

25 juin 2015



Temps partiel : requalification en temps plein

Le contrat de travail à temps partiel doit comporter des mentions obligatoires. Ainsi, doit être indiquée la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

L'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet.

Il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur

Dans cette affaire, une salariée demande la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein au motif que son contrat ne mentionnait pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, l'employeur se défendant en précisant que la salariée effectuait les mêmes horaires chaque jour le matin, et qu'elle n'était donc pas à la disposition permanente de l'employeur et pouvait très bien conclure un autre temps partiel dans l'après-midi.

La Cour de cassation donne raison à la salariée en précisant que les juges du fond auraient dû vérifier si la salariée était en mesure de prévoir à quel rythme elle devait travailler et ne se trouvait pas dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur.

Cass. soc. 3 juin 2015, n° 14-12208

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030690489&fastReqId=1209928554&fastPos=1>

Refus du salarié d'une mutation géographique.

A défaut de clause de mobilité, l'employeur ne peut pas imposer au salarié une mutation qui aurait pour effet de le sortir de son secteur géographique d'activité. Une telle demande constitue une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser. En revanche, si cette demande de mutation s'opère au sein du même secteur d'activité, il s'agit d'une simple modification des conditions de travail que le salarié ne peut pas refuser.

Toute la difficulté réside donc dans la notion de secteur géographique qui n'est pas définie par la loi.

La jurisprudence illustre à nouveau cette notion et considère comme faisant partie d'un même secteur géographique le nouveau lieu de travail du salarié, situé à 12 kilomètres de l'ancien lieu

25 juin 2015

d'exécution du contrat, et desservi par les transports collectifs. Elle admet ainsi que le salarié qui refuse de se rendre sur son nouveau lieu de travail situé dans le même secteur géographique commet un abandon de poste qui caractérise une faute grave.

Cass. soc. 28 mai 2015, n° 14-13166

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030657097&fastReqId=1682223988&fastPos=1>

Absence prolongée et licenciement

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie de manière prolongée ou répétée, l'employeur peut procéder à son licenciement si cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise et si l'employeur a dû procéder à son remplacement définitif.

Les juges s'avèrent restrictifs quant à l'appréciation de la notion de perturbation de l'activité de l'entreprise.

La lettre de licenciement doit énoncer expressément la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, dont le caractère définitif (soit, par une embauche en CDI) doit être vérifié par les juges.

Dans une affaire, la lettre de licenciement visait l'absence prolongée de près de douze mois du salarié préjudiciable au fonctionnement de son secteur d'activité ayant rendu nécessaire son remplacement définitif afin d'assurer la pérennité de l'activité qui lui était dévolue. Les juges refusent d'admettre le bien fondé du licenciement aux motifs que la lettre de licenciement faisait référence à la perturbation du seul secteur d'activité du salarié et non de l'entreprise dans son ensemble.

Cette position peut être rapprochée de celle des juges en matière de licenciement économique.

Cass. soc. 13 mai 2015, n° 13-21026

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030607902&fastReqId=1956839982&fastPos=1>

Règlement des dettes et transfert conventionnel

En cas de transfert légal des contrats de travail visé par l'article L1224-1 du Code du travail, le nouvel employeur est tenu à l'égard des salariés des dettes de l'ancien employeur. Dans cette hypothèse, les salariés peuvent donc agir contre leur ancien employeur ou contre le nouvel employeur, qui pourra à son tour se retourner contre l'ancien employeur.

Les juges estiment que ce principe ne joue pas en cas de transfert conventionnel sauf disposition expresse de la convention collective. Aussi, lorsque l'article L1224-1 du Code du travail ne s'applique pas faute de transfert d'une entité autonome conservant son identité, comme dans le cas de la perte

25 juin 2015

d'un marché de prestations de service par exemple, les partenaires sociaux ont pu prévoir un transfert des contrats de travail via la convention collective.

Tel est le cas de la convention collective de la propreté. Toutefois, cette convention ne prévoyant pas que le nouvel employeur est tenu à l'égard des salariés des obligations qui incombaient à l'ancien employeur, le salarié ne peut pas agir à l'encontre du nouvel employeur pour obtenir le paiement de sommes que son ancien employeur lui devait. Les juges se prononcent en ce sens à propos d'une indemnité de requalification d'un CDD en CDI conclu avec l'ancien employeur. Le salarié ne peut donc agir dans cette hypothèse qu'à l'encontre de son ancien employeur.

Cass. soc. 27 mai 2015, n° 14-11155

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030653901&fastReqId=1555290177&fastPos=1>

Tabagisme passif et droits à dommages intérêts

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis des salariés qu'il emploie.

Dans cette affaire, une salariée est déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail, sans seconde visite, pour danger immédiat. Suite à son licenciement pour impossibilité de reclassement, elle saisit la juridiction prud'homale pour faire reconnaître que l'inaptitude était due à l'employeur, et obtenir des dommages intérêts pour tabagisme passif.

Elle est déboutée par la cour d'appel sur la base de différents éléments (compte rendu d'entretien annuel dans lequel elle ne se plaint que du bruit ; justification qu'elle accompagnait ses collègues lors des pauses cigarette dans le garage alors qu'elle n'y était nullement obligée ; pathologie sans aucun lien avec le tabac).

La Cour de cassation censure la décision des juges du fond sur la base de l'article L 4121-1 du code du travail qui prévoit que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Elle estime en effet que les justifications de l'employeur n'étaient pas suffisantes pour l'exonérer de sa responsabilité en matière d'exposition de la salariée au tabagisme passif.

Cass. soc. 3 juin 2015, n° 14-11324

<http://www.legifrance.com/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030690554&fastReqId=2004355485&fastPos=1>

25 juin 2015

Horaire de travail et baisse de rémunération

Le changement des horaires de travail du salarié peut, dans certains cas, entraîner une baisse de la rémunération du salarié. Toutefois, si l'élément en cause n'est pas contractualisé, cette baisse de rémunération constituera une modification des simples conditions de travail que le salarié ne peut pas refuser.

Les juges ont rappelé ce principe à propos d'un salarié dont la durée du travail était répartie sur un cycle de 4 semaines et qui percevait des primes de panier lors du travail de nuit. A la suite de l'allongement du cycle de travail sur 8 semaines à l'initiative de l'employeur, le salarié était moins amené à devoir travailler de nuit.

Faisant valoir que le changement de ses horaires de travail lui occasionnait une perte de salaire de 48,76 euros par mois, dont la prime de panier, en raison de ses nouveaux horaires de nuit, le salarié prétendait que cette baisse de rémunération constituait une modification de son contrat de travail.

Les juges ne retiennent pas son argumentation et estiment que « la diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutive à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail ».

Cass. soc. 9 avril 2015, n° 13-27624

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030470476&fastReqId=1683069650&fastPos=1>