

Veille juridique du 1^{er} au 15 mai 2022

TEXTES

Barème Macron : suite et fin

Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-14.490

Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-15.247

ZOOM

Droit d'accès du CSE aux registres obligatoires

La dénonciation d'un usage

Les délais de prescription de l'action en paiement ou répétition du salaire

JURISPRUDENCE

Détermination du caractère disciplinaire ou non du licenciement

Cass. Soc., 9 mars 2022 : n° 20-17.005

Dépassement de la durée maximale du travail

Cass. Soc., 26 janvier 2022 : n° 20-21.636

CDD pour assurer des remplacements

Cass. Soc., 13 avril 2022 : n° 21-12.538

Notification de la rupture du contrat

Cass. Soc., 16 mars 2022 : n° 20-23.724

Licenciement et mise à pied conservatoire

Cass. Soc., 9 mars 2022 : n° 20-19.744

Barème Macron : suite et fin

Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-14.490

Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-15.247

Principe : il appartient au juge de déterminer l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en respectant, dans tous les cas, les montants minimaux et maximaux fixés au barème légal

Le *barème Macron* a été instauré par l'ordonnance du n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, et intégré sous forme de tableau au sein de l'article L 1235-3 du code du travail.

Barème Macron : barème déterminant l'indemnité que doit verser l'employeur à un salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, il n'est en effet pas applicable dans certains cas considérés comme graves. Ce barème tient compte de la rémunération et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, et le niveau d'indemnisation est encadré par une somme plancher et une somme plafond.

Au cours de ses 5 dernières années, il a fait l'objet de contestations, et plusieurs cours d'appel ont remis en cause l'application de ce barème, estimant qu'il ne permettrait pas d'indemniser correctement les salariés.

Le Conseil constitutionnel (*Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018*), quant à lui, a déjà déclaré le barème conforme à la Constitution, et le Conseil d'État (*Conseil d'État, 7 décembre 2017 : n° 415243*) avait fait de même en précisant qu'il ne contredisait pas la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ni la Charte sociale européenne.

Dans deux avis du 17 juillet 2019, la Cour de cassation avait validé également la conformité du barème avec les normes internationales. Les juridictions ne sont pas pour autant contraintes de suivre ces avis.

Dans les deux affaires du 11 mai 2022, la Cour de cassation devait déterminer si le droit français permet de réparer de *manière appropriée* le licenciement des salariés, et plus précisément si le barème d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse peut correspondre à cette réparation.

Le ministère du Travail, dans un communiqué, précise que ces deux décisions sont publiées après l'approbation du rapport d'un comité de l'OIT concluant lui aussi à la conformité de la législation française à la convention 158, approbation datant du 25 mars 2022.

La Cour de cassation le 11 mai 2022, juge donc le barème Macron conforme à l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT, qui prévoit, en cas de licenciement injustifié, que le juge peut ordonner le versement d'une indemnité *adéquate* pour le salarié.

Ces décisions précisent également l'impossibilité pour les juges français de déroger, même au cas par cas, à l'application du barème au regard de cette convention internationale.

Par ces deux arrêts, la Cour de cassation considère que le droit français permet une indemnisation raisonnable du licenciement injustifié.

Article L 1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'employeur ou le salarié refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L 1234-9 (*le salarié qui a au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement*).

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L 1235-12, L 1235-13 et L 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus aux 2 tableaux précédant.

Article L 1235-12	Dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, indemnité accordée par le juge au salarié et versée par l'employeur calculée en fonction du préjudice subi en cas de non-respect par ledit employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative
Article L 1235-13	Indemnité qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire, accordée au salarié par le juge en cas de non-respect de la priorité de réembauche
Article L 1235-15	Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le CSE n'a pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis

Position FO : La Cour de cassation adopte un parti pris qui n'est pas le nôtre... mais qui ne nous décourage pas de continuer de mener le combat contre ce barème, notamment devant l'OIT, si les rapports à venir confirment clairement que, dans tous les cas, les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, sont privés d'une réparation effective à la hauteur de leur préjudice.

