

16 au 31 juillet 2018

Textes	
Contrat de sécurisation professionnelle	<i>Arrêté du 17 juillet 2018 relatif à l'agrément de l'avenant n° 3 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)</i>
Conseillers prud'hommes : régime applicable aux frais de déplacement	<i>Décret n° 2018-625 du 17 juillet 2018 portant diverses mesures relatives à l'indemnisation des conseillers prud'hommes</i>
Nouvelles règles concernant la réserve opérationnelle	<i>Loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense</i>
Jurisprudence	
La dispense d'organisation des élections partielles en cas d'annulation d'élections de représentants du personnel pour non-respect de la parité femmes-hommes sur les listes de candidats est inconstitutionnelle	<i>Cons. Const., QPC du 13 juillet 2018 : n° 2018-720/721/722/723/724/725/726</i>
Des contrats saisonniers sans terme précis ou durée minimale doivent être requalifiés en CDI	<i>Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-23710</i>
Payer un salarié avec du retard justifie la prise d'acte	<i>Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-28127</i>
Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être porté au-delà de 1 607h en cas de modulation	<i>Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-21501 ; n° 16-21502 ; n° 16-21503 ; n° 16-21504 ; n° 16-21505</i>
La protection des salariés victimes d'un accident du travail s'applique en période d'essai	<i>CA Orléans, 17-5-2018 : n° 16/01806</i>
Défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire : pas d'indemnité sans preuve d'un préjudice	<i>Cass. Soc., 27 juin 2018 : n° 17-15.438 F-D, B. c/ Association Sauvegarde 71</i>



Textes



Contrat de sécurisation professionnelle

Arrêté du 17 juillet 2018 relatif à l'agrément de l'avenant n° 3 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Circulaire UNEDIC N° 2016-09 du 27 janvier 2016

A la suite de la signature de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 maintenant le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au plan national et interprofessionnel (MEDEF, CGPME, UPA, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO) ont signé la Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, dont le cadre législatif est défini par les articles L 1233-65 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 17 juillet prévoit que la convention produira ses effets au plus tard jusqu'au 30 juin 2019.

Principe : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique. Il permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un retour accéléré à l'emploi durable. L'employeur est tenu de le proposer au salarié, qui peut le refuser

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement renforcé, sous forme de suivi individualisé, mis en place par Pôle emploi, qui prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi.

Il débute par une phase de pré-bilan (un entretien doit être réalisé dans les 8 jours qui suivent la date d'adhésion), d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle.

Il en découle des mesures d'accompagnement, qui peuvent notamment comprendre des périodes de formation et de travail en entreprise, adaptées au profil.

Le CSP peut permettre d'effectuer des périodes de travail en entreprise rémunérées.

Entreprises concernées	
Moins de 1 000 salariés	L'entreprise qui emploie moins de 1 000 salariés doit proposer le CSP si elle a engagé une procédure de licenciement économique
1 000 salariés et plus	L'entreprise d'au moins 1 000 salariés qui engage une procédure de licenciement économique est tenu de proposer un congé de reclassement. Toutefois, le CSP est proposé au salarié si la procédure de licenciement économique est engagée pour cause de redressement ou liquidation judiciaire

Le CSP est proposé au salarié :

- dont le licenciement économique est envisagé
- et remplissant les conditions ouvrant droit au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Procédure	
Information par l'employeur	L'employeur remet un document écrit au salarié, qui précise : <ul style="list-style-type: none">- le contenu du CSP,- le délai de réflexion dont le salarié dispose,

	<ul style="list-style-type: none"> - et la date à partir de laquelle son contrat de travail est rompu s'il accepte la proposition. <p>À défaut de proposition par l'employeur, Pôle emploi propose le CSP au salarié</p>
Délai de réponse du salarié	Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours, à partir de la remise du document, pour accepter ou refuser la proposition
	Si le licenciement du salarié est soumis à autorisation, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la notification à l'employeur de la décision de l'administration
	Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, afin de l'éclairer dans son choix
	L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié

