



La Lettre RH / Sociale

MAI 2015

Gestion et Externalisation de
paie
837 Bis, Allée de Paris –
83500 La Seyne sur Mer
Tel: 04 94 10 73 21
Fax: 04 94 10 73 31

Email : info@rheaconcept.fr
Site : www.rheaconcept.fr



SOMMAIRE

Inaptitude du salarié protégé :
l'autorisation de licenciement donnée
par l'inspection du travail empêche-t-
elle le salarié de contester la validité
de son licenciement devant le juge
judiciaire ?

Bulletin de paie : les mentions en
cas de rupture d'un CDD pour faute
grave de l'employeur

Temps partiel et avenant au contrat
modifiant la durée de travail

Points de jurisprudence sur la clause
de garantie d'emploi

Refuser d'afficher les horaires est
constitutif d'un délit d'obstacle aux
contrôles de l'Inspection du travail

La baisse des bénéfices ne constitue
pas nécessairement des difficultés
économiques

L'employeur peut-il imposer au
salarié la prise de jours de RTT ?

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...



© Andres Rodriguez - Fotolia.com

BULLETIN DE PAIE : LES MENTIONS EN CAS DE RUPTURE D'UN CDD POUR FAUTE GRAVE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit-il établir un bulletin de paie pour les dommages et intérêts liés à la rupture du CDD en raison de la faute grave de l'employeur ? Telle était la question posée à la chambre sociale de la Cour de cassation le 6 Mai 2015.

Une salariée a été engagée en qualité de serveuse par l'exploitant d'un restaurant, par contrat à durée déterminée.

Invoquant l'existence d'une faute grave de l'employeur justifiant la rupture anticipée de ce contrat de travail, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Après avoir retenu la faute grave de l'employeur justifiant la rupture à ses torts du contrat à durée déterminée, les juges du fonds ont condamné celui-ci à payer à la salariée des sommes représentant des salaires qui auraient été dus jusqu'à la fin du contrat, outre les congés payés afférents et ont ordonné la remise des bulletins de paie conformes à la décision.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation : d'une part, les sommes versées par l'employeur, auquel la rupture anticipée du contrat à durée déterminée est imputable, n'ont pas le caractère de salaire et ne doivent pas donner lieu à remise de bulletins de paie, mais bien plus, la période de travail non effectuée en raison de cette rupture n'ouvre pas droit à des congés payés.

Source : Cass. Soc. 6 Mai 2015, pourvoi n°13-24.261

INAPTITUDE DU SALARIE PROTEGE : L'AUTORISATION DE LICENCIEMENT DONNEE PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL EMPÊCHE T-ELLE LE SALARIE DE CONTESTER LA VALIDITE DE SON LICENCIEMENT DEVANT LE JUGE JUDICIAIRE ?

Dans un arrêt du 15 Avril 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne devait pas faire obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.

Un salarié a été engagé en qualité d'attaché de direction : il a été désigné délégué syndical.

Placé en arrêt de travail pour maladie jusqu'à sa mise en invalidité, il a été licencié pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement, après autorisation de l'inspecteur du travail.

Le salarié a entendu contester la validité de ce licenciement et a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes.

La cour d'appel saisie pour connaître du litige, suite à la décision rendue par le Conseil de Prud'hommes, s'est déclarée incompétente pour statuer sur la demande de nullité du licenciement du salarié en raison du harcèlement moral à l'origine de son inaptitude.

Pourquoi ? Selon elle, en vertu du principe de la séparation des pouvoirs, le juge judiciaire ne peut, lorsqu'une autorisation de licenciement a été accordée, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, y compris le respect de l'obligation de reclassement, **point qui est expressément vérifié par l'autorité administrative.**

Elle précise, toutefois, que si cette autorisation administrative ne permet plus au salarié de contester la cause ou la validité du licenciement en raison d'un harcèlement, elle ne le prive pas du droit de demander réparation du préjudice qui est résulté du harcèlement moral.

Or, en l'espèce, il ressortait des pièces du dossier que l'autorisation administrative de licencier le salarié pour inaptitude n'avait fait l'objet d'aucun recours devant le juge administratif et que le licenciement prononcé pour inaptitude par l'employeur se référait à cette autorisation.

Ainsi, pour la cour d'appel, le salarié ne pouvait plus contester la validité de son licenciement en considérant que l'inaptitude prononcée avait pour origine le harcèlement moral de son employeur.