Pour en savoir plus : <https://www.force-ouvriere.fr/baremisations-des-indemnitees-le-dispositif-est-valide-le-contrôle>

Droit d'accès du CSE aux registres obligatoires

En matière de gestion du personnel, d'hygiène et de sécurité, l'employeur est tenu de tenir à jour et de conserver un certain nombre de registres obligatoires auxquels le CSE a un droit d'accès.

Le registre unique du personnel	<p>Le registre unique du personnel mentionne le passage de chaque salarié ou intérimaire dans l'entreprise, dans l'ordre des embauches.</p> <p>Les stagiaires doivent y figurer également, dans une partie distincte de celle réservée aux salariés.</p> <p>L'employeur doit le conserver durant 5 ans à compter de la date de départ du salarié. Attention : Les caisses de retraite imposent une durée de conservation de 10 ans.</p> <p>En cas de non-tenu du registre unique du personnel, l'employeur encourt une amende de 750 € par salarié concerné.</p>
Le registre des dangers graves et imminents	<p>Lorsqu'un membre du CSE alerte l'employeur sur un danger grave ou imminent, il doit consigner son avis dans ce registre spécial.</p> <p>Le registre des avis de danger grave et imminent est tenu sous la responsabilité de l'employeur, et mis à la disposition des membres du CSE.</p> <p>L'employeur doit conserver ce registre pendant 3 ans. Il doit le tenir à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.</p>
Le registre de sécurité	<p>Les registres de sécurité consignent les dates et rapports des contrôles et vérifications périodiques effectués sur les installations, équipements de travail et équipements de protection : appareils de levage, engins de chantiers, installations électriques, échafaudages, véhicules, etc...</p> <p>L'employeur doit les conserver pendant 5 ans et les tenir à disposition du CSE, du médecin du travail, des agents de contrôle de la CARSAT et de l'inspection du travail.</p> <p>Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques doivent être conservées par l'employeur pendant 5 ans. Elles sont généralement consignées dans le registre de sécurité.</p>
Le registre des alertes en matière de santé et d'environnement	<p>Ce registre consigne les alertes données par un salarié ou un membre du CSE en matière de santé publique et d'environnement.</p> <p>L'employeur doit le tenir à disposition des membres du CSE et du médecin du travail, et le conserver pendant 5 ans.</p>
Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels	<p>Le DUERP dresse l'inventaire des risques professionnels existant dans l'entreprise et des mesures de prévention.</p> <p>L'employeur doit le mettre à jour tous les ans et à chaque modification de poste ou d'organisation de travail. Il doit le conserver sans limitation de durée.</p>
Le registre des membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés	<p>Il est l'équivalent de l'ancien registre des délégués du personnel.</p> <p>Ce registre regroupe les requêtes présentées par les représentants du personnel et les réponses apportées par l'employeur.</p> <p>Aucun délai légal de conservation n'est imposé. Mais il est conseillé de le conserver le plus longtemps possible, et au moins pour la durée du mandat en cours.</p>
Le registre des accidents bénins	<p>Le registre des accidents bénins peut remplacer la déclaration des accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux, dans les entreprises pourvues d'un CSE et d'un personnel médical (<i>ou poste de secours</i>).</p> <p>Sa tenue n'est pas obligatoire et relève du choix de l'employeur.</p> <p>L'employeur doit le conserver pour chaque année civile sur le support de son choix pendant 5 années à compter de la fin de l'exercice considéré.</p> <p>Le CSE doit être informé de la tenue de ce registre.</p>

L'employeur doit tenir ces registres à disposition des membres du CSE. En cas de refus de présentation d'un registre, il s'agit d'un délit d'entrave au fonctionnement du CSE.