Conséquences de l'adhésion	
Rupture du contrat de travail	Si le salarié accepte de bénéficier d'un CSP, son contrat de travail est rompu d'un commun accord, à la date d'expiration du délai de réflexion
Indemnités de fin de contrat	Le salarié perçoit l'indemnité de licenciement (<i>s'il remplit les conditions d'ancienneté</i>), ainsi que toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement économique au terme du préavis
	Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis (<i>puisque le contrat est rompu dès la fin du délai de réflexion pour accepter le CSP</i>). L'employeur verse à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP. Toutefois, si ce montant est supérieur à 3 mois de salaire, la fraction de l'indemnité supérieur aux 3 mois de salaire est versée au salarié, dès la rupture du contrat de travail
Rémunération	Le bénéficiaire du CSP a droit au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (<i>ASP</i>)
Périodes d'activités professionnelles	Pendant le CSP, le bénéficiaire peut réaliser des périodes d'activités professionnelles rémunérées en entreprise, en CDD ou en contrat de travail temporaire
	La durée de chaque contrat est d'au moins 3 jours
	Le cumul total de ces périodes d'activité professionnelles ne peut pas dépasser 6 mois
Durée	La durée du CSP est fixée à 12 mois
	Cependant, cette durée peut être allongée des périodes d'activités professionnelles intervenues après la fin du 6 ^{ème} mois du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires. Le CSP ne peut pas dépasser 15 mois de date à date

Le bénéficiaire du CSP doit respecter les obligations qui y sont prévues. En cas de manquement à ces obligations, le CSP peut être rompu.

Le CSP prend fin avant son terme si son bénéficiaire :

- refuse une action de reclassement et de formation (*ou ne s'y présente pas*),
- refuse à 2 reprises une offre raisonnable d'emploi,
- fait des déclarations inexactes ou présente de fausses attestations afin de bénéficier indûment du CSP.

En cas de reprise d'un emploi pendant le CSP, celui-ci prend fin. Toutefois, le CSP peut reprendre, pour la durée restant à courir, en cas de rupture du nouveau contrat de travail (*CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée de plus de 3 mois*) pendant la période d'essai.

Si, avant le 10^{ème} mois de CSP, le bénéficiaire retrouve un emploi durable (*CDI, CDD ou contrat de travail temporaire de plus de 6 mois*), il peut percevoir une prime de reclassement équivalente à la moitié des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle (*ASP*). Le bénéficiaire doit en faire la demande dans les 30 jours suivant la reprise d'emploi. Elle donne lieu à 2 versements égaux (*au lendemain et 3 mois après*).

Si le nouvel emploi est moins bien rémunéré que le précédent pour une même durée de travail, le bénéficiaire peut percevoir une indemnité différentielle de reclassement (*IDR*). Cette indemnité est versée mensuellement, pendant 12 mois maximum, et dans la limite d'un montant total plafonné à 50% des droits résiduels à l'ASP. Elle n'est pas cumulable avec la prime de reclassement.

Si, au terme du CSP, le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut percevoir l'ARE (*sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente*).

La durée d'indemnisation est réduite du nombre de jours durant lesquels le bénéficiaire du CSP a perçu l'allocation de sécurisation professionnelle (*ASP*).



Conseillers prud'hommes : régime applicable aux frais de déplacement

Décret n° 2018-625 du 17 juillet 2018 portant diverses mesures relatives à l'indemnisation des conseillers prud'hommes

A été publié au Journal officiel du 19 juillet 2018, le décret n° 2018-625 du 17 juillet 2018, portant diverses mesures relatives à l'indemnisation des conseillers prud'hommes.

Ce texte complète la liste des activités indemnifiables prévues à l'article R 1423-55 en y intégrant :

- le suivi de la formation initiale obligatoire prévu à l'article L 1442-1 du code du travail ;
- la présence à l'entretien de rappel aux obligations prévu à l'article L 1442-13-1 ;
- la présence des conseillers prud'hommes dans le cadre de la procédure de comparution devant la commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes (*CND-CPH*).

Par ailleurs, il précise le régime applicable aux frais de déplacement résultant de ces diverses activités. Enfin, il met en conformité plusieurs renvois de textes ayant fait l'objet d'une nouvelle codification.

