a été engagé par une société en qualité de pilote.



Le même jour, les parties ont signé une convention par laquelle le salarié s'engageait à suivre une formation à l'initiative de son employeur destinée à acquérir la qualification de type Embraer 135-145 et, en cas de démission avant un délai de trois ans, à rembourser le coût total de la formation dont il avait bénéficié comprenant notamment le montant de la rémunération versée durant la formation et les charges correspondantes.

Le salarié ayant démissionné avant le terme de ce délai de trois ans, l'employeur a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement d'une somme au titre de la clause de dédit-formation.

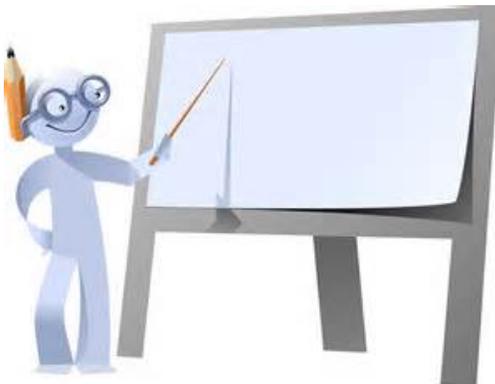
Le salarié a formé une demande reconventionnelle en dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation de jours libres de tout service et de toute astreinte.

### 1. Sur la clause de dédit-formation

Le salarié a été condamné à payer à l'employeur une somme au titre du dédit pour la formation Embraer 135-145.

Pour ce faire, les premiers juges ont retenu que le montant de l'indemnité prévue était bien proportionné aux frais de formation engagés, puisqu'il correspondait au montant des frais réels exposés par l'employeur pour celle-ci.

Les mêmes juges ont ajouté que le montant de l'indemnité réclamée tenait compte de la formation déjà "amortie" puisqu'elle était calculée proportionnellement au temps restant à courir sur le nombre de mois pendant lesquels l'intéressé s'était engagé à rester au sein de la société, celui-ci n'étant pas tenu de rembourser la totalité du coût de la formation, quelle que soit la date de son départ.





## NOTIFICATION DU LICENCIEMENT PAR UN TIERS



*L'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception visée à l'article L.1232-6 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement.*

Un salarié, qui a été engagé en qualité de chauffeur routier, a été déclaré inapte par le médecin du travail puis licencié.

Soutenant que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, il a saisi la juridiction prud'homale.

Les premiers juges ont fait droit à sa demande, retenant pour ce faire que l'article L.1232-6 du code du travail met à la charge de l'employeur, qui décide de licencier un salarié, la notification de sa décision par une lettre comportant l'exposé du ou des motifs qu'il invoque.

Selon les mêmes juges, il en résulte que la remise de la lettre de licenciement au salarié par un tiers, dont il n'est pas invoqué qu'il était habilité à prononcer une telle mesure, ne constitue pas une notification régulière du licenciement.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception visée à l'article L.1232-6 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement.

L'irrégularité de la notification ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.

*Cass. Soc. 23 Octobre 2013, pourvoi n°12-12.700*

## REPRISE D'ANCIENNETE, SUCCESSION DE CDD ET REQUALIFICATION DE LA RELATION CONTRACTUELLE EN CDI

*Par l'effet de la requalification de contrats à durée déterminée en CDI, un salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de sa première embauche de sorte qu'il est parfaitement en droit d'obtenir la reconstitution de sa carrière ainsi que la régularisation de sa rémunération.*

Un salarié a travaillé au service de La Poste du 30 juin 1995 au 20 décembre 2000 dans le cadre de cinquante-deux contrats à durée déterminée, puis a été engagé par contrat à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2001.



LA POSTE

Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de l'intégralité de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes.

Le salarié a été débouté de sa demande de rappel de salaire et d'indemnité de congé payé afférente.

Pour ce faire, les premiers juges retiennent la reprise d'ancienneté serait prise en compte en cas de succession ininterrompue de contrats à durée déterminée ou si le salarié, en cas d'interruption, établissait qu'il s'était tenu à la disposition de l'entreprise.

Dans ce cas de relation contractuelle continue, l'ancienneté du salarié serait acquise à compter de la première embauche mais l'intéressé ne rapportant pas la preuve d'une relation contractuelle continue, les premiers juges ont décidé qu'il ne pouvait prétendre à une reprise d'ancienneté depuis le premier jour du premier contrat de travail.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation au visa de l'article L.1245-1 du Code du Travail : par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié était réputé avoir

occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de sa première embauche au sein de La Poste.