Il ne pouvait plus également contester le caractère réel et sérieux de son licenciement en se fondant d'une part sur l'absence de saisine par l'employeur des délégués du personnel et non respect de son obligation de sécurité et d'autre part sur l'absence de recherches sérieuses de reclassement.

TEMPS PARTIEL ET AVENANT AU CONTRAT MODIFIANT LA DUREE DE TRAVAIL

La durée du travail ne peut par le jeu des heures complémentaires atteindre la durée normale du travail et ce même par le biais d'avenants au contrat de travail.

Une salariée a été engagée en qualité de serveuse aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel.

En arrêt de travail, elle a été déclarée, au terme de deux examens médicaux, inapte à tous postes dans l'entreprise par le médecin du travail.

Licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale.

Elle a sollicité, entre autre, un rappel de salaire.

Devant les juges, elle a notamment versé aux débats une attestation d'un ancien salarié de l'établissement témoignant de ce qu'elle avait toujours effectué au moins en moyenne 30 heures par semaine, ce qui dépassait largement le contingent d'heures complémentaires autorisées.

L'employeur, pour sa part, a produit un avenant au contrat de travail à temps partiel de la salariée attestant que sur une période déterminée, la durée du temps de travail avait été porté à 39 heures.

Rappelons que la durée du travail ne peut par le jeu des heures complémentaires atteindre la durée normale du travail.

Aussi, c'est tout logiquement que les premiers magistrats ont estimé que le rappel de salaire sur la base d'un temps plein était en conséquence parfaitement justifié.

L'employeur a formé un pourvoi contre cette décision : selon lui, si les heures complémentaires ne peuvent effectivement avoir pour effet de porter la durée du travail

(Suite P.5)

Toujours selon la cour d'appel, l'autorité administrative, en autorisant l'employeur à licencier pour inaptitude son salarié, avait vérifié notamment la régularité de la procédure préalable à sa saisine et donc la nécessité de consulter les délégués du personnel ainsi que le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

La question se pose donc de savoir si l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail fait obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.

Pour le salarié, cela ne fait aucun doute : en se déclarant incompétente pour statuer sur sa demande visant à ce que son licenciement soit déclaré nul quand il soutenait que son inaptitude trouvait son origine dans le harcèlement moral dont il avait été victime, ce dont il résultait qu'il pouvait, malgré l'autorisation de l'inspecteur du travail, demander la nullité de son licenciement en raison de la faute de l'employeur qui en était à l'origine, la cour d'appel a faussement appliqué les textes de loi relatifs à l'entendue de ses compétences et de ses pouvoirs.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a donné gain de cause au salarié : dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement.

Il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail.

Ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.

Source : Cass. Soc. 15 Avril 2015, pourvoi n° 13-22469

POINTS DE JURISPRUDENCE SUR LA CLAUSE DE GARANTIE D'EMPLOI

Dans son arrêt du 15 Avril 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation a répondu à deux questions qui lui avaient été posées : la clause de garantie d'emploi trouve-t-elle application lorsque le salarié est licencié pour inaptitude suite à un harcèlement moral ? La clause de garantie d'emploi qui prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire au salarié à la rupture de son contrat de travail constitue-t-elle une clause pénale ?

Le contrat de travail d'un salarié, licencié pour inaptitude suite à un harcèlement moral, contenait la clause suivante : « l'employeur s'engage, sous réserve que la période d'essai se révèle satisfaisante, à vous garantir la stabilité de votre emploi pendant une période de huit ans courant à compter de votre entrée dans la société ; toutefois, au cas où le présent contrat viendrait à être rompu par l'employeur ou par tout autre entité juridique s'y substituant et pour quelque cause que ce soit à l'exception d'une faute lourde qui vous serait imputable, (...), l'employeur ou par tout autre entité juridique s'y substituant s'obligerait à vous verser, outre votre indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité contractuelle d'un montant net correspondant à celui des salaires bruts restant à percevoir jusqu'au terme de la période de garantie d'emploi stipulée ci-

dessus ; au cas où le présent contrat viendrait à être rompu pendant les trois dernières années de la période de garantie d'emploi par l'employeur ou par toute autre entité s'y substituant, et pour quelque cause que ce soit à l'exception d'une faute lourde qui vous serait imputable, l'employeur ou par toute autre entité s'y substituant, s'obligerait à vous verser, outre votre indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité contractuelle d'un montant net correspondant à trois années de rémunération brute ».