Remarque : *les dispositions relatives à l'indemnisation des formations initiales s'appliquent aux formations effectuées à compter du 1^{er} février 2018, les autres dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de sa publication soit le 20 juillet 2018*



Nouvelles règles concernant la réserve opérationnelle

Loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense

La loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019-2025 a été publiée au Journal officiel du 14 juillet 2018. Elle prévoit des dispositions pour les salariés qui participent à la réserve opérationnelle.

La réserve opérationnelle de premier niveau est constituée de volontaires, hommes ou femmes, âgés d'au moins 17 ans, issus de la société civile et avec ou sans expérience militaire, qui souscrivent un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, un contrat rémunéré d'une durée de 1 à 5 ans renouvelable.

Ces volontaires reçoivent une formation et un entraînement spécifiques afin d'apporter un renfort temporaire de quelques dizaines de jours par an aux forces armées et formations rattachées, par exemple :

- pour l'opération Sentinelle,
- pour un plan Vigipirate,
- à l'occasion d'intempéries
- ou autres évènements majeurs.

Le but de ces nouvelles mesures est d'encourager le volontariat, en cherchant à fidéliser les réservistes et à reconnaître leur investissement au service de la Nation.

Autorisation d'absence : jusqu'ici le code du travail prévoyait que tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficiait d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans cette réserve.

Désormais, ce délai est porté à 8 jours.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut décider, *afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise*, de limiter ce temps à 5 jours (*article L 3142-89 modifié*).

Le salarié réserviste qui souhaite bénéficier de cette autorisation d'absence doit présenter sa demande par écrit à son employeur, 1 mois au moins à l'avance, et en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée (*article L 3142-90 du code du travail ; articles L 4221-1 à L 4221-5 du code de la défense*).

Dons de jours de repos à un salarié réserviste : désormais, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans cette réserve (*article L 3142-94-1 nouveau du code du travail*).

Toutefois, le salarié ne peut céder son congé annuel que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Quant au salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés, il bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et celle-ci est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Enfin, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 15 juillet.

Zoom



Jobs d'été : contrat conclu avec un jeune de moins de 18 ans

Par principe, la loi interdit d'employer des travailleurs avant l'âge de 16 ans révolus, qui marque la fin de l'obligation de scolarité (*Article L 4153-1*).

Elle autorise néanmoins certaines dérogations limitativement énumérées permettant d'employer un jeune de moins de 18 ans pendant ses vacances scolaires.

Jurisprudence

La dispense d'organisation des élections partielles en cas d'annulation d'élections de représentants du personnel pour non-respect de la parité femmes-hommes sur les listes de candidats est inconstitutionnelle

Cons. Const., QPC du 13 juillet 2018 : n° 2018-720/721/722/723/724/725/726

Sont contraires à la Constitution, les dispositions issues des articles L 2314-7 et L 2324-10 du code du travail, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, qui dispensent l'employeur d'organiser des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants à la suite de l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise, quelle que soit la durée des mandats restant à courir.

Telle est la solution retenue par le Conseil constitutionnel dans une décision rendue le 13 juillet 2018 (*Cons. Const., QPC du 13 juillet 2018 : n° 2018-720/721/722/723/724/725/726*).

Le Conseil constitutionnel a été saisi par la Cour de cassation de 7 questions prioritaires de constitutionnalité (*Cass. Soc., 16 mai 2018 : n° 18-11.006, FS-D*) portant sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 2nd alinéa de l'article L 2314-7, des 2 derniers alinéas de l'article L 2314-25, de l'article L 2324-10 et des 2 derniers alinéas de l'article L 2324-23 du code du travail, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

Dans le cadre d'élections DP ou CE, en cas de nombre impair de sièges à pourvoir mais de stricte égalité entre les femmes et les hommes au sein du collège électoral, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire (*cinquième alinéa des mêmes articles*).

D'autre part, chaque liste doit comporter, de manière alternative, un candidat de chaque sexe *jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes*, en application de la seconde phrase du premier alinéa des articles L 2314-24-1 et L 2324-22-1.

