



### **1. Versement d'un rappel de salaire : nouvelle attestation Pôle emploi**

L'employeur doit délivrer au salarié, au moment de l'expiration du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits auprès de Pôle emploi.

La délivrance d'une attestation Pôle emploi doit également être réalisée à l'occasion d'un rappel de salaire versé au salarié après son départ afin de calculer ses droits à prestations.

Pour la Cour de cassation, la période de référence pour le calcul des indemnités chômage doit tenir compte des rappels de salaire éventuels.

*Cass. soc. 7 juillet 2016, n° 14-17450*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032872609>

### **2. Temps partiel : requalification pour atteinte de la durée légale**

Le Code du travail prévoit que les heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel ne peuvent avoir pour effet de porter sa durée de travail au niveau du temps plein.

La Cour de cassation sanctionne le non-respect de cette règle par la requalification du contrat en un contrat à temps plein. Elle confirme que la requalification est encourue même si le travail à temps plein a été de courte durée. Dans cette affaire, le salarié avait atteint la durée légale sur une période de deux mois. Rappelons qu'elle l'avait déjà admis pour une période d'un mois (Cass. soc. 12 mars 2014 n° 12-15014).

Dans cette hypothèse, la requalification s'opère à compter de la première irrégularité.

*Cass. soc. 6 juillet 2016, n° 14-25881*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032873672&fastReqId=809478929&fastPos=1>

### **3. Impossibilité de fermer un établissement dans un souci de rentabilité**

Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, telles que des difficultés économiques ou la sauvegarde de la compétitivité.

Selon la Cour de cassation, ne constitue pas un motif économique de licenciement la réorganisation constituée par la fermeture d'un établissement et la suppression de l'ensemble des emplois dès lors qu'elle ne répond qu'à un souci de rentabilité du secteur d'activité du groupe.

*Cass. soc. 6 juillet 2016, n° 14-27266*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032867921&fastReqId=2127910526&fastPos=1>

### **4. Prise des congés payés : la charge de la preuve incombe à l'employeur**

La prise des congés payés par le salarié est obligatoire. De ce fait, l'employeur qui a mis le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés payés peut être condamné à lui verser des dommages et intérêts. Si les congés n'ont pas été pris du fait du salarié, ces congés sont en principe perdus, sauf cas particuliers (maladie, maternité, etc.).

En cas de litige portant sur des congés payés non pris, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de prendre ses congés payés.

Dans cette affaire, un salarié réclamait, suite à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, des dommages et intérêts pour congés payés non pris. La Cour d'appel a rejeté sa demande au motif que le salarié n'apportait pas la preuve qu'il n'avait pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur.

À tort, selon la Cour de Cassation, qui confirme sa jurisprudence en rappelant que c'est à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a mis le salarié en situation de prendre ses congés payés.

*Cass. soc. 6 juillet 2016, n° 15-16851*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032873446&fastReqId=2066279533&fastPos=1>

#### **5. « À travail égal salaire égal » : le coût de la vie peut justifier une différence de traitement**

Le principe « à travail égal, salaire égal » est consacré par le droit du travail. L'employeur est donc tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, hommes ou femmes, lorsqu'ils sont placés dans une situation identique.

Toutefois, la jurisprudence accepte une différence de traitement si celle-ci repose sur des raisons objectives et pertinentes. Ainsi, au sein d'une entreprise, les salariés qui effectuent un travail identique peuvent être rémunérés différemment lorsqu'ils exercent leurs fonctions sur des zones géographiques où le coût de la vie n'est pas le même.

Dans cette affaire, une société appliquait sur ses sites de production situés en Ile-de-France des barèmes de rémunération supérieurs à ceux qu'elle appliquait sur son site de production de Douai.

Un syndicat représentant des salariés avait contesté cette différence de traitement.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur considérant que la disparité du coût de la vie invoquée par ce dernier pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place était établie, et que cette différence de traitement reposait sur une justification objective et pertinente.

*Cass. soc. 14 septembre 2016, n° 15-11386*

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1600\\_14\\_34982.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1600_14_34982.html)

#### **6. Licenciement irrégulier : assistance de l'employeur par plusieurs personnes**

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter une procédure particulière consistant notamment à organiser un entretien préalable afin d'indiquer les motifs de la décision envisagée au salarié et de recueillir ses explications.

Il est admis que l'employeur puisse se faire assister lors de cet entretien préalable par un salarié de l'entreprise. Toutefois, l'assistance de l'employeur ne doit pas aboutir à transformer l'entretien préalable en une enquête.

Dans une affaire du 20 janvier 2016, la responsable de l'établissement était accompagnée du responsable de la boutique et du chef du personnel lors de l'entretien préalable à un licenciement. La Cour de cassation a considéré que leur présence avait transformé l'entretien préalable en enquête et ainsi détourné la procédure de son objet. Le salarié était donc fondé à demander des dommages et intérêts pour licenciement irrégulier.

*Cass. soc. 20 janvier 2016, n° 14-21346*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031903236&fastReqId=1991169473&fastPos=1>

## **7. Licenciement pour fin de chantier : attention à la rédaction du contrat de travail**

Le contrat de chantier permet à l'employeur, dans certains secteurs d'activité, d'embaucher un salarié en contrat à durée indéterminée lié exclusivement à la réalisation de travaux précis, mais dont la durée ne peut pas être prédéfinie avec certitude. À la fin du chantier, le salarié est licencié en application des règles relatives au licenciement pour motif personnel.

Le licenciement prononcé pour fin de chantier n'est valide que si, dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche, une clause précise que le contrat est conclu pour un ou plusieurs chantiers déterminés.

À défaut, les juges peuvent considérer que le salarié a vocation à travailler successivement sur les différents chantiers exploités par l'employeur, de façon permanente. Et dans ce cas, la seule fin de chantier ne constitue pas à elle seule une cause réelle et sérieuse de licenciement.

C'est ce que confirme la Cour de cassation dans une affaire du 22 juin 2016. Le contrat de travail d'un salarié ne permettant pas de déterminer avec précision le ou les chantiers pour lesquels il avait été engagé, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 22 juin 2016, n° 15-14740*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032783273&fastReqlId=888466896&fastPos=1>

## **8. Passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour**

Le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue une modification du contrat de travail. Des salariés qui travaillaient essentiellement de nuit et qui percevaient des majorations de rémunération à ce titre ont ainsi pu valablement refuser de travailler de jour. L'employeur entendait imposer cette modification au motif que les contrats de travail prévoyaient qu'ils occuperaient un emploi dans un poste de jour ou de nuit.

Les juges considèrent qu'une telle clause n'est pas valable : « le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue une modification du contrat de travail qui devait être acceptée par les salariés, la clause contractuelle selon laquelle les salariés étaient engagés pour travailler de nuit ou de jour, sans autre précision étant inopérante ».

*Cass. soc. 15 juin 2016, n° 14-27120*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032737009&fastReqlId=966455702&fastPos=1>