

Absence de mise en place du document unique

Chaque employeur doit, compte tenu de la nature de ses activités, évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés. Il doit ensuite transcrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an, ainsi que lors de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel, du médecin du travail et de l'inspecteur du travail.

Dans une affaire, de nombreux salariés réclament des dommages intérêts à leur ancien employeur pour non-établissement du document unique.

La cour d'appel avait rejeté les demandes des salariés, estimant que l'employeur n'était pas tenu à la mise en place du document unique, en l'absence de danger apparent pour les salariés (absence de preuve sur les substances ou préparations chimiques utilisées au sein de l'entreprise).

La Cour de cassation juge au contraire que l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques s'impose à tous les employeurs, même en l'absence de risque particulier. Elle fait donc droit à la demande de dommages-intérêts des salariés.

Cass. soc. 8 juillet 2014, n° 13-15470

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029241886&fastReqlid=1207266724&fastPos=1>

Heures complémentaires choisies par le salarié : majoration

Les heures complémentaires sont les heures réalisées par les salariés à temps partiel au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail.

La réalisation d'heures complémentaires est strictement encadrée par les textes. Elles ne peuvent être effectuées que si le contrat de travail le prévoit, et dans la limite du dixième de la durée contractuelle (ou du tiers si un accord de branche étendu le permet), la durée légale du travail de 35 heures par semaine ne devant jamais être atteinte.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, toutes les heures complémentaires font l'objet d'une rémunération majorée.

La Cour de cassation précise que ces règles sont applicables aux heures complémentaires qu'elles soient imposées par l'employeur ou non.

Dans cette affaire, une entreprise de services à la personne employait des salariés à temps partiel sur la base d'un contrat d'une durée de 8 heures mensuelles et prévoyait un dispositif d'heures complémentaires « choisies », qui consiste à organiser la réalisation d'heures complémentaires sur la base du volontariat des salariés. L'employeur considérait que les heures étant réalisées de manière volontaire par les salariés, les

règles relatives aux heures complémentaires (mention dans le contrat de travail, limites et rémunération) n'étaient pas applicables.

La Cour de cassation confirme la condamnation de l'entreprise et de son dirigeant à une contravention pour non-respect des mentions obligatoires du contrat de travail, des limites des heures complémentaires et du paiement majoré de ces heures.

Cass. crim. 2 septembre 2014, n° 13-83854

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029429579&fastReqlid=778547066&fastPos=1>

Rupture du contrat d'apprentissage

Passé les deux premiers mois, le contrat d'apprentissage peut être rompu soit d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti, soit par décision du Conseil des prud'hommes dans certains cas. Lorsque la rupture intervient d'un commun accord, elle doit donner lieu à un écrit signé par l'employeur et l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur.

A défaut de respecter ce formalisme, l'apprenti peut obtenir des dommages et intérêts.

Dans une affaire, l'employeur estimait que la rupture était bien intervenue d'un commun accord au vue des échanges écrits avec l'apprentie. En effet, celle-ci lui avait adressé un projet de rupture de contrat et lui avait demandé par la suite de lui adresser les documents de rupture du contrat. L'employeur considérait que « cette commune intention se trouvait consignée dans deux écrits distincts mais aux termes concordants ».

Les juges ne retiennent pas son argumentation et rappellent que si la rupture du contrat d'apprentissage intervient sur accord des parties, elle doit être constatée par un écrit qui doit être signé par l'employeur, par l'apprenti et par son représentant légal s'il est mineur.

Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-13527

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029199035&fastReqlid=2117694581&fastPos=1>

Temps de trajet entre deux clients et temps de travail effectif

Le Code du travail prévoit que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A plusieurs reprises, la Cour de cassation a eu l'occasion d'affirmer que le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif. Ces heures doivent donc être décomptées et rémunérées comme tel.

Dans un arrêt du 2 septembre 2014, la Cour de cassation confirme cette position concernant des temps de trajet entre deux clients réalisés dans le secteur de l'aide à domicile, et confirme une condamnation pénale pour travail dissimulé de l'employeur.

Dans cette affaire, les salariées de l'entreprise de travail à domicile effectuaient des interventions au domicile de personnes âgées ou handicapées selon une organisation fixée par l'employeur. L'intervalle entre deux interventions, nécessaire au déplacement entre le domicile de deux clients, durait entre une demi-heure et une heure.

L'employeur considérant ce temps comme du temps de pause, ne rémunérait pas ces heures et ne les mentionnait pas sur le bulletin de paie malgré les demandes de l'administration.

La Cour de cassation considère que « le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise ». Elle confirme donc la condamnation pénale de l'entreprise et de son gérant pour travail dissimulé qui ont respectivement été condamnés à des amendes de 20 000 et 3 000 euros.

Cass. crim. 2 septembre 2014, n° 13-80665

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029429537&fastReqlid=617437673&fastPos=1>

Participants aux réunions du comité d'entreprise

Dans deux arrêts du 8 juillet 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que la présence de personnes étrangères à l'entreprise n'entache pas d'irrégularité la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise, à condition que cette présence soit acceptée par les membres du comité d'entreprise et qu'elle ne porte pas atteinte à l'équilibre de la procédure consultative.

Les deux arrêts concernent une réunion de consultation dans le cadre d'un licenciement économique collectif.