Les articles L 2314-7 et L 2324-10 du code du travail déterminent les cas dans lesquels des élections partielles doivent être organisées pour désigner des DP ou des membres du CE :

- en principe, si, pour quelque cause que ce soit, l'un des collèges électoraux n'est plus représenté au sein de l'IRP ou si le nombre des membres titulaires y est réduit d'au moins la moitié, l'employeur est tenu d'organiser des élections partielles afin de pourvoir les sièges vacants. Il en est cependant dispensé si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des représentants du personnel.
- à cette exception, la loi du 17 août 2015 en a ajouté une seconde, objet des QPC : l'employeur est dispensé de l'obligation d'organiser une élection partielle lorsque les mêmes événements (*même s'ils interviennent plus de 6 mois avant le terme du mandat*) sont la *conséquence de l'annulation* par le juge des personnes élues en méconnaissance d'une des deux règles régissant l'établissement des listes électorales et visant à favoriser la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des IRP.

Les requérants reprochaient à ces dispositions de ne pas prévoir un mécanisme permettant de pourvoir les sièges de DP ou de membres du CE devenus vacants à la suite de l'annulation par le juge de l'élection des représentants des salariés pour méconnaissance des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ces institutions représentatives du personnel.

Le Conseil constitutionnel déclare contraires à la Constitution les mots *ou lorsqu'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de délégués du personnel prononcée par le juge en application des 2 derniers alinéas de l'article L 2314-25* figurant au 2nd alinéa de l'article L 2314-7 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 17 août 2015 et les mots *ou s'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du comité d'entreprise prononcée par le juge en application des 2 derniers alinéas de l'article L 2324-23* figurant au 1^{er} alinéa de l'article L 2324-10 du même code, dans cette même rédaction.

Pour le Conseil constitutionnel, en adoptant ces dispositions, le législateur a entendu :

- d'une part, éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales et,
- d'autre part, inciter ces dernières à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise.

Toutefois, ces dispositions peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions représentatives du personnel, pour une période pouvant durer plusieurs années, y compris dans les cas où un collègue électoral n'y est plus représenté et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal de ces institutions soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

Par conséquent, même si les dispositions contestées visent à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée.

Principe : *ainsi, en cas où le nombre des membres titulaires est réduit d'au moins la moitié ou qu'il y a carence d'un collègue du fait de l'annulation par le juge des élections suite à un non-respect des règles de parité, l'employeur doit organiser de nouvelles élections partielles, il ne doit pas se baser sur les dispositions des articles L 2314-7 et L 2324-10 du code du travail. Il est également à noter que cette obligation vaut également pour le Comité social et économique*

Cette déclaration d'inconstitutionnalité s'applique depuis le 14 juillet 2018, date de publication de la décision.

Attention : *les entreprises qui, en application des dispositions précitées, n'avaient pas organisé d'élections partielles alors qu'un collègue électoral n'était plus représenté ou que le nombre des membres titulaires était réduit de moitié ou plus, devraient donc y procéder dans les plus brefs délais sauf si les mandats arrivent à échéance dans moins de 6 mois, auquel cas l'organisation d'élections partielles ne s'impose pas*

Ces entreprises pourraient toutefois choisir, dans ce cas, d'anticiper la mise en place du CSE.



A savoir : *en cas où le nombre des membres titulaires est réduit d'au moins la moitié ou qu'il y a carence d'un collègue du fait de l'annulation par le juge des élections suite à un non-respect des règles de parité, l'employeur doit organiser de nouvelles élections partielles, il ne doit pas se baser sur les dispositions des articles L 2314-7 et L 2324-10 du code du travail*

Des contrats saisonniers sans terme précis ou durée minimale doivent être requalifiés en CDI

Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-23710

La présente affaire concerne une salariée engagée par plusieurs contrats saisonniers.

Les relations de travail ayant cessé, la salariée saisit la juridiction prud'homale aux fins de requalification des contrats en contrat à durée indéterminée et de condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

La salariée indique en effet que les contrats saisonniers ne comportaient :

- ni durée précise ;
- ni durée minimale.

