

Intérim : motif de recours

L'employeur ne peut avoir recours à un travailleur temporaire ou conclure un contrat de travail à durée déterminée que pour un des motifs prévus par la loi. Le recours à ces contrats précaires est autorisé notamment en cas d'accroissement temporaire d'activité.

Dans un arrêt du 29 octobre 2014, la Cour de cassation précise que ce motif ne peut pas être invoqué dans le cas du démarrage de la production de nouveaux verres dans une entreprise de fabrication de verres optiques, dans la mesure où le lancement de ce nouveau type de produit s'intègre dans l'activité normale de l'entreprise.

Dans cette affaire, un travailleur avait conclu 28 contrats de travail temporaires sur 6 ans au motif d'un accroissement temporaire d'activité. L'entreprise avançait que le lancement de nouveaux verres entraînait un accroissement temporaire d'activité. Pour la Cour de cassation, le lancement de nouveaux verres étant lié à l'activité normale de l'entreprise, il ne pouvait pas justifier le recours à un contrat précaire pour ce motif. Elle valide donc la requalification du contrat d'intérim en contrat de travail à durée indéterminée et le paiement de 16 000 € de dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi.

Cass. soc. 29 octobre 2014, n° 12-27936

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029682978&fastReqlid=568486754&fastPos=1>

Succession de contrats à durée déterminée

En principe, plusieurs CDD ne peuvent pas être conclus avec le même salarié sans que ne soit respecté un délai de carence entre les contrats. Il existe toutefois des exceptions à ce principe prévu par le Code du travail (art. L 1244-1). Ces exceptions visent la succession des contrats conclus pour le remplacement d'un salarié (ou du chef d'entreprise) absent ou du salarié dont le contrat est suspendu ; le contrat saisonnier ou le contrat d'usage. Ces exceptions doivent être appréciées de manière restrictive.

Dans une affaire, le salarié avait signé un premier CDD motivé par un accroissement temporaire d'activité, puis une succession de CDD pour le remplacement de salariés absents. Le salarié saisit les juges pour obtenir requalification des CDD successifs en contrat de travail à durée indéterminée

Les juges considèrent que si le Code du travail prévoit des exceptions au principe général du respect du délai de carence, il limite le champ d'application de ces exceptions aux seuls cas qu'il énumère. Le premier contrat ayant été conclu pour accroissement d'activité, motif de recours non visé par l'article du Code du travail, le salarié était en droit d'obtenir la requalification de ses CDD en un CDI.

Cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-18162

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029538578&fastReqlid=1593194890&fastPos=1>

CDD d'usage et secteur du tourisme

Les CDD d'usage peuvent être conclus lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Ils ne peuvent être conclus que dans les secteurs d'activité définis par décret (listés par l'article D. 1242-1 du Code du travail) ou par convention ou accord collectif étendu. A défaut, le salarié peut demander à ce que le CDD d'usage soit requalifié en CDI.

Dans cette affaire, l'employeur faisait état d'une disposition de la convention collective qui prévoyait que le contrat conclu avec le guide accompagnateur ou l'accompagnateur prend fin dès l'accomplissement de la mission. Il entendait donc faire reconnaître l'existence d'un CDD d'usage dans secteur d'activité du tourisme.

Les juges constatant d'une part, que les dispositions de l'article D. 1242-1 du Code du travail ne mentionnaient pas le secteur d'activité du tourisme et d'autre part, que la convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme à laquelle se référait l'employeur n'était pas étendue, ont donné droit au salarié.

Cass. soc. 15 octobre 2014, n° 13-19993

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029607614&fastReqId=1421360400&fastPos=1>

Preuve de la notification de licenciement

En application du Code du travail, la lettre de licenciement doit être adressée en recommandé avec accusé de réception. Les juges admettent toutefois que l'employeur puisse remettre cette lettre en main propre contre décharge. Faute d'envoi en recommandé avec accusé de réception ou de remise en main propre contre décharge, l'employeur devra rapporter la preuve de cette notification par tous moyens à défaut de quoi le licenciement sera injustifié.

Dans une affaire, une salariée conteste la validité de son licenciement au motif que la lettre de licenciement qui comportait la mention erronée « par voie recommandée + AR » ne précisait pas qu'elle lui avait été remise en main propre contre décharge et ne comportait ni une mention manuscrite en ce sens, ni sa signature.

A l'appui de sa défense, l'employeur apporte le témoignage de la responsable administrative de l'entreprise qui atteste avoir remis cette lettre en main propre à la salariée. Les juges admettent ce moyen de preuve et ne font pas droit à la demande de la salariée. Il est important de souligner que, dans cette affaire, les juges ont vraisemblablement retenu la mauvaise foi de la salariée qui s'était rendue dans les locaux de l'entreprise pour récupérer les documents de rupture du contrat à la date figurant sur la lettre de licenciement. Il était donc « évident » qu'elle ne se serait pas rendue dans les locaux à cette date si elle n'avait pas reçu la lettre de licenciement.

Cass. soc. 29 septembre 2014, n° 12-26932

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029538056&fastReqId=1064405161&fastPos=1>

Prime d'efficacité dans le transport routier

L'employeur est soumis à une obligation de santé et de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés. A ce titre, il est interdit de rémunérer des conducteurs routiers en fonction de la distance parcourue ou du volume des marchandises transportées. En effet, ce type de prime incite à parcourir le plus de kilomètres possible et, par conséquent, à dépasser la durée du travail et les limitations de vitesse.