Par ailleurs, ces différents registres ont chacun une certaine utilité pour les élus du comité.

Les parcourir tous les mois n'est pas nécessairement une bonne pratique mais il faut savoir que ces registres sont accessibles à tout moment et connaître ce qu'ils contiennent.

Pour toute question liée au suivi des effectifs, le registre unique du personnel est ainsi la garantie d'obtenir des informations précises et sûres.

Autre exemple, lorsque les élus souhaitent travailler sur la prévention des risques professionnels, la première chose à faire est de prendre connaissance des nombreux registres en matière de sécurité.

La dénonciation d'un usage

En droit du travail, la baisse de la rémunération est subordonnée à l'accord du salarié. Il est de jurisprudence constante que la rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié, même de manière minime, sans son accord.

Cette interdiction vaut pour le salaire de base, mais aussi pour les primes : les éléments de la rémunération qui figurent dans le contrat de travail ne peuvent pas être modifiés par l'employeur.

A défaut d'accord du salarié concerné, la diminution de la rémunération sera annulée par le juge et des sanctions pénales pourront être prononcées à l'encontre l'employeur.

Cependant, l'employeur peut baisser les éléments de la rémunération ne figurant pas dans le contrat de travail, sans l'accord du salarié.

Il s'agit des éléments de rémunération découlant d'un usage ou d'un accord collectif. Exemples : primes, 13^{ème} mois, etc... Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas requis, mais l'employeur qui veut diminuer ou supprimer ces primes doit tout de même respecter une procédure.

L'usage est une pratique habituelle, ancienne et constante, en vigueur au sein d'une entreprise, ou un avantage régulier accordé aux salariés, qui n'a fait l'objet d'aucun document écrit et ne résulte pas de l'application de la loi, de la convention collective ou d'un accord collectif

C'est une pratique instaurée volontairement par l'employeur qui peut décider d'y mettre fin sans l'accord des salariés à condition de respecter la procédure de dénonciation.

Pour être qualifié d'usage, l'avantage accordé doit répondre à 3 critères :

- la généralité : l'avantage bénéficie à l'ensemble du personnel salarié ou à une catégorie bien déterminée (*le personnel de l'atelier ou des bureaux par exemple*).
- la fixité : l'usage s'applique selon des modalités fixes, stables. Par exemple, si l'employeur verse une prime annuelle, son mode de calcul doit être constant et fixé à l'avance, avec des critères objectifs.
- la constance : l'avantage est versé régulièrement et l'a déjà été plusieurs fois de suite, se distinguant ainsi d'une mesure ponctuelle.

Exemples d'usages

Prime de fin d'année ou de 13 ^{ème} mois accordée à tous les salariés tous les ans depuis 10 ans
Prime de pénibilité accordée à tous les ouvriers depuis 2 ans
Départ de l'entreprise 2 heures plus tôt tous les derniers vendredis de chaque mois pour tous les cadres depuis 2 ans
Prime de vacances accordée à tous les salariés depuis 2 ans

Congés supplémentaires accordés à tous les salariés depuis 2 ans
Temps de pause accordé à tous les ouvriers depuis 3 ans
Prime trimestrielle versée à l'ensemble des salariés chaque trimestre, même si elle est qualifiée d'exceptionnelle
Prime consistant en un pourcentage constant du salaire annuel représentant un demi-mois de salaire, versée depuis 1962 à tous les salariés

Tant qu'il n'a pas été régulièrement dénoncé par l'employeur, l'usage d'entreprise est obligatoire.

Ainsi, un usage, une fois constaté, s'impose à l'employeur et ne peut être dénoncé par lui qu'après un préavis, voire la négociation d'une compensation au titre des avantages acquis. L'employeur doit respecter une procédure spécifique. A défaut, l'usage continuera à s'appliquer.