Dans son arrêt du 6 juillet 2016, la Cour d'appel de Montpellier donne raison à la salariée, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme en tous points l'arrêt de la cour d'appel, relevant à cette occasion que :

- conformément à l'article L 1242-7 du code du travail, le contrat saisonnier doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou, à défaut, une durée minimale ;
- dans la présente affaire, le premier contrat saisonnier se bornait à faire état d'un engagement *pour le début de la campagne pommes précoces 1999, qui s'étalera jusqu'à courant août/début septembre 1999, en fonction du rythme de conditionnement*, ce dont il résultait qu'il ne comportait ni terme précis, ni durée minimale.

Il y avait donc lieu à requalification des contrats saisonniers successifs en un contrat à durée indéterminée.

Définition : *les travaux saisonniers sont des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Dans le secteur agricole, il s'agit de travaux liés à l'activité de récolte, au conditionnement. Dans le secteur du tourisme, cela peut concerner les centres de loisirs, commerces des stations touristiques*

Article L 1242-2

Sous réserve des dispositions de l'article L 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants : (...)

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; (...)

La Cour de cassation évoque l'article L 1242-7 du code du travail qui confirme que le contrat CDD conclu pour un *emploi à caractère saisonnier* :

- peut ne pas comporter de terme précis ;
- sous réserve de prévoir néanmoins une durée *minimale*.

Quelques rappels de jurisprudence ¶

Jurisprudence « Tour Eiffel »	La Cour de cassation admet le caractère saisonnier du contrat d'un employé à la caisse de la Tour Eiffel
	La Cour de cassation reconnaît en l'espèce l'existence d'une activité saisonnière soit pendant les vacances scolaires, soit pendant les 5 mois de grande activité du tourisme
La production de pizzas surgelées n'admet pas d'activité saisonnière	Dans cette affaire, une salariée avait été engagée, entre le 6 janvier 1997 et le 14 juillet 2003, en qualité d'ouvrière de production, par une société commercialisant des pizzas surgelées
	L'engagement s'était fait sous contrat CDD à caractère saisonnier

Contrat saisonnier dans un magasin de sport	Dans une autre affaire, une salariée avait été engagée en qualité de vendeuse étalagiste, au sein d'un magasin de sport, sous contrat CDD à caractère saisonnier
	La Cour de cassation ne reconnaît pas en l'espèce l'existence d'une activité saisonnière, permettant le recours à un contrat CDD du même type



A savoir : la Cour de cassation rappelle que, conformément à l'article L 1242-7 du code du travail, le contrat saisonnier doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou, à défaut, une durée minimale

Payer un salarié avec du retard justifie la prise d'acte

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-28127

En l'espèce, une salariée est engagée, le 12 juillet 2005, en qualité d'assistante de gestion, par la société d'ambulances. Elle prend acte de la rupture de son contrat de travail le 19 août 2013, et saisit la juridiction prud'homale, demandant à ce que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle reproche à son employeur plusieurs retards de paiement de sa rémunération, considérant que ces manquements de l'employeur à son obligation sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite des relations contractuelles.

À l'appui de sa demande, la salariée indique que le salaire :

- de janvier 2013 a été payé le 14 février 2013 (*soit plus d'1 mois après la date de paiement du salaire de décembre 2012*) ;
- de février 2013 a été payé le 13 mars 2013 ;
- de mars 2013 a été payé le 10 avril 2013 ;
- d'avril 2013 a été payé le 6 mai 2013 ;
- de mai 2013 a été payé le 14 juin 2013.

De son côté, l'employeur tentait de justifier que les 2 retards de paiement *de quelques jours en janvier et mai 2013 étaient dus aux difficultés liées à la reprise de l'activité et avaient concerné l'ensemble du personnel.*

La Cour d'appel de Chambéry, dans son arrêt du 20 octobre 2016, donne raison au salarié.

La Cour de cassation confirme en tous points l'arrêt de la cour d'appel, rejetant à ce titre le pourvoi formé par l'employeur.

Constatant que l'employeur avait à plusieurs reprises, sur une période de 5 mois, payé la salariée avec du retard, ce qui constituait un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, et donc justifier la prise d'acte par la salariée.

