juin 2018

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - droit du travail

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

Exigences requises s'agissant de la motivation du licenciement pour insuffisance professionnelle

Notifiée au terme d'une procédure particulière, visant notamment à s'assurer de son bien fondé, la décision de licenciement suppose l'existence d'une cause réelle et sérieuse tenant :

- soit à l'activité économique de l'entreprise (article L.1233-3 du code du travail) ;
- soit à la personne du salarié (article L.1232-1 du code du travail), dont on entend sanctionner une faute disciplinaire ou non.

Tel est notamment le cas de l'insuffisance professionnelle, qui résulte du constat d'une incapacité persistante à atteindre les objectifs fixés, ou à répondre aux exigences requises de tout professionnel placé dans une situation d'emploi identique, lorsque ceux-ci apparaissent **raisonnables**, et les **moyens engagés** par l'entreprise suffisants pour en permettre la réalisation.

Dès lors, le fait de mettre un terme à la relation de travail apparait légitime à l'égard d'un salarié qui ne parvient pas à mener à bien ses missions et atteste d'un manque total d'autonomie, en dépits d'efforts réels de formation et d'adaptation, ainsi que d'un plan concerté de retour à la performance (Cass. soc. 16 mai 2018 n°16-25552).

A l'inverse, le caractère irréaliste des résultats attendus, joint à une absence d'accompagnement apporté à l'intéressé, ont pour effet, d'exonérer celui-ci de toute responsabilité en cas d'échec (Cass. soc. 16 mai 2018 n°16-25689).

Conditions du droit aux jours de fractionnement

Responsable, au premier chef, de la fixation des dates de départ en congés du personnel de l'entreprise, l'employeur doit alors veiller à respecter un **délai de prévenance d'un mois** au moins (article L.3141-16 du code du travail), et une durée minimale de repos de **douze jours consécutifs** (article L.3141-18 du code du travail), pour peu qu'ils aient été acquis, sur la période s'étendant du **1er mai au 31 octobre**.

Le salarié peut prétendre également à deux jours supplémentaires, dits « de fractionnement », lorsque le congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six jours, et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours (article L.3141-23 du code du travail).

Etant précisé que ce droit « *naît du seul fait du fractionnement* ***que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative*** », comme le rappelle une nouvelle fois la Cour de cassation dans un arrêt du 15 juin 2018.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

Le principe d'égalité de traitement appliqué aux salariés à temps partiel

Prolongeant l'interdiction de toute mesure discriminatoire*, la règle dite d'**égalité de traitement** en matière salariale, résumée par la formule « *à travail égal, salaire égal* » (not. Cass. Soc. 29 octobre 1996 n°92-43680), impose qu'une différence de rémunération puisse être systématiquement justifiée, le cas échéant, sur la base de **critères objectifs**, tenant à la situation professionnelle des personnes concernées, tels que l'expérience (Cass. soc. 15 novembre 2006, n°04-47156), l'ancienneté (Cass. soc. 17 février 2010, n°08-44375), la charge de travail (Cass. soc. 5 mars 2014, n°12-28303), ou encore la qualité de la prestation accomplie (Cass. soc. 30 avril 2003, n°00-46439).

S'agissant plus particulièrement des salariés à **temps partiel**, l'article L.3123-5 du code du travail rappelle qu'à cet égard, la contrepartie financière versée par l'employeur devra donc demeurer **strictement « *proportionnelle*** *à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise* ».

Il en résulte que toute somme de cette nature, qu'elle procède d'une décision unilatérale du chef d'entreprise ou d'un accord collectif, devra également être attribuée aux personnels à temps partiel, sous réserve d'une variation de son montant fonction de la **durée de travail** accomplie, *« sauf dispositions contraires plus favorables de l'accord collectif instituant l'avantage considéré* » le cas échéant (Cass. Soc. 15 juin 2018 n°17-12486).

** Prévue aux articles L.1132-1 et suivants du code du travail, qui frappent de nullité la décision de toute nature (embauche, discipline …), apparaissant motivée, notamment, par l'origine, réelle ou supposée, le sexe, l'âge, l'état de santé, les orientations sexuelles, la situation de famille, les convictions personnelles (syndicales, religieuses,…), ou l'apparence physique du salarié.*

■ Rappel concernant le cadre réglementaire des « stages consulaires »

Aux termes de l'article L.332-3-1 du code de l'éducation, « *des périodes d'observation en milieu professionnel, dans une entreprise, une administration ou une association, d'une* ***durée maximale d'une semaine*** *peuvent être proposées durant les* ***vacances scolaires*** *aux élèves des deux derniers niveaux de l'enseignement des* ***collèges*** [soit les classes de 4ème - 3ème] ***ou aux élèves des lycées****, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle* ».