Procédure de dénonciation d'usage :

- information et consultation du CSE
- information individuelle des salariés par lettre recommandée avec accusé de réception
- respect d'un délai de prévenance raisonnable
- suppression de l'usage

Les délais de prescription de l'action en paiement ou répétition du salaire

Principe : l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans. Cette prescription court à compter du jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (*Article L 3245-1*)

S'agissant des salaires, le point de départ de la prescription est la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible (*Cass. Soc., 24 avril 2013 : n° 12-10.196*).

Pour les congés payés, le point de départ de la prescription est le terme de la période légale ou conventionnelle de prise de congés (*Cass. Soc., 29 mars 2017 : n° 15-22.057*).

La prescription de 3 ans s'applique à toutes les sommes afférentes au salaire (*Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 19-14.543*).

Elle concerne également les cotisations correspondant aux salaires (*Cass. Soc., 22 octobre 2014 : n° 13-16.936*).

Prescription de 3 ans	la contrepartie financière de la clause de non-concurrence
	l'indemnité compensatrice de congés payés ;
	l'indemnité compensatrice de préavis
	l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée
	le remboursement d'indemnités kilométriques et de repas, liées à l'exécution du travail
	les sommes que l'employeur a prélevées à tort sur le salaire
	la demande de rappels de salaire pour les périodes intercontrats lorsqu'une succession de CDD a été requalifiée en CDI (<i>Cass. Soc., 29 janvier 2020 : n° 18-15.359</i>)
	l'action en requalification du contrat de travail à temps partiel en temps complet (<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 19-10.161</i>)
	l'action en réclamation d'une classification professionnelle (<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 19-10.161</i>)
	l'action en nullité d'une convention de forfait jours (<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 18-23.932</i>)
	la demande de monétisation du solde d'un compte épargne-temps (<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 19-14.543</i>)
	la demande en rappel de salaire fondée sur une atteinte au principe de l'égalité de traitement et non pas sur une discrimination, la durée de la prescription devant être déterminée par la nature de de créance objet de la demande (<i>Cass. Soc., 29 septembre 2021 : n° 20-12.592</i>)
Prescription de 2 ans	L'action en remboursement de frais professionnels est soumise à la prescription de 2 ans, applicable aux actions liées à l'exécution du contrat de travail (<i>Cass. Soc, 20 novembre 2019 : n° 18-20.208</i>)
Prescription de 6 mois	Le salarié peut dénoncer le reçu pour solde de tout compte dans les 6 mois qui suivent sa signature (<i>Article L 1234-20</i>). A cet égard, il conviendra de se placer à la date d'envoi du courrier de dénonciation pour apprécier si le délai est expiré (<i>Cass. Soc., 16 mai 2000 : n° 96-43.218</i>). Cela dit, la Cour de cassation a pu considérer que la dénonciation peut résulter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes dans le délai de 6 mois suivant la signature du reçu même si l'article D 1234-8 du code du travail indique que la dénonciation s'effectue par lettre recommandée (<i>Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-13.194</i>). Si le reçu n'a pas été dénoncé dans le délai de 6 mois, il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