Ainsi que le rappelle la Cour de cassation dans son arrêt, l'article L 3242-1 du code du travail confirme qu'en ce qui concerne les salariés mensualisés : le paiement doit être effectué une fois par mois.

Le présent arrêt rappelle que le délai séparant 2 paiements de salaire ne saurait être supérieur à... 1 mois (*le délai maximum d'1 mois devant séparer le paiement de chaque rémunération*).

Article L 3242-1

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.



A savoir : la Cour de cassation rappelle que l'article L 3242-1 du code du travail confirme qu'en ce qui concerne les salariés mensualisés : le paiement doit être effectué une fois par mois et que le délai maximum d'1 mois doit séparer le paiement de chaque rémunération

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être porté au-delà de 1 607h en cas de modulation

Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-21501 ; n° 16-21502 ; n° 16-21503 ; n° 16-21504 ; n° 16-21505

Dans la présente affaire, ce sont plusieurs salariés engagés en qualité d'agent de sécurité par une société au sein de laquelle avait été conclu le 29 juin 1999 un accord de modulation fixant la durée annuelle de travail à 1 600 heures qui a été portée à 1 607 heures du fait de l'instauration de la journée de solidarité.

Les salariés saisissent la juridiction prud'homale de demandes en paiement de sommes à titre d'heures supplémentaires.

De son côté, l'employeur considérait que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires devait être porté au-delà de 1 607 heures, eu égard au fait que les salariés n'avaient pas fait l'acquisition d'un droit intégral aux congés payés.

La Cour d'appel de Douai donne raison aux salariés, dans son arrêt du 31 mai 2016. Mécontent de cet arrêt, l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme en tous points l'arrêt de la cour d'appel, indiquant à cette occasion :

- que selon les dispositions légales, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1 607 heures de travail par an, dans le cadre d'un accord de modulation ;
- quand bien même le salarié n'aurait pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés au titre de la période de référence prévue par l'accord;
- ayant constaté que les salariés, auxquels s'appliquait un accord de modulation, avaient effectué plus de 1 607 heures de travail au cours de la période de référence prévue par cet accord, ils étaient fondés à percevoir le paiement de rappels à titre d'heures supplémentaires.

Rappelons ci-après les règles concernant le déclenchement des heures supplémentaires en cas d'organisation du temps de travail selon un accord de modulation.

Le tableau synthétique suivant vous propose les différents seuils de déclenchement des heures supplémentaires, selon le mode d'organisation du temps de travail concerné.

Mode organisation du temps de travail	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires
Modulation	Constituent des heures supplémentaires : 1) Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;

2) Les heures effectuées au-delà de 1.607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du 1).

Article L 3122-10 du code du travail abrogé par la loi LDSTT



A savoir : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1 607 heures de travail par an, dans le cadre d'un accord de modulation, quand bien même le salarié n'aurait pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés au titre de la période de référence prévue par l'accord

La protection des salariés victimes d'un accident du travail s'applique en période d'essai

CA Orléans, 17-5-2018 : n° 16/01806

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'une protection de leur emploi pendant la période de suspension de leur contrat de travail. Celui-ci ne peut en effet être rompu que pour faute grave ou impossibilité de maintenir la relation de travail (*article L 1226-9*).

Cette protection s'applique dès l'embauche, y compris au cours de la période d'essai prévue par le contrat de travail à durée indéterminée (*Cass. Soc., 5 juin 1990 : n° 85-44.522 P ; Cass. Soc., 12 mai 2004 : n° 02-44.325 F-PB*) ou par le CDD (*Cass. Soc., 19 avril 1989 : n° 86-44.656 P ; Cass. Soc., 26 octobre 1993 : n° 90-43.936 D*).

C'est ce que rappelle la cour d'appel d'Orléans, dans son arrêt du 17 mai 2018. En l'espèce, un salarié embauché en août en CDI est victime d'un accident du travail le 5 septembre, alors qu'il est encore dans sa période d'essai d'1 mois, et placé en arrêt de travail. Le 9 septembre, l'employeur établit une déclaration d'accident du travail. Le jour même, il rédige à l'intention du salarié une lettre de rupture de la période d'essai, qu'il juge non concluante. Le salarié conteste cette rupture.