Dans la première affaire, l'acceptation de la présence de tiers par les membres du comité d'entreprise est traduite par leur absence de contestation, dans la seconde, par le fait que les membres du comité d'entreprise avaient interrogé les personnes tierces.

Par ailleurs, dans le premier arrêt, la cour d'appel relève que la personne ne s'est pas substituée à l'employeur dans la conduite des débats.

Cass. soc. 8 juillet 2014 n° 13-15470 et n° 13-18217

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029250650&fastReqlid=1574568259&fastPos=1>

Maternité : point de départ de la protection

L'employeur ne peut procéder au licenciement d'une salariée enceinte sauf en cas de faute grave ou de motif étranger à la grossesse de la salariée (sachant que pendant le congé maternité, le licenciement ne peut pas être notifié ou prendre effet). A défaut, la salariée peut faire annuler son licenciement.

Si au moment de la notification du licenciement, l'employeur n'a pas connaissance de l'état de grossesse de la salariée, mais que celle-ci l'informe postérieurement à la notification du licenciement, la protection s'applique et le licenciement peut être annulé.

Dans cette affaire, une salariée licenciée envoie à son employeur un certificat médical de grossesse pour obtenir l'annulation de son licenciement dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

L'employeur faisait valoir que la salariée n'était pas enceinte à la date de la notification du licenciement et ne pouvait donc pas demander l'annulation de son licenciement.

Les juges ne retiennent pas cet argument, et considèrent que le licenciement peut être annulé même si la salariée n'est pas enceinte au moment de la notification.

Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-12321

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029199650&fastReqId=671762306&fastPos=1>

Prévoyance et égalité de traitement

L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe placés dans une situation identique. Ce principe s'applique en matière de rémunération, mais également pour les avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise.

Aussi, de nombreux contentieux voient actuellement le jour sur ce thème. Notamment, certains salariés revendiquent l'application de la même couverture prévoyance (plus favorable) que d'autres collègues de travail n'appartenant pas à la même catégorie professionnelle, sur le fondement de l'égalité de traitement.

Selon la Cour de cassation, le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas aux régimes de prévoyance, en raison de leurs particularités. La catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ne peut justifier à elle seule une différence de traitement, sauf en matière de prévoyance.

Elle justifie cette exception par le fait que la prévoyance repose sur une évaluation des risques garantis en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, qu'elle prend en compte un objectif de solidarité et requiert dans sa mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise.

Ce principe avait déjà été posé dans un arrêt du 13 mars 2013. Il est donc confirmé par cette nouvelle décision.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-12121

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029241874&fastReqId=565049206&fastPos=1>

Contrat de professionnalisation : calcul de l'exonération

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail permettant de compléter une formation initiale ou d'obtenir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi d'au moins 45 ans, l'employeur peut bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.

Le montant de l'exonération est égal aux cotisations calculées sur la fraction de la rémunération ne dépassant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail (SMIC horaire x nombre d'heures de travail dans la limite de la durée légale).

Dans un arrêt du 10 juillet 2014, la Cour de cassation précise ce qu'il faut entendre par durée légale du travail lorsqu'un régime d'équivalence est appliqué dans l'entreprise.

Pour rappel, dans certains secteurs, une durée « équivalente » à la durée du travail peut être instituée pour prendre en compte des périodes d'inaction au travail. Par exemple, dans le secteur des transports routiers, pour le « personnel roulant marchandise », 39 heures de présence par semaine sont considérées comme équivalentes à 35 heures de travail effectif compte tenu de temps d'inaction estimés à 4 heures par semaine.

Dans cette affaire, une entreprise de transport avait calculé l'exonération en calculant le SMIC sur la base de 39 heures par semaine, durée équivalente à la durée légale du travail pour le salarié en question. A tort, selon la Cour de cassation, qui considère qu'il convient d'effectuer le calcul sur la base de 35 heures par semaine, même dans le cadre d'un régime d'équivalence.

Cass. 2e civ. 10 juillet 2014 n° 13-19775

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029245527&fastReqlid=1198673420&fastPos=1>

Avis d'aptitude: point de départ de l'obligation de réintégration

Le salarié déclaré apte par le médecin du travail suite à un arrêt pour accident du travail, doit être réintégré à son poste de travail par l'employeur en tenant compte des recommandations du médecin du travail.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance de cette obligation, le tribunal peut proposer la réintégration de l'intéressé dans l'entreprise, avec maintien des avantages acquis ou en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires.

La méconnaissance par l'employeur de son obligation de réintégrer le salarié s'apprécie au regard du dernier avis d'aptitude au poste délivré par le médecin du travail.

Dans cette affaire, un salarié victime de plusieurs accidents du travail est déclaré apte avec restriction par le médecin du travail et, à la suite d'un nouvel arrêt, apte avec une recommandation concernant le rythme de travail.

25 septembre 2014

Le salarié reprend son travail puis conclut une rupture conventionnelle homologuée qu'il conteste par la suite au motif que son employeur ne l'a pas réintégré en tenant compte des restrictions de la première visite de reprise mais seulement de celles de la seconde.

Les juges ne suivent pas l'argument du salarié et valident la rupture conventionnelle au motif que l'employeur ne devait tenir compte que du dernier avis d'aptitude pour réintégrer le salarié, ce qui était le cas.

Cass. soc. 9 juillet 2014, 13-18696

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029241705&fastReqlid=1462420582&fastPos=1>