Mars 2018

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Auvergne - Rhône-Alpes

Portée du risque lié à un recours récurrent au contrat de travail à durée déterminée

Nécessairement motivée par l'un des cas de recours autorisés aux articles L.1242-2 et suivants du code du travail, l'embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée, ne peut avoir « *ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* » (article L.1242-1 du code du travail).

En effet, à défaut, l'employeur s'expose au risque de voir la relation de travail requalifiée en contrat à durée indéterminée (article L.1245-1 du code du travail), et donner ainsi automatiquement lieu au versement d'une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire (article L.1245-2 du code du travail)*.

Pour autant, le seul fait de recourir de manière récurrente à cette forme d'emploi ne suffit pas à caractériser un **besoin structurel de main-d'œuvre**, justifiant l'application de ces sanctions (Cass. soc. 24 juin 2015, n°14-12610).

Une **appréciation concrète** de la situation est alors exigée, « *au regard de la nature des emplois successifs occupés* […] *et de la structure des effectifs* » de l'entreprise notamment, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 14 février dernier.

Pour en savoir plus : cf. fiche d'information pratique

** La requalification opérée emportera également d'autres conséquences, et, en particulier, **les effets d'un licenciement**, en cas de survenance du terme de l'engagement initialement convenu par les parties, la résiliation étant même considérée comme **sans cause réelle est sérieuse**, ouvrant ainsi droit, pour le salarié, au versement des indemnités prévues à l'article L.1235-3 du code du travail, en l'absence d'une lettre de non-renouvellement ou de rupture du contrat de travail énonçant les motivations de l'employeur (Cass. soc. 20 octobre 2015, n° 14-23712).*

Interdiction des sanctions pécuniaires

En vertu de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut, dans le respect d'une **procédure particulière** (cf. fiche d'information pratique), sanctionner les fautes commises par le salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail.

Il demeure toutefois **interdit de procéder alors à une retenue sur salaire** visant à compenser les conséquences financières de tels manquements pour l'entreprise, eu égard aux dispositions de l'article L.1331-2 du code du travail.

C'est ce que rappelle la Haute juridiction, dans une décision en date du 31 janvier 2018, considérant comme illégal le refus par l'employeur de procéder au paiement d'heures supplémentaires effectuées, en raison d'une utilisation abusive du téléphone professionnel mis à disposition de son salarié.

De fait, **seule une période d'inactivité**, correspondant à la retenue opérée, est de nature à justifier une telle pratique, l'employeur conservant, par ailleurs, la faculté d'obtenir réparation au titre du dommage subi, à l'issue d'une action en responsabilité, lorsque la faute qui s'en trouve à l'origine est intervenue avec l'**intention de nuire** à l'entreprise (not. Cass. soc. 26 janvier 2017, n°15-27365).

Conditions applicables en cas de contrôle du temps de travail au moyen de la géolocalisation

Tenu à un strict respect des libertés individuelles et collectives du personnel qu'il emploie, le chef d'entreprise doit s'assurer, aux termes de l'article L.1121-1 du code du travail, que les dispositifs et mesures mises en œuvre en ce qui concerne l'organisation de leur activité professionnelle soient, tout à la fois, **justifiées** par la nature de la tâche à accomplir, et **proportionnées** au but poursuivi.

Il en résulte que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée de travail ne peut valablement intervenir que lorsque le salarié :

- dispose d'une **liberté dans l'organisation de ses missions**, interdisant tout recours à un autre moyen ;
- a été **préalablement informé** de ce procédé.

Dans le cas contraire, outre l'impossibilité, pour l'employeur, de se prévaloir de la preuve d'un manquement aux obligations contractuelles, une action en responsabilité pourra en effet être exercée, comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision du 18 janvier 2018.

Rupture conventionnelle : le délai de rétractation s'apprécie à la date d'envoi de la lettre

Instituée par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle, qui permet la résiliation d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée, est soumise au respect d'une **procédure spécifique** (cf. fiche d'information pratique), autorisant l'exercice d'un droit de rétractation, par l'une ou l'autre des parties, au moyen « *d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception* », dans un délai de **quinze jours calendaires** courant à compter de la signature du document de résiliation (article L.1237-13 du code du travail).

