

26 août 2014



### **Inaptitude physique : la notification écrite des motifs s'opposant au reclassement**

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de rechercher les possibilités de reclassement du salarié, au besoin par la mise en œuvre de mesures de mutation voire même de transformation de poste.

Dans cette affaire, l'employeur, se trouvant dans l'impossibilité de reclasser le salarié déclaré inapte, procède à son licenciement pour motif personnel. Le salarié réclame des dommages intérêts au titre de la rupture.

Or, contrairement à la Cour d'appel qui s'était contentée de vérifier que l'employeur avait tenté par tout moyen de satisfaire à son obligation de reclassement, la Cour de cassation estime que le simple fait que les motifs s'opposant au reclassement n'aient pas été notifiés par écrit constitue un préjudice pour le salarié, qui doit être indemnisé.

*Cass. soc. 28 mai 2014, n° 13-10512*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029018510&fastReqId=1241404486&fastPos=1>

### **Mise en place du repos compensateur de remplacement**

Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou encore donner lieu à un repos compensateur de remplacement. Le repos compensateur de remplacement peut-être mis en place par accord collectif ou par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical sous réserve que les représentants du personnel ne s'y opposent pas. Cette décision unilatérale cesse de produire effet dès l'instant que l'entreprise se dote de nouveau d'un délégué syndical. Dans ce cas, faute d'accord collectif, les salariés peuvent réclamer le paiement des heures supplémentaires.

La désignation d'un délégué syndical met fin à la décision unilatérale de l'employeur, les juges estiment qu'elle devient caduque de fait sans qu'il soit nécessaire de la dénoncer.

*Cass. soc. 24 juin 2014, n° 13-10301*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029153669&fastReqId=2145155866&fastPos=1>

### **Consommation d'alcool au travail**

La procédure du règlement intérieur prévoyant des contrôles d'alcoolémie pour les salariés en état d'ébriété apparent doit être strictement respectée. A défaut, le licenciement d'un salarié suite à un contrôle positif est injustifié.

Dans cette affaire, un salarié avait été soumis à un contrôle d'alcoolémie par l'employeur comme prévu par le règlement intérieur. Contrôlé positif, il est licencié pour faute grave. Le salarié conteste son licenciement au motif que les contrôles ne peuvent être effectués qu'en cas d'ébriété manifeste et pour des salariés occupés à l'exécution de travaux dangereux conformément aux dispositions du règlement intérieur. Le contrôle ayant été collectif, le critère d'ébriété manifeste ne pouvait être respecté.

Les juges donnent raison au salarié car, selon le règlement intérieur, l'employeur ne pouvait soumettre le salarié à un contrôle d'alcoolémie, que si le salarié présentait un état d'ébriété apparent, ce qui n'était pas le cas, déniait ainsi toute portée au dépistage effectué en violation de ce règlement.

*Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-13757*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029199673&fastReqId=1664037494&fastPos=1>

### **Majoration des heures complémentaires**

Toutes les heures complémentaires effectuées par le salarié à temps partiel au-delà des limites autorisées donnent lieu à une majoration de 25 %.

En principe, le nombre d'heures complémentaires ne peut pas excéder le dixième de la durée contractuelle du travail. Ces heures sont majorées de 10 %.

Toutefois, si un accord collectif le prévoit, cette limite peut être portée jusqu'au tiers de la durée contractuelle. Les heures complémentaires comprises entre le dixième et le tiers sont alors majorées de 25 %.

Si les heures complémentaires excèdent le dixième ou le tiers de la durée contractuelle elles doivent également être majorées de 25 % comme le précisent les juges.

*Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-15954*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029194513&fastReqId=1089953813&fastPos=1>

### **Convention de forfait annuel en heures : détermination des horaires de travail**

Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ont la faculté de signer avec leur employeur une convention de forfait en heures sur l'année. Ce type de convention permet au salarié d'organiser son emploi du temps en fonction des variations d'activité de l'entreprise, mais l'employeur peut apporter des restrictions à cette liberté et notamment pour tenir compte des contraintes de la production.