La clause de garantie d'emploi -

Avant tout propos, il n'est pas sans intérêt de rappeler ce qu'est une clause de garantie d'emploi : la clause de garantie d'emploi est celle qui restreint pendant une durée déterminée le droit par l'employeur de résilier unilatéralement le contrat de travail, sauf à verser au salarié une indemnité.

Une telle clause est parfaitement licite sauf si l'employeur renonce purement et simplement au droit de résiliation lequel est d'ordre public

En l'espèce, une simple lecture de la clause litigieuse permettait de s'assurer que l'employeur n'était pas privé totalement de sa faculté de rompre le contrat de travail puisque la clause trouvait sa limite dans la faute lourde du salarié et la restriction du droit de licencier limitée dans le temps.

La clause était donc parfaitement licite.

Clause de garantie d'emploi et inaptitude - Suite au licenciement pour inaptitude du salarié bénéficiaire de cette clause, l'employeur a, néanmoins, entendu, devant les juridictions judiciaires, en écarter l'application : selon lui, la clause de garantie d'emploi suppose toujours, comme cause d'exception d'inexécution à l'obligation qu'elle comporte, les causes résultant du droit civil des contrats et reprises notamment par l'article 1134, alinéas 2 et 3 du code civil.

En conséquence, toujours selon l'employeur, il devait pouvoir se considérer comme affranchi de

son obligation dès lors que la rupture du contrat de travail était consécutive à l'inaptitude médicalement constatée du salarié laquelle constituait une cause de rupture qu'autorise la loi.

Mais son analyse n'a pas retenu l'attention de la chambre sociale de la Cour de cassation qui a jugé que le contrat comportant une clause de garantie d'emploi ne peut être rompu pendant la période couverte par la garantie qu'en cas **d'accord des parties, de faute grave du salarié ou de force majeure**.

Or, l'inaptitude du salarié trouvait son origine dans la situation de harcèlement moral dont il avait été la victime de sorte que la rupture ne procédait d'aucune de ces causes.

En l'espèce, le harcèlement moral avait été démontré dès lors qu'au cours d'une réunion, l'employeur avait demandé au salarié des explications sur son activité dans des conditions qui étaient apparues choquantes à l'un des participants, lequel évoquait une « exécution ».

Par courrier, l'employeur avait, de façon injustifiée et exclusive d'un usage normal de son pouvoir de direction, également reproché au salarié son absence totale d'exécution des tâches qui lui avaient été confiées depuis son embauche et enfin, ce dernier avait été écarté de la vie de l'entreprise.

L'indemnité forfaitaire : clause pénale ? - Plus épineuse est, en revanche, la question du montant de l'indemnité devant être versée au salarié.

Pour diminuer l'indemnité due au salarié au titre de la clause de garantie d'emploi, les premiers juges ont estimé que lorsque le montant de l'indemnité due par l'employeur en cas de violation de la clause était précisé, l'indemnité constituait une clause pénale.

En l'occurrence, les parties avaient bien procédé à une évaluation préalable et forfaitaire de l'indemnité à laquelle donnerait lieu l'inexécution de la clause de garantie d'emploi stipulée en faveur du salarié.

Selon les mêmes magistrats, l'indemnité avait effectivement un caractère forfaitaire car la clause prévoyait des dommages et intérêts dégressifs dans le temps de huit années de salaire à zéro, précisant dans le même temps que le second alinéa de la clause prévoyait une indemnisation correspondant à 3 ans de salaires si le contrat avait été rompu au cours des trois dernières années de la période de garantie d'emploi.

L'indemnité contractuelle ne pouvait donc jamais être inférieure à 3 années de salaires.

Pour les premiers juges, la clause litigieuse avait bien le caractère d'une clause pénale qui pouvait, par conséquent, être modérée ou augmentée si elle était manifestement excessive ou dérisoire.

Ainsi, si le fait que le salarié, qui avait exercé une activité libérale d'expert-comptable/ commissaire aux comptes pendant 9 ans avant d'être embauché à l'âge de 48 ans pouvait justifier les clauses avantageuses incluses dans son contrat de travail, compte tenu des concessions effectuées, notamment financières, il convenait toutefois de relever, pour les premiers juges, que la garantie d'emploi d'une durée relativement longue et ne pouvant être remise en cause que par la faute lourde du salarié, laquelle implique l'intention de nuire à son employeur, combinée à une reprise d'ancienneté à 22 ans, apparaissait excessive compte tenu des concessions financières effectuées par le salarié.