C'est alors la **date d'envoi** du courrier qui doit être, seule, considérée, peu important que la notification ne soit parvenue à son destinataire qu'après le terme prévu par la réglementation, comme a pu l'indiquer la Cour de cassation dans un arrêt du 14 février 2018.

Nature du temps de pause rémunéré

Prévu aux articles L.3121-16 et suivants du code du travail, le **temps de pause quotidien**, dont tout salarié doit bénéficier, correspond à un « *arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité* » (Cass. soc. 12 octobre 2004 n°03-44084).

Il se **distingue donc de la période d'activité** définie à l'article L.3121-1 du code du travail, seule prise en compte pour s'assurer, tant du respect du salaire minimum applicable et des durées maximales de travail, que du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Le fait que la pause **puisse donner lieu à indemnisation**, en raison d'un usage ou de stipulations conventionnelles particulières, est alors **indifférent**, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 17 janvier 2018.

Un fait isolé peut suffire à motiver le licenciement d'un salarié

Prononcé en raison de manquements du salarié à ses obligations, lorsque ceux-ci apparaissent suffisants pour justifier la rupture de son contrat de travail, le licenciement pour motif disciplinaire suppose, au préalable, une **appréciation sérieuse et complète** de la situation par l'employeur.

Il lui appartiendra ainsi, en particulier, de prendre alors en compte, outre les antécédents de l'auteur des faits*, l'emploi occupé par celui-ci, les circonstances dans lesquelles la faute reprochée a été commise (caractère public du manquement, état de fragilité temporaire du salarié,…), leur nature (infraction pénale, faute multiple,…) et l'incidence qui a pu en résulter pour l'entreprise (perte financière, impact sur l'image ou sur la clientèle,…).

S'il n'est donc pas rare que le caractère répété des torts invoqués constitue un élément déterminant de l'analyse retenue, dont dépendra, en cas de contentieux, la reconnaissance de la cause réelle et sérieuse exigée par l'article L.1232-1 du code du travail, « *la commission d'un fait isolé* » n'interdit pas qu'il soit mis fin à la relation de travail, et « *peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable* », comme l'indique la Cour de cassation dans un arrêt en date du 24 janvier dernier.

** Sous réserve que ceux-ci puissent être matériellement établis, et n'aient pas fait l'objet d'une prescription.*

Contrepartie financière liée à l'exercice des fonctions de tuteur

Obligatoire parfois*, la désignation d'une personne chargée d'assurer, au sein de l'entreprise, l'encadrement de travailleurs en formation donne lieu, **lorsqu'un usage ou la convention collective le prévoit**, au bénéfice d'une indemnité, dont le versement dépendra alors, sauf indication contraire, de l'**exercice effectif de cette mission**, ainsi que l'indique la Cour de cassation dans une décision du 31 janvier 2018**.

** Ainsi, dans l'hypothèse d'un contrat d'apprentissage (article L.6223-5 du code du travail), d'un contrat de professionnalisation (article D.6324-2 du code du travail), ou d'un stage (article L.124-9 du code de l'éducation), les qualifications requises pour être désigné variant toutefois entre ces différentes hypothèses.*
*** En l'espèce la convention collective du transport routier (IDCC : 16) mentionnait qu'il « appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne **pendant l'exercice** de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance **de cet exercice** ».*

Indemnisation forfaitaire du salarié au titre d'une période d'emploi illicite

Soumis à un certain nombre de formalités, destinées à prévenir toute situation de « *travail illégal* », au sens des dispositions de l'article L.8211-1 du code du travail, l'employeur d'un ressortissant extracommunautaire doit notamment s'assurer de l'existence et de la validité du titre autorisant l'exercice de son activité en France (not. article L.5221-8 du code du travail).

Cette exigence, s'ajoute ainsi à la déclaration préalable à l'embauche, attendue à l'occasion de tout recrutement, et ouvre droit, pour le salarié, au bénéfice d'une indemnité forfaitaire, en cas d'irrégularité, distincte de celle attachée à la situation de travail dissimulé (article L.8223-1 du code du travail), mais non cumulable avec elle (article L.8252-2 du code du travail).

Il en résulte qu'en cas de cumul d'infractions, le salarié étranger ne peut prétendre alors qu'à la plus élevée de ces deux sommes, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du14 février 2018.

Pour en savoir plus sur les sanctions encourues en cas de travail illégal : cf. lien suivant

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. : 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT AVRIL 2018