La Cour de cassation précise, dans un arrêt du 15 octobre 2014, qu'une prime calculée en fonction de la distance parcourue ou du volume des marchandises transportées est illicite même si elle prend en compte d'autres paramètres de calcul. Dans cette affaire, la prime octroyée à un coursier dépendait de la distance parcourue et des délais de livraison, mais également du temps d'attente chez le client ou d'éventuelles difficultés pour trouver le destinataire.

Elle a tout de même été jugée illicite. Le salarié était donc fondé à réclamer des rappels de salaire à hauteur du montant le plus élevé de la prime.

Cass. soc. 15 octobre 2014, n° 12-29235

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029607574&fastReqlid=2008383448&fastPos=1>

Prime d'entretien des vêtements de travail : évaluation

Les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être pris en charge par ce dernier.

Ainsi l'employeur doit prendre en charge l'entretien des vêtements de travail dont il impose le port. Il revient aux juges du fond d'évaluer le montant de la prise en charge en cas de litige.

Dans ces deux affaires du 15 octobre 2014, l'employeur avait évalué la prime d'entretien des vêtements de travail que les salariés avaient l'obligation de porter, à la prise en charge d'un baril de lessive de 3kg par trimestre.

Le montant de cette prime, insuffisant pour le salarié, est validé par les juges du fond qui se sont servis des données d'un magazine spécialisé pour vérifier si l'employeur remplissait correctement son obligation de prise en charge des frais.

La Cour de cassation confirme cette évaluation au motif que les juges du fond apprécient souverainement le montant de cette prime.

Cass. soc. 15 octobre 2014, n° 13-17134 et n° 13-17135

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029609763&fastReqlid=1861409291&fastPos=1>

Pas de retenue sur salaire, sauf faute lourde

Si le salarié cause un dommage à son employeur dans le cadre de sa prestation de travail, la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde, c'est-à-dire s'il agit avec l'intention de nuire à son employeur.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 30 septembre 2014.

Dans cette affaire, un chauffeur de poids lourd avait endommagé le véhicule de l'entreprise à la suite d'une erreur de conduite. Le coût des réparations avait été retenu sur sa paie, comme l'avait proposé le salarié.

Pour la Cour de cassation, si l'employeur ne prouve pas la faute lourde, il ne peut obtenir du salarié le remboursement des dommages occasionnés par son erreur, même si celui-ci avait donné son accord. Dans ce cas, les frais restent entièrement à la charge de l'employeur.

Cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-20082

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029542302&fastReqlId=1670265708&fastPos=1>

Harcèlement moral et certificats médicaux

Le salarié qui s'estime victime de harcèlement doit apporter aux juges des faits permettant de présumer l'existence de ce harcèlement. L'employeur doit quant à lui, prouver que les faits incriminés reposent sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Les juges considèrent que les certificats médicaux ne suffisent pas en soi à rapporter les faits de harcèlement.

Dans cette affaire, la salariée responsable comptable, a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement après un arrêt maladie de 6 mois.

S'estimant victime de harcèlement moral, elle entendait imputer à l'employeur son inaptitude physique. A cette fin, elle avait produit des avis médicaux de son médecin traitant faisant état d'un « état dépressif sévère réactionnel à un conflit professionnel aigu ». Les juges ont considéré que ces documents médicaux ne pouvaient pas à eux seuls, prouver la matérialité des faits de harcèlement.

Si ces avis médicaux sont souvent nécessaires, ils ne sont toutefois pas suffisants.

Cass. soc. 30 septembre 2014, n°13-16436

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029541434&fastReqlId=1399020040&fastPos=1>

Vie privée et sanction disciplinaire

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié pour des faits relevant de sa vie privée. Les faits commis en dehors du temps et du lieu du travail ne peuvent donc pas donner lieu à un licenciement. Il arrive cependant que des faits commis dans le cadre de la vie privée puissent être rattachés à la vie professionnelle comme l'illustre notamment un arrêt du 8 octobre dernier.

Dans cette affaire, les juges estiment que le comportement agressif du salarié à l'égard de ses collègues de travail lors d'un voyage d'agrément organisé par l'employeur peut valablement justifier son licenciement. Dans la mesure où l'employeur était l'initiateur de ce voyage et où les faits reprochés impliquaient des collègues de travail, ils se rattachaient à la vie de l'entreprise.

L'employeur était donc en droit d'user de son pouvoir disciplinaire et de procéder au licenciement du salarié.

Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-16793

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029565349&fastReqlid=657750536&fastPos=1>

Déplacement du local du comité d'entreprise

L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé nécessaire à l'exercice de ses fonctions. A défaut, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave.

La Cour de cassation précise, dans un arrêt du 22 octobre 2014, à quelles conditions l'employeur peut déplacer ce local.

Dans cette affaire, l'employeur avait demandé au comité d'entreprise de changer de local. Celui-ci avait refusé parce que le nouveau local était plus petit. L'employeur a donc saisi le juge afin d'obtenir l'autorisation de procéder au changement de local.

A cette occasion, la Cour de cassation précise que l'employeur peut mettre à disposition du comité d'entreprise un nouveau local aménagé, dès lors que ce local lui permet d'exercer normalement ses fonctions. Il n'y a donc pas lieu de rechercher si le local est moins bien que le précédent, mais uniquement si celui-ci permet l'exercice normal des fonctions du comité d'entreprise.

Cass. soc. 22 octobre 2014, n° 13-16614

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029632644&fastReqlid=2035366955&fastPos=1>