JURISPRUDENCE

Barème Macron	<p>Un salarié est licencié pour motif économique à la suite d'un projet de restructuration.</p> <p>La Cour de cassation confirme l'application de l'article L 1235-3 du code du travail qui fixe une indemnité comprise dans le barème.</p>	<p><i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-15.247</i></p>
Barème Macron	<p>Une société a licencié un salarié pour motif économique.</p> <p>Condamnée à payer des indemnités supérieures au barème de l'article L 1235-3 du code du travail, la société obtient la cassation du jugement car la salariée n'entraîne dans aucune des exceptions prévues permettant de ne pas appliquer le barème</p>	<p><i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-14.490</i></p>
Délai de notification d'un licenciement	<p>Un employeur qui après avoir convoqué un salarié à un entretien préalable au licenciement, découvre de nouveaux faits et convoque à un deuxième entretien un salarié.</p> <p>Le délai d'1 mois pour notifier la sanction court après le deuxième entretien</p>	<p><i>Cass. Soc., 6 avril 2022 : n° 20-22.364</i></p>
Limite à la liberté d'expression	<p>Les propos d'un animateur constituent une faute grave en raison du caractère sexiste de ces derniers se voulant humoristiques : <i>Les gars vous savez c'qu'on dit d'une femme qu'a déjà les 2 yeux au beurre noir ? - Elle est terrible celle-là ! On lui dit plus rien on vient déjà de lui expliquer 2 fois.</i></p> <p>La Cour de cassation considère la sanction proportionnée au regard des circonstances (<i>réitérations, actualité médiatique, ...</i>) et des dispositions du contrat de travail du salarié.</p> <p>Pour rappel, la liberté d'expression reste protégée sous réserve d'abus par les articles 11 de la DDHC et 10 de la CEDH.</p>	<p><i>Cass. Soc., 20 avril 2022 : n° 20-10.852</i></p>
Représentativité syndicale	<p>Bien que l'employeur puisse conclure un accord d'entreprise avec le CSE, encore faut-il que les élus du 1^{er} tour bénéficiant du monopole syndical, proviennent d'organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés et répondant à l'ensemble des critères de représentativité dont la transparence financière.</p> <p>Ainsi, dans le cadre d'un PSE, la condition de transparence financière, doit être remplie lors de la signature de l'accord afin de pouvoir prendre en considération la signature de l'OS et son caractère majoritaire.</p> <p>La Cour de cassation précisant au passage qu'il n'est pas nécessaire que la représentativité du syndicat ait été <i>contestée devant le Juge judiciaire à l'occasion du contentieux des élections professionnelles.</i></p>	<p><i>CE, 6 avril 2022 : n° 444460, 444477, 444642</i></p>
Droit de grève	<p>Dès lors que les conditions du régime juridique du droit de grève sont respectées, à savoir notamment la notice d'un préavis valable par un syndicat représentatif, le fait que seul un salarié se déclare gréviste au sein du personnel constitue un exercice valable du droit de grève.</p> <p>La constatation de la fin de la grève ne peut être effectuée que par le syndicat représentatif ayant déposé le préavis.</p> <p>Le fait que seul un salarié cesse son activité est suffisant.</p>	<p><i>Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-18.402</i></p>
Modification des horaires de travail	<p>Le fait pour l'employeur, de passer d'un type d'horaire à un autre entraîne une modification du contrat que le salarié doit accepter et qu'il peut en conséquence refuser.</p> <p>Exemples : passage d'un horaire différent chaque semaine à un horaire fixe, passage d'un horaire continu à discontinu...</p> <p>Dans le cas d'espèce, l'employeur souhaitait passer d'un horaire fixe discontinu à un horaire continu variant chaque semaine suivant un cycle de deux semaines</p>	<p><i>Cass. Soc., 16 mars 2022 : n° 21-10.147</i></p>

Cass. Soc., 9 mars 2022 : n° 20-17.005

En l'espèce :

Un salarié est engagé en qualité d'assistant responsable de ligne de produits, avant d'être promu directeur d'exploitation générale.

Après avoir été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, il s'est vu proposer un poste de directeur d'exploitation sectorielle avec une rémunération mensuelle réduite, ce qu'il a refusé.

Il a ensuite été convoqué à un nouvel entretien préalable, puis a été licencié pour insuffisance professionnelle.

Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes. L'affaire est portée devant la cour d'appel suite au rejet de ses demandes devant le Conseil de prud'hommes.

La cour d'appel a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors qu'antérieurement à la lettre de licenciement invoquant l'insuffisance professionnelle du salarié, l'employeur avait engagé une procédure de rétrogradation disciplinaire.