Les juges relèvent en premier lieu qu'à la date de la rupture, l'employeur avait parfaitement connaissance du caractère professionnel de l'accident dont avait été victime le salarié. La rupture de la période d'essai, non motivée par une faute grave du salarié ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, s'analyse donc en un licenciement nul. Les juges accordent en conséquence au salarié, qui ne demandait pas sa réintégration, une indemnité d'au moins 6 mois de salaire en réparation de son préjudice, peu important sa faible ancienneté et l'effectif de l'entreprise (*en l'espèce, 12 000 € de dommages et intérêts*).

Dans une telle situation, l'employeur qui estime que l'essai du salarié n'est pas concluant doit attendre la fin de l'arrêt de travail du salarié pour prendre sa décision. La période d'essai est en effet suspendue par l'arrêt de travail : celle-ci se prolonge, après la suspension, du temps de l'essai restant à courir (*Cass. Soc., 12 janvier 1993 : n° 88-44.572 P*).



A savoir : en l'absence de faute grave ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat, la résiliation du CDI prononcée pendant la période de suspension provoquée par un accident du travail est nulle, même si elle intervient pendant la période d'essai

Défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire : pas d'indemnité sans preuve d'un préjudice

Cass. Soc., 27 juin 2018 : n° 17-15.438 F-D, B. c/ Association Sauvegarde 71

Un salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir organisé la visite médicale d'embauche, obligatoire à la date de conclusion de son contrat de travail.

La cour d'appel l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts au motif qu'il ne justifiait pas du préjudice qui serait résulté pour lui de l'absence d'organisation de la visite médicale. La Cour de cassation confirme cette analyse, en se fondant sur le principe selon lequel l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Remarque : la loi Travail du 8 août 2016 a supprimé, à compter du 1^{er} janvier 2017, l'obligation pour l'employeur de faire passer à chaque salarié nouvellement recruté une visite médicale d'embauche. Cet examen médical systématique a été remplacé par une simple visite d'information et de prévention, pratiquée de façon périodique par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail. Seuls les salariés affectés sur des postes comportant des risques particuliers bénéficient d'une visite médicale d'aptitude à l'embauche. La solution retenue par la Cour de cassation dans l'arrêt du 27 juin 2018 est néanmoins transposable à tous les litiges relatifs à un manquement de l'employeur aux règles de suivi médical des salariés, quelle que soit la nature de la visite médicale dont le salarié est privé.

La Haute Cour confirme ainsi l'abandon de sa jurisprudence antérieure, en vertu de laquelle le manquement de l'employeur à son obligation d'organiser une visite médicale périodique causait nécessairement au salarié un préjudice, dont il devait être indemnisé (*Cass. Soc.*, 13 décembre 2006 : n° 05-44.580 FS-PB ; *Cass. Soc.*, 5 octobre 2010 : n° 09-40.913 F-D). Elle transpose ainsi au domaine de la surveillance médicale des salariés l'abandon de la notion de préjudice nécessaire, résultant d'un arrêt de revirement de 2016 (*Cass. Soc.*, 13 avril 2016 : n° 14-28.293 FS-PBR).

Le salarié peut obtenir des dommages et intérêts à condition de prouver que le manquement de l'employeur lui a causé un préjudice. Comment apporter une telle preuve ? Le salarié devrait pouvoir prétendre à des dommages et intérêts s'il établit que l'absence d'organisation de la visite d'information et de prévention ou de la visite médicale d'aptitude, lorsqu'elle s'impose au moment de son embauche, a entraîné un retard dans le dépistage de la maladie dont il souffre (*Cass. Soc.*, 24 avril 2001 : n° 99-42.346 F-D).

De même, le salarié qui prouve que la dégradation de son état de santé est liée à ses conditions de travail, non vérifiées par le médecin du travail à l'occasion d'une visite périodique, pourrait obtenir une indemnisation.



A savoir : l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Le salarié qui ne justifie pas du préjudice causé par le défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire peut être débouté de sa demande indemnitaire