



Heures supplémentaires : à qui incombe la charge de la preuve ?

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Ce dernier doit au préalable présenter des éléments de nature à étayer sa demande. Le juge ne peut rejeter une demande en paiement d'heures supplémentaires en se fondant sur l'insuffisance de preuve d'un salarié dès lors que celui-ci a produit des éléments de nature à étayer sa demande.

En l'espèce, une salariée a fait une demande de rappel de salaire en paiement d'heures supplémentaires, en justifiant les heures réalisées par la production d'un agenda dans lequel elle notait ses heures de début et de fin de journée sans détailler ses heures de travail.

Dans un premier temps, la demande de la salariée a été rejetée par les juges au motif que la preuve des heures réalisées n'était pas établie. La Cour de cassation invalide cette décision considérant que la salariée avait bien étayé sa demande conformément aux dispositions du code du travail et que dès lors, c'était à l'employeur d'apporter des éléments justificatifs contraires plus précis.

Cass. soc. 30 septembre 2015, n° 14-17748

http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do;jsessionid=8C114F2BA4D739A568EF78C90215B451.tpdila09v_2?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031264573&fastReqId=703817714&fastPos=9

Convocation à entretien préalable : grève de la poste

La lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement doit être adressée au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien. Ce délai commence à courir au lendemain de la date de présentation de la lettre recommandée au salarié. Le non-respect de ce délai, même s'il n'est pas du fait de l'employeur mais lié à une grève de la poste constitue bien une irrégularité de procédure qui justifie l'octroi de dommages et intérêts.

Dans cette affaire, la salariée employée familiale comptant 4 mois d'ancienneté qui avait reçu la lettre de convocation à entretien préalable le jour même de l'entretien réclamait le paiement de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier.

A l'appui de sa défense l'employeur faisait valoir qu'un mouvement de grève affectait le bureau de poste desservant le domicile de la salariée et qu'en dépit de cette situation indépendante de sa volonté, le délai de cinq jours ouvrables avait bien été respecté.

Peu importe selon la Cour de cassation qui valide l'irrégularité de procédure.

Cass. soc. 6 octobre 2015, n° 14-18067

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031298768&fastReqId=1057621396&fastPos=1>

Contrôle Urssaf : notification de l'avis de passage

Tout contrôle Urssaf doit être précédé de l'envoi, par l'organisme de recouvrement, d'un avis adressé à l'employeur ou au travailleur indépendant. Cet avis mentionne notamment, la date et le lieu du contrôle, ainsi que la mention de la « charte du cotisant contrôlé » rappelant la procédure et les droits du cotisant.

Le défaut d'envoi de cet avis peut entraîner l'annulation de la procédure de contrôle.

Dans cette affaire, l'avis de passage est envoyé par l'Urssaf au siège social de la société identifiée sous son numéro SIREN. Suite aux opérations de contrôle un établissement de cette société fait l'objet d'un redressement. L'employeur conteste ce redressement au motif que l'avis de passage ne visait pas l'établissement contrôlé mais seulement le siège de la société.

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et considère que l'avis de passage envoyé au siège de la société n'exclut pas un contrôle d'un établissement car il a bien été envoyé à la personne qui est tenue, en sa qualité d'employeur aux obligations afférentes au paiement des cotisations et qu'il vise la société dans son ensemble identifiée sous son numéro SIREN.

Cass. 2^{ème} civ. 8 octobre 2015, n° 14-23739

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031295056&fastReqId=911124026&fastPos=1>

CSP : modalités d'information du salarié sur son droit de priorité à réembauche

La Cour de cassation confirme que le salarié qui accepte le CSP doit être informé de sa possibilité de bénéficier de la priorité de réembauche, dans les mêmes conditions que pour le motif du licenciement. L'information doit s'effectuer, soit dans le document informant le salarié de la proposition de CSP, soit dans la lettre de licenciement envoyée à titre conservatoire avant l'expiration du délai de réflexion, soit lorsqu'il n'est pas possible d'envoyer cette lettre avant l'acceptation du salarié du CSP dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.

Dans cette affaire du 22 septembre 2015, le salarié avait accepté le CSP deux jours après sa proposition effectuée lors de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur ayant informé la salarié du motif du licenciement et de la priorité de réembauche 13 jours après l'acceptation du CSP, la rupture du contrat de travail a été requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 22 septembre 2015, n° 14-16218

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031227763&fastReqId=1286313950&fastPos=1>

Respect des règles de sécurité

Le fait de ne pas faire respecter les règles de sécurité peut être constitutif d'une faute grave.