L'employeur forme un pourvoi en cassation en soutenant que c'est le motif mentionné dans la lettre de licenciement qui doit être examiné pour rechercher si la cause du licenciement est réelle et sérieuse et que, dans cette lettre, l'employeur peut se prévaloir de l'insuffisance professionnelle du salarié licencié, peu important le fait qu'il ait engagé antérieurement une procédure disciplinaire.

Pour la Cour de cassation, c'est le motif de la rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié.

Ce n'est pas parce que l'employeur n'a pas souhaité demeurer sur le terrain disciplinaire que le licenciement prononcé ensuite pour insuffisance professionnelle est dénué de cause réelle et sérieuse.

Il s'agit là d'une interprétation classique de la loi selon laquelle c'est la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs du licenciement (*article L 1235-2, alinéa 2, du code du travail*). Le juge doit examiner les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pour considérer que la mesure est bien fondée ou non.

La Cour de cassation avait déjà pu juger que c'est le motif de rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important le recours, éventuellement fautif, de l'employeur à une mise à pied conservatoire (*Cass. Soc., 11 juin 2008, n° 07-42.180*).

A savoir : *l'employeur qui a pris l'initiative de se placer sur le terrain disciplinaire en sanctionnant le salarié conserve la faculté de prononcer par la suite un licenciement pour insuffisance professionnelle, dénué de tout caractère disciplinaire*

Dépassement de la durée maximale du travail

Cass. Soc., 26 janvier 2022 : n° 20-21.636

Le 13 avril 2016, la Cour rendait une décision selon laquelle le seul manquement de l'employeur ne suffisait pas à caractériser l'existence d'un préjudice, lequel devait donc être démontré. Elle revenait ainsi sur sa jurisprudence antérieure qui établissait que la plupart des irrégularités commises par l'employeur causaient nécessairement un préjudice au salarié.

Mais pour le dépassement de la durée maximale de travail, dans cet arrêt du 26 janvier 2022, la Cour juge que ce dépassement cause nécessairement un préjudice au salarié, qu'il appartient à l'employeur de dédommager.

En l'espèce :

Un salarié qui avait travaillé 50,45 heures durant une semaine, réclamait des dommages-intérêts pour violation de la durée maximale du travail hebdomadaire (*cette durée est légalement fixée à 48 heures*).

La cour d'appel avait débouté le salarié de cette demande aux motifs que ce dernier n'a pas suffisamment démontré l'existence d'un préjudice né du dépassement de la durée maximale de travail.

Selon la Cour de cassation, le seul constat du dépassement de la durée du travail ouvre droit à réparation pour le salarié qui n'a plus à démontrer le préjudice subi.

La Cour de cassation fait écho à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (*CJUE, 14 octobre 2010 : c-243/09*), qu'elle cite dans son arrêt, selon laquelle le dépassement de la durée moyenne maximale de travail constitue en tant que tel une violation, sans qu'il soit besoin de démontrer l'existence d'un préjudice spécifique car ce dépassement prive le salarié du bénéfice d'un repos suffisant garanti par la législation.

Ainsi, le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire, en ce qu'il prive le travailleur d'un tel repos, lui cause, de ce seul fait, un préjudice dès lors qu'il est ainsi porté atteinte à sa sécurité et à sa santé.

Il appartient donc au juge du fond d'évaluer souverainement le montant du préjudice et non d'apprécier son existence.

A savoir : *le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation sans que le salarié n'ait à prouver son préjudice*

CDD pour assurer des remplacements

Cass. Soc., 13 avril 2022 : n° 21-12.538

Principe : un employeur ne peut recourir au contrat de travail à durée déterminée (CDD) qu'à certaines conditions fixées par le code du travail. Ce type de contrat doit impérativement être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée (CDI)

L'employeur ne peut recourir qu'à un nombre de motifs limités, parmi lesquels figure le remplacement de salarié absent. Le remplacement peut être partiel. Il ne porte alors que sur une partie des tâches du salarié absent.