Dans cette affaire, un salarié non cadre soumit à ce type de convention est licencié pour faute grave pour ne pas avoir respecté les nouveaux horaires de production imposés par l'employeur. Le salarié conteste son licenciement et invoque la liberté dont il dispose, en vertu de la convention de forfait en heures, d'organiser son temps de travail.

La Cour de cassation donne gain de cause à l'employeur car bien que le salarié dispose d'une liberté dans la fixation de ses horaires de travail, il ne peut se soustraire aux contraintes liées à l'horaire collectif fixé par l'employeur.

*Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-11904*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029194555&fastReqId=2019449633&fastPos=1>

### **Elections professionnelles : rédaction du PV par un tiers**

A l'issue des élections professionnelles, un procès-verbal (PV) des opérations électorales doit être rédigé. Ce PV ne peut pas être rédigé par un tiers au bureau de vote, dans le cas contraire, les élections peuvent être annulées.

Dans cette affaire, le PV des élections avait été rédigé par un tiers au bureau de vote. Un candidat aux élections a saisi les juges afin d'obtenir la nullité des élections.

La Cour de cassation donne raison au salarié car selon le code électoral, le PV des élections doit être rédigé, en l'absence de secrétaire, par un des membres du bureau de vote ou par un des électeurs choisi par lui.

*Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-60218*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029194818&fastReqId=1685355750&fastPos=1>

### **Clause de mobilité : zone géographique**

Une clause de mobilité, qui permet de modifier le lieu de travail d'un salarié sans avoir à obtenir son accord préalable, doit avoir une limite géographique précise. La référence à l'ensemble du territoire français permet de remplir cette obligation.

Dans ces affaires, des salariés ont été licenciés pour avoir refusé leur mutation de la Lorraine à la région parisienne en application d'une clause de mobilité ayant pour limite géographique le territoire français.

Les salariés ont contesté leurs licenciements aux motifs que la zone géographique n'était pas suffisamment précise et que la clause litigieuse ne leur permettait pas de savoir si elle concernait les établissements existants ou également ceux à venir.

La Cour de cassation ne retient pas ces arguments et considère que la mention du territoire français est suffisamment précise et ne permet pas à l'employeur d'en étendre unilatéralement la portée.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-11.906, n°13-11.907, n°13-11.908 et n°13-11.909

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029241694&fastReqId=2004130887&fastPos=1>

### **Subvention de fonctionnement du CE**

L'assiette de calcul du budget de fonctionnement du CE est alignée sur celle du budget des activités sociales et culturelles par référence au compte 641 du plan comptable.

Elle comprend donc la masse salariale brute sans prendre en considération la rémunération des dirigeants, les remboursements de frais professionnels ainsi que les indemnités dues à la rupture du contrat à l'exception toutefois pour ces dernières, des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis.

En application de ces principes, les indemnités transactionnelles pour leur quote part excédant l'indemnité légale et conventionnelle de licenciement ne doivent pas entrer dans cette assiette de calcul.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-17470

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029242135&fastReqId=1123639765&fastPos=1>

26 août 2014

### **Prise d'acte et manquements graves de l'employeur**

Des propos vexatoires tenus par l'employeur sont des faits suffisamment graves pour justifier une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié.

Dans cette affaire, un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif qu'il avait été l'objet de propos vexatoires et humiliants réitérés et en public, de la part de l'employeur, que cela l'avait déstabilisé sur le plan professionnel caractérisant des faits de harcèlement moral.

La Cour de cassation donne raison au salarié et requalifie la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail s'il reproche à l'employeur des manquements dans l'exécution du contrat de travail.

Le juge examine alors les raisons de la décision du salarié. S'il estime la décision justifiée, la prise d'acte est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si, au contraire, elle lui paraît injustifiée, il la requalifie en démission.

*Cass. soc. 9 juillet 2014, n°13-15.832*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029248720&fastReqId=2102078799&fastPos=1>