Aussi, les premiers juges ont-ils décidé de réduire l'indemnité qu'ils ont estimé manifestement excessive.

Le salarié s'est pourvu en cassation : selon lui, la clause de garantie d'emploi, même assortie d'une indemnité forfaitaire stipulée par avance, ne peut être qualifiée de clause pénale dès lors qu'elle n'a pas pour objet d'indemniser le licenciement à proprement parler, mais la perte définitive, pour le salarié, du statut qui était le sien avant son embauche ou la perte de chance de retrouver un emploi



accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement, les parties au contrat de travail à temps partiel demeurent toutefois libres de convenir, par avenant audit contrat, d'un travail à temps plein pour une durée déterminée.

La question s'est donc posée de savoir si un avenant au contrat pouvait déjouer cette règle sur la période fixée à l'avenant...

Non ! – répond la Cour de cassation : il résulte des dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail que le contrat de travail à temps partiel détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps fixé par le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve produits devant eux, les premiers juges, ayant estimé que la preuve était rapportée d'une durée du travail dépassant largement le contingent d'heures complémentaires autorisées et constaté que l'avenant au contrat de travail portait la durée du travail à 39 heures sur deux mois, en ont exactement déduit que l'employeur devait s'acquitter d'un rappel de salaire sur la base d'un travail à temps complet.

Ce d'autant plus que la mauvaise foi de l'employeur avait été démontrée puisque celui-ci s'était, de façon délibérée, abstenu de mentionner sur les bulletins de paye la totalité des heures réalisées par la salariée ! Il n'y avait donc pas les heures effectuées !

équivalent en cas de licenciement.

Peine perdue, la chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas retenu l'analyse du salarié : la clause contractuelle prévoyait bien le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de violation de la garantie d'emploi.

Cette clause constitue bien une clause pénale que les premiers juges pouvaient réduire dans des proportions qu'ils ont souverainement évaluées, après avoir constaté que l'indemnité convenue était manifestement excessive.

Source : Cass. Soc. 15 Avril 2015, pourvoi n°13-21306

REFUSER D’AFFICHER LES HORAIRES EST CONSTITUTIF D’UN DELIT D’OBSTACLE AUX CONTRÔLES DE L’INSPECTION DU TRAVAIL

La chambre criminelle de la Cour de cassation s'est penchée sur la question de savoir si le délit d'obstacle aux contrôles de l'inspection du travail était caractérisé lorsque le prévenu s'était abstenu de communiquer les pièces demandées à plusieurs reprises. Elle a répondu à cette question dans son arrêt du 14 Avril 2015...

Procédant à un contrôle de l'application des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans une exploitation agricole qui emploie un salarié, l'inspecteur du travail a constaté le défaut d'enregistrement ou d'affichage des heures de travail et a rappelé à l'employeur par courrier ses obligations en la matière.

L'exploitant n'ayant fourni aucune réponse, une lettre de rappel lui a été adressée.

L'inspecteur du travail a effectué une contre-visite de l'exploitation et, en l'absence du gérant, en vacances, a été reçu par le salarié qui lui a déclaré que les horaires de travail n'étaient ni enregistrés ni affichés.

Le fonctionnaire, estimant qu'il était mis dans l'impossibilité de contrôler et de vérifier la réalité du temps de travail, a établi un procès-verbal du chef d'obstacle.

Cité devant le tribunal correctionnel, l'employeur, déclaré coupable de ce délit, a relevé appel du jugement.

La Cour d'appel a relaxé le prévenu des chefs de prévention, infirmant le jugement rendu par le tribunal correctionnel, aux motifs que si l'intéressé avait commis l'infraction de défaut d'enregistrement, de consignation ou d'affichage des horaires de travail, il n'avait ni opposé un refus ni produit des éléments faux, mais avait agi par méconnaissance des règles administratives, incompétence et éventuellement négligence fautive, de sorte que l'intention coupable du délit d'obstacle n'était pas constituée.

Rappelons, en effet, que les fonctionnaires de l'inspection du travail peuvent se faire remettre les documents relatifs à l'emploi de la main-d'oeuvre au lieu où les salariés exercent, à titre exclusif, leur activité.