Le contrat de remplacement doit notamment comporter :

- le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- la date du terme ou la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- le poste de travail occupé ;
- la durée de la période d'essai applicable ;
- le montant de la rémunération.

Lorsqu'il a un terme précis, un tel contrat exécuté en France ne peut durer en principe plus de 18 mois, renouvellement inclus. Un CDD ne peut cependant avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Cette règle s'impose quel que soit le motif du CDD, y compris en cas de remplacement de salarié absent.

En l'espèce :

Une salariée avait été embauchée dans le cadre de 37 CDD, représentant 726 jours travaillés (*dont 10 mois pour le remplacement d'une même salariée en congé maternité puis en congés payés*) sur une période de 4 ans et demi.

23 d'entre eux étaient motivés par des remplacements partiels de salariés absents.

Et les autres étaient liés à des surcroûts temporaires d'activité.

A l'issue de son dernier CDD, la salariée a sollicité la requalification de ces contrats en CDI.

Et la requalification de la rupture de la collaboration en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle soutenait que ce recours systématique aux CDD de remplacement était lié à un besoin structurel de main d'œuvre.

La cour d'appel a rejeté les demandes de la salariée. Car chaque contrat était distinct et autonome. Ils précisaient le nom du salarié remplacé et le motif de son absence. Et la société justifiait que ces salariés étaient en congés ou en maladie aux périodes où les CDD avaient été conclus avec l'intéressée.

La Cour de cassation a donné raison à la cour d'appel. Selon elle, il ressortait de ces éléments que l'employeur n'avait pas systématiquement recours au CDD pour faire face à un besoin structurel. Aucun élément ne démontrait ainsi que l'intéressée occupait un emploi permanent dans l'entreprise.

Cette décision ne signifie pas pour autant qu'il n'existe aucun risque à embaucher un même salarié dans le cadre de plusieurs CDD de remplacement distincts sur plusieurs années. En effet, dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, la salariée avait effectué des remplacements partiels et avait travaillé 726 jours sur une période de 1600 jours environ, dont plus de 300 jours au titre d'un même remplacement.

La Cour de cassation a pu considérer au contraire que 60 CDD séparés par de courtes périodes d'interruption pendant 3 années devaient être requalifiés en CDI. En l'espèce, le salarié avait connaissance de ses dates d'embauche au fur et à mesure des contrats, effectuait certains remplacements la veille pour le lendemain, et n'avait pas travaillé pour un autre employeur durant 3 ans, ce dont il résultait qu'il se tenait à la disposition de l'employeur. D'autre part, le recours au CDD était un mode habituel de gestion du personnel au sein de l'entreprise (*Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-21.796*).

A savoir : *un CDD ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut ainsi pas être conclu pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre. Tel n'est pas nécessairement le cas des CDD de remplacement conclus avec un même salarié pendant plusieurs années*

Notification de la rupture du contrat

Cass. Soc., 16 mars 2022 : n° 20-23.724

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié pour différentes raisons :

- rupture anticipée de CDD pour faute grave, force majeure ;
- licenciement pour motif personnel et mise à la retraite ;
- licenciement pour motif économique ;
- etc.

L'employeur doit respecter différentes procédures selon le motif de rupture invoqué. Celles-ci s'achèvent par la notification de sa décision de rupture au salarié.

Le code du travail impose dans certains cas un formalisme particulier à respecter (*licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, etc.*). Mais la Cour de cassation autorise parfois d'autres procédés de notification (*remise en main propre contre décharge, lettre simple, remise par huissier, etc.*). Si l'employeur notifie la rupture de son contrat au salarié d'une autre manière que celles admises, elle sera irrégulière ; ce qui l'exposera au paiement d'indemnités.

Il en est de même en cas de rupture de son contrat à l'initiative du salarié (*démission, rupture anticipée de CDD en raison de la conclusion d'un CDI, départ en retraite, etc.*). Celui-ci doit notifier à l'employeur sa volonté de mettre fin à son contrat de manière claire et non équivoque.