Un directeur de site qui avait donné l'ordre de procéder au démontage de racks sans aucun matériel indispensable pour assurer la sécurité des salariés, a pu ainsi être licencié pour faute grave pour mise en danger délibérée et risques graves encourus par les salariés.

Le salarié avait produit en vain une attestation selon laquelle il n'avait fait que répondre à une injonction de son supérieur hiérarchique, qui lui-même n'ignorait pas que les salariés interviendraient, conformément à son ordre, sans matériel adapté pour assurer leur sécurité.

Les juges rappellent qu'en application du Code du travail (art. L. 4122-1), il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Ils considèrent ainsi que le responsable du site, tenu en vertu de son contrat de travail de faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, qui avait donné l'ordre de démonter les rayonnages en les escaladant, sans aucune protection, à plus de 4 mètres de hauteur, avait commis un manquement rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Cass. soc. 7 octobre 2015, n° 14-12403

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031299673&fastReqlId=1991989982&fastPos=1>

Nullité des élections à défaut de signature du bureau de vote sur la liste d'émargement

Selon le code électoral, dès la clôture du scrutin d'une élection, la liste d'émargement est signée par tous les membres du bureau de vote. Cette règle est également applicable dans le cas d'élections des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

La Cour de cassation précise que si les membres du bureau de vote ne signent pas la liste d'émargement, cela affecte la sincérité des opérations électorales ce qui constitue une irrégularité justifiant l'annulation de l'élection.

Cass. soc. 30 septembre 2015, n° 14-25925

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031264663&fastReqlId=1535007336&fastPos=1>

21 octobre 2015

Conditions de la prise d'acte pendant la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée dont la procédure assure un certain nombre de garanties au salarié. Dans ce cadre, les parties disposent, à compter de la signature de la convention de rupture, d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.

Dans une affaire du 6 octobre 2015, la Cour de cassation précise que si le salarié n'a pas exercé son droit de rétractation, il ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.

Ainsi, elle juge que la prise d'acte du contrat de travail aux torts de l'employeur pour des faits antérieurs à la date d'expiration du délai de rétractation n'est pas valable.

A cette occasion, les juges confirment que pour être exercé valablement le droit de rétractation doit faire l'objet d'un courrier adressé à l'autre partie (l'employeur dans cette affaire). La lettre adressée à l'administration ne permet pas d'exercer valablement le droit de rétractation.

Cass. soc. 6 octobre 2015, n° 14-17539

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031295409&fastReqId=487138529&fastPos=5>

Inaptitude physique et avis des délégués du personnel

En présence d'une inaptitude physique professionnelle, l'employeur doit proposer des postes de reclassement au salarié, en prenant en compte l'avis des délégués du personnel. Cette consultation des délégués du personnel peut valablement avoir lieu avant même que le médecin du travail ne se soit prononcé sur les postes de reclassement proposés par l'employeur.

La consultation des délégués du personnel doit intervenir entre la date définitive du constat de l'inaptitude par le médecin du travail et celle de la proposition de reclassement faite au salarié. Le fait qu'elle intervienne avant que le médecin du travail ne se soit prononcé sur les postes proposés sur sollicitation de l'employeur n'a pas pour effet d'invalider la procédure.

Rappelons qu'à défaut d'avoir consulté l'avis des délégués du personnel, le salarié peut obtenir une indemnisation correspondant à 12 mois de salaire.

Cass. soc. 16 septembre 2015, n° 14-15440

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031191726&fastReqId=1865003680&fastPos=1>

21 octobre 2015

Liberté d'expression et sanction disciplinaire

Un fait tiré de la vie privé ne peut pas justifier une sanction disciplinaire. Pour autant, le fait que les évènements en cause se soient déroulés en dehors du temps de travail et du lieu de travail ne suffit pas à les réserver à la sphère privée. S'ils peuvent être rattachés à la vie professionnelle, ils pourront justifier une mesure disciplinaire comme l'illustre souvent la jurisprudence.

Un employeur peut ainsi valablement notifier un avertissement à un salarié qui a proféré des insultes et menaces au cours d'une altercation intervenue sur la voie publique devant plusieurs membres du personnel visant le comportement et les compétences d'un des salariés de l'entreprise.

Un tel comportement se rattachait à la vie professionnelle du salarié.

Cass. soc. 16 septembre 2015, n° 14-16376

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031190561&fastReqId=1857154264&fastPos=1>