Pour qu'un employeur soit poursuivi devant un tribunal correctionnel pour répondre d'un délit qu'il aurait commis, il convient que l'infraction reprochée remplisse trois conditions cumulatives :

- une condition légale : le délit poursuivi doit exister, être défini de façon suffisamment claire et précise et une peine doit être prévue pour son auteur,
- une condition matérielle : l'élément matériel peut être considéré comme étant la réalisation même de l'infraction, la façon dont elle va prendre corps.
- Une condition d'ordre psychologique : c'est l'état d'esprit de l'auteur de l'acte répréhensible qui importe au moment où il l'a commis. Pour qu'un acte (ou une omission) matériellement constitutif d'une infraction conduise au prononcé d'une peine prévue par la loi, il est nécessaire que l'auteur de la faute ait eu conscience de braver la loi.

La question se pose donc, dans cette affaire, de savoir si l'élément intentionnel du délit d'obstacle aux contrôles de l'inspection du travail est caractérisé lorsque le prévenu s'abstient de communiquer les pièces demandées à plusieurs reprises.

Oui ! – répond la Cour de cassation : le prévenu avait fait l'objet de rappels réitérés d'avoir à satisfaire à ses obligations afin de permettre le contrôle de l'application des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans l'exploitation agricole qu'il dirigeait.

Or, ces rappels étaient demeurés sans effet.

Source : Cass. Crim. 14 Avril 2015, pourvoi n°14-83.267

L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER AU SALARIÉ LA PRISE DE JOURS DE RTT ?

L'employeur qui veut utiliser certains jours de RTT, en principe pris à l'initiative des salariés, a besoin de leur accord exprès (Cass. Soc. 18 Mars 2015, pourvoi n°13-19.206)

Un employeur a pris la décision d'utiliser les jours de repos compensateurs et de repos de remplacement sans l'accord exprès des salariés concernés, pour complément éventuel des jours de congés payés et des jours de congés d'ancienneté et éviter ainsi le chômage partiel de 7 jours.

Les premiers juges lui ont répondu que cette démarche n'était pas possible, et ce que le fondement de l'article D. 3121-10 du Code du Travail qui rappelle que " l'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an ".

Pour ces mêmes magistrats, **l'employeur ne pouvait unilatéralement disposer des jours de repos compensateurs et de repos de remplacement sans l'aval des salariés concernés.**

Une position confirmée par la Cour de cassation : s'il résulte des dispositions des articles L. 3121-24 et D. 3121-10 du code du travail que l'employeur peut, en l'absence de demande du salarié de prise de la contrepartie obligatoire en repos, imposer à ce salarié, dans le délai maximum d'un an, le ou les jours de prise effective de repos, ces dispositions ne sont pas applicables aux jours de repos compensateur de remplacement affectés à un compte épargne-temps.

L'employeur qui veut donc utiliser certains jours de RTT, en principe pris à l'initiative des salariés, a besoin de leur accord exprès.

Aucune circonstance exceptionnelle, comme ici une baisse d'activité imposant le recours au chômage partiel, ne peut permettre à l'employeur d'imposer la prise de jours RTT « individuels ».

LA BAISSÉ DES BÉNÉFICES NE CONSTITUE PAS NECESSAIREMENT DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

La seule réalisation de bénéfices moindres l'année précédant le licenciement économique d'un salarié est insuffisante à établir les difficultés économiques de l'entreprise.

Une salariée a été licenciée pour motif économique par courrier dont les termes étaient les suivants:

« au regard des résultats d'exploitation des derniers exercices insuffisants pour assumer pleinement mes engagements financiers et de l'évolution de notre activité en regard de l'environnement actuel assez morose, nous vous avons proposé une réduction significative de votre temps de travail. Vous avez refusé cette modification. En conséquence, nous ne pouvons maintenir votre poste de vendeuse à temps plein ».

La salariée a attiré par devant la juridiction prud'homale son employeur.

Selon l'employeur, la baisse continue du chiffre d'affaires sur plusieurs exercices successifs, est en elle-même de nature à mettre en péril la survie de l'entreprise employeur, structure de très petite dimension.

Peine perdue : saisie du litige, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que même si le chiffre d'affaires de l'entreprise continuait de baisser depuis plusieurs exercices et que le résultat avait été fluctuant entre 2008 et 2010, l'activité économique restait bénéficiaire.

Pour la Cour de cassation, la seule réalisation de bénéfices moindres l'année précédant le licenciement est insuffisante à établir les difficultés économiques alléguées, de sorte que le licenciement était bien dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. Soc. 16 Avril 2015, pourvoi n°14-10551