Principe : en tout état de cause, l'employeur ne doit pas omettre de notifier au salarié la rupture de son contrat. Car le délai de 12 mois qui lui est accordé pour contester la régularité de la rupture de son contrat court à compter de la notification de sa décision. A défaut de notification, le salarié pourra engager une action relative à la rupture de son contrat sans limite de temps.

En l'espèce :

Une salariée avait saisi le conseil de prud'hommes le 18 mars 2016.

Elle contestait notamment la rupture de son contrat de travail.

La cour d'appel avait jugé que les demandes relatives à la rupture du contrat de la salariée étaient prescrites.

Elle considérait que la relation de travail s'était interrompue le 31 mars 2013.

Et que cette date constituait le point de départ de la prescription.

Elle indiquait à cet égard que la salariée n'ignorait pas la date de rupture de son contrat.

Elle avait en effet saisi la formation de référé le 3 novembre 2015 pour obtenir la délivrance d'une attestation Pôle emploi, un certificat de travail et des bulletins de salaire.

La salariée contestait cette décision. Elle considérait que le délai de prescription de l'action en contestation d'un licenciement court à compter de sa notification. Or, elle n'avait pas reçu de notification par son employeur de la rupture de son contrat de travail au 31 mars 2013 à cette même date. La prescription ne pouvait donc courir à compter de cette date.

La Cour de cassation donne raison au salarié. Selon elle, le délai de prescription de l'action en contestation d'un licenciement court à compter de sa notification. Or, l'employeur n'avait pas notifié la rupture de son contrat à la salariée.

A savoir : *le délai de prescription de l'action en contestation d'un licenciement court à compter de sa notification. L'absence de notification de la rupture du contrat de travail par l'employeur permet au salarié de former des actions portant sur la rupture de son contrat sans limite de temps*

Licenciement

Cass. Soc., 9 mars 2022 : n° 20-19.744

En l'espèce :

Une salariée est soupçonnée de vols par son employeur.

Elle est mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Durant sa mise à pied conservatoire, la salariée envoie un SMS à une collègue pour lui demander son aide et écarter les soupçons de vols formulés par son employeur à son encontre afin de préserver son emploi.

Elle est licenciée pour faute grave en raison de ce SMS et conteste son licenciement.

Définition : la mise à pied à titre conservatoire n'est pas une sanction, contrairement à la mise à pied disciplinaire. Il s'agit d'une mesure d'attente qui permet à l'employeur d'écarter le salarié immédiatement et provisoirement soit en raison de son comportement agressif rendant sa présence nuisible pour l'entreprise par exemple, soit parce que l'employeur doit effectuer des recherches avant de prendre sa décision pour sanctionner le salarié

La cour d'appel confirme le licenciement. Selon elle, il reposait bien sûr une faute grave, car l'envoi de ce SMS constituait un stratagème consistant à impliquer une collègue pour tenter de dissimuler frauduleusement un vol commis au préjudice de son employeur.

Cette dissimulation était à elle seule un manquement de la salariée à son obligation contractuelle de probité vis-à-vis de son employeur et rendait impossible la poursuite de son contrat de travail.

La salariée s'était pourvue en cassation, en soutenant que son licenciement était injustifié car aucune faute grave commise en amont de sa mise à pied conservatoire ne lui était reprochée et que son comportement durant la mise à pied n'importait pas.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel, considérant que cette dernière avait souverainement considéré que les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis constituaient une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail de la salariée.

La Cour de cassation rajoute une précision importante : peu importe qu'aucune faute antérieure à la mise à pied conservatoire ne soit reprochée au salarié, un licenciement pour faute grave peut être justifié par une faute commise pendant une période de mise à pied conservatoire.

A savoir : *les seuls faits commis durant la mise à pied conservatoire peuvent justifier un licenciement pour faute grave*