Il était donc en droit d'obtenir la reconstitution de sa carrière ainsi que la régularisation de sa rémunération.

*Cass. Soc. 6 Novembre 2013, pourvoi n°12-15.953*

## DU CHEQUE EMPLOI DESTINE AUX TRES PETITES ENTREPRISES

*L'utilisation du chèque emploi pour les très petites entreprises dispense seulement l'employeur d'établir un bulletin de paie, un contrat de travail et un certificat de travail : les dispositions du code du travail sur la rupture du contrat de travail ne sont pas écartées en cas de recours à ce dispositif.*

Une salariée a été engagée par un employeur exerçant la profession d'ingénieur conseil sous la forme d'une entreprise individuelle, en qualité de secrétaire pour une durée d'un an.

Elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires et de dommages-intérêts pour rupture anticipée et abusive de son contrat de travail.

La salariée a été déboutée de ses demandes aux motifs que les parties avaient signé une déclaration de chèque emploi destiné aux très petites entreprises qui permettait à l'employeur de s'attacher ponctuellement les services d'un salarié sans être lié par un contrat de travail à durée déterminée de sorte que l'employeur était libre de mettre un terme à cette relation de travail à tout moment sans être redevable d'une quelconque indemnité.



La Cour de cassation a censuré cette décision : l'utilisation du chèque emploi pour les très petites entreprises dispense seulement l'employeur d'établir un bulletin de paie, un contrat de travail et un certificat de travail.

Les dispositions du code du travail sur la rupture du contrat de travail ne sont pas écartées en cas de recours à ce dispositif.

*Cass. Soc. 6 Novembre 2013, pourvoi n°12-24.053*

## PRESCRIPTION DES SALAIRES ET DATE D'EXIGIBILITE DE LA CREANCE SALARIALE

*Le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible : il appartient donc aux juges du fonds, avant de statuer sur la prescription des demandes de rappel de salaires, de rechercher la date à laquelle les créances étaient exigibles.*



Un salarié a été engagé par une association selon un contrat à durée déterminée de quatre mois.

Il a ensuite été lié à l'association par une succession de contrats à durée déterminée à temps partiel et à temps complet pendant près de trois années.

Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à obtenir la requalification

de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée et à voir condamner l'employeur à lui payer certaines sommes, notamment à titre de rappel de salaire.

Les premiers juges ont retenu que compte tenu de la date de saisine du conseil de prud'hommes intervenue le 24 avril 2006, les demandes de rappels de salaire (congrés payés et prime de précarité afférente comprises) formées par le salarié aux titres de la reprise d'ancienneté, du repos compensateur conventionnel, des majorations sur les heures supplémentaires ou complémentaires, du travail de nuit, des heures manquantes et des périodes de carence pour la période antérieure au 24 avril 2001 étaient prescrites.



La Cour de cassation censure cette décision : il résulte de l'article L.3245-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n°2013-501 du 14 juin 2013 et des articles L.3242-1 et L.3141-22 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à **compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible.**

Rappelons que pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré et que, s'agissant de l'indemnité de congés payés, le point de départ du délai de la prescription doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris.

Or, en l'espèce, la Haute Cour relève que les premiers juges n'ont jamais recherché la date à laquelle les créances étaient exigibles, de sorte que leur décision ne pouvait être que censurée.

*Cass. Soc. 14 Novembre 2013, pourvoi n°12-17.409*

## DESIGNATION EN QUALITE DE DELEGUE SYNDICAL DU SALARIE REINTEGRE APRES UNE AUTORISATION ADMINISTRATIVE ANNULEE POSTERIEUREMENT AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES

*Lorsqu'un délégué syndical, licencié après autorisation, n'a pu être candidat aux élections professionnelles organisées dans l'entreprise postérieurement à son licenciement, le syndicat est en droit, si l'intéressé demande sa réintégration à la suite de l'annulation de la décision de l'autorité administrative, de le désigner de nouveau en qualité de délégué syndical sans que puissent y faire obstacle les dispositions du premier alinéa de l'article L.2143-3 du code du travail imposant aux syndicats représentatifs de choisir le délégué syndical en priorité parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.*

Un salarié d'une société a été désigné par un syndicat en qualité de délégué syndical



et de représentant syndical au comité d'entreprise.

Il a été licencié pour motif économique le 8 septembre 2010 après autorisation de l'inspecteur du travail.