Ce dispositif qui vise à faciliter la réalisation d'immersions permettant la découverte d'un métier, en vue d'un choix de formation en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), est donc réservé aux seuls publics scolaires*, pendant les périodes précisées, pour l'année 2018, par un arrêté du 16 avril 2015 (cf. lien suivant).

Pour ce faire, une convention doit, par ailleurs, être régulièrement établie, au préalable, avec le concours de la chambre consulaire compétente (Chambre de Métiers et de l'Artisanat, Chambre d'Agriculture, Chambre de Commerce et d'Industrie) dont relève l'entreprise.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

* *A l'exclusion de tout* ***autre public****, déscolarisé, sous statut étudiant, en reconversion professionnelle , ou en recherche d'emploi, qui relève d'autres dispositions.*

■ Le régime de la preuve par témoignage

Susceptible d'être apportée **par tout moyen** en principe* (Cass. soc. 27 mars 2001, n°98-44666), dès lors qu'elle conserve un **caractère loyal****, la preuve présentée dans le cadre d'un contentieux prud'homal, dont la portée sera librement appréciée par l'autorité judiciaire compétente, peut notamment prendre la forme de témoignages permettant à l'employeur d'établir la réalité d'un comportement fautif dont se serait rendu coupable un salarié, afin d'assoir la légitimité de la sanction prononcée à son encontre.

Il importe toutefois que les attestations ainsi produites n'aient pas alors un **caractère anonyme**, qui aurait pour effet de priver le mis en cause de son droit à interroger, ou à en faire interroger les auteurs, garanti par les dispositions de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, comme le précise la Cour de cassation dans une décision du 4 juillet 2018.

* *Le recours aux écrits, courriels électroniques, ou messages téléphoniquement adressés dits* ***« SMS »*** *(Cass. soc. 23 mai 2007, pourvoi n°06-43209), est donc admis notamment, sauf cas particulier (ex : l'écrit demeure ainsi nécessaire pour établir l'existence d'un contrat à durée déterminée - Cass. soc. 8 octobre 1987, n°84-45951).*
** *La preuve obtenue de manière* ***illicite*** *(ex : vol de documents appartenant à l'entreprise,…), au moyen de manœuvres, ou d'un dispositif de contrôle clandestin de l'activité notamment (not. Cass. soc. 23 novembre 2005, n°03-41401), ne peut pas être prise en compte en revanche.*

■ L'obligation d'information en cas de cumul d'emplois salariés

Tenu de veiller au respect des **durées maximales de travail** et minimales de repos prévues par la réglementation (cf. tableau des durées de travail), l'employeur doit demeurer informé des situations de cumul d'activités salariées susceptibles de donner lieu à d'éventuels dépassements, et conserve la faculté d'exiger la production de l'ensemble des documents nécessaires à la bonne exécution de ces obligations.

Il en résulte que **le fait de ne pas donner suite aux mises en demeure** demandant la transmission d'une copie du contrat de travail et des bulletins de paie correspondant à une seconde situation d'emploi, jointe à la **fausse déclaration** intervenue lors de l'embauche, mentionnant l'absence de tout lien avec un autre employeur, sont constitutives d'une faute grave justifiant qu'il soit mis fin à la relation de travail, comme l'indique la Cour de cassation dans un arrêt du 20 juin 2018.

■ Conditions relatives à l'application du régime de protection bénéficiant à la salariée enceinte

Bénéficiant d'un régime de protection contre le licenciement, la salarié enceinte ne peut faire l'objet d'une procédure de licenciement (article L.1225-4 du code du travail) :

- jusqu'à son congé maternité, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son emploi, non liées à la grossesse ;
- sans exception, pendant « *l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes* ».

Pour cela, il importe toutefois que l'employeur ait été informé de sa situation par l'envoi d'un **justificatif médical**, comme le souligne la Cour de cassation dans une décision du 13 juin 2018.

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

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT SEPTEMBRE 2018