Saisi sur recours hiérarchique, le ministre chargé du travail a, par une décision du 17 février 2011, annulé la décision de l'inspecteur du travail et accordé l'autorisation de licencier.

A la suite du jugement du 16 octobre 2012 du tribunal administratif ayant annulé l'autorisation accordée par le ministre, le salarié a sollicité sa réintégration et, par une lettre du 19 octobre 2012, le syndicat a « confirmé » l'intéressé dans ses mandats syndicaux.

L'employeur a contesté ces désignations.

Pour annuler les désignations opérées par le syndicat, le tribunal d'instance a retenu que le salarié n'avait pas été candidat aux élections organisées le 25 novembre 2010 et n'avait pas pu obtenir 10 % des suffrages exprimés.

La Cour de cassation censure cette décision : lorsqu'un délégué syndical, licencié après autorisation, n'a pu être candidat aux élections professionnelles organisées dans l'entreprise postérieurement à son licenciement, le syndicat est en droit, si l'intéressé demande sa réintégration à la suite de l'annulation de la décision de l'autorité administrative, de le désigner de nouveau en

qualité de délégué syndical sans que puissent y faire obstacle les dispositions du premier alinéa de l'article L.2143-3 du code du travail imposant aux syndicats représentatifs de choisir le délégué syndical en priorité parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.

Or, les élections avaient été organisées postérieurement au licenciement de l'intéressé prononcé sur le fondement d'une autorisation administrative ultérieurement annulée par le juge administratif.

Cass. Soc. 14 Novembre 2013, pourvoi n°13-11.301

## DE LA REMUNERATION INCLUANT LES CONGES PAYES

**Un avocat salarié d'une structure de conseils réclame à son départ le paiement du reliquat de ses congés payés, ce que l'employeur a refusé sur le fondement de l'article L.3141-26 du code du travail. L'occasion pour la Cour de cassation de rappeler un arrêt important rendu par la CJCE en la matière...**

Un homme a été engagé par une société en qualité d'avocat salarié moyennant une rémunération incluant les congés payés.

Il a démissionné trois ans plus tard.

Au terme de son préavis, l'intéressé a réclamé le paiement du reliquat de ses congés payés, ce que l'employeur a refusé.



L'employeur estime, en effet, qu'en application de l'article L.3141-26 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé et ne peut prétendre à la prise effective des jours non pris.

Selon l'employeur, le salarié, qui bénéficie d'un salaire forfaitaire incluant l'indemnité de congés

payés et qui se trouve, en cas de rupture du contrat de travail, rémunéré de l'ensemble des jours de congés qu'il a acquis, est dans une situation identique à celle visée par l'article L.3141-26 du code du travail.



La Cour de cassation ne partage pas cet avis et rappelle à cette occasion un arrêt important de la CJCE.

En effet, dans son arrêt du 16 mars 2006, C-131/04 et C-257/04, la Cour de justice des Communautés européennes a dit pour droit :

- l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, s'oppose à ce qu'une partie du salaire versé au travailleur au titre du travail effectué soit affectée au paiement du congé annuel sans que le travailleur perçoive, à ce titre, un paiement en sus de celui versé au titre du travail effectué, il ne saurait être dérogé à ce droit par un accord contractuel.

- l'article 7 de la directive 93/104 s'oppose à ce que le paiement du congé annuel minimal au sens de cette disposition fasse l'objet de versements partiels étalés sur la période annuelle de travail correspondante et payés ensemble avec

la rémunération au titre du travail effectué, et non d'un versement au titre d'une période indéterminée au cours de laquelle le travailleur prend effectivement congé.

- l'article 7 de la directive 93/104 ne s'oppose pas, en principe, à ce que des sommes qui ont été payées, de manière transparente et compréhensible, au titre du congé annuel minimal au sens de cette disposition sous la forme de versements partiels étalés sur la période annuelle de travail correspondante et payés ensemble avec la rémunération au titre du travail effectué soient imputées sur le paiement d'un congé déterminé qui est effectivement pris par le travailleur.

Or, le contrat de travail se bornait à stipuler que la rémunération globale du salarié incluait les congés payés, ce dont il résultait que cette clause du contrat n'était ni transparente ni compréhensible.

Mais bien plus, lors de la rupture, le salarié n'avait pas pris effectivement un reliquat de jours de congés payés, de sorte que l'employeur devait être condamné au paiement d'une indemnité compensatrice.



Cass. Soc. 14 Novembre 2013, pourvoi n°12-14.070