

CABINET CHATARD

AVOCAT

LE CAS SOCIAL

Février 2015

Numéro spécial jurisprudence

DUREE DU TRAVAIL

■ **Si le salarié à temps partiel effectue un temps plein, à quelle date son contrat est requalifié ?**
Cass. soc. 17-12-2014 n° 13-20.627

Un salarié employé à temps partiel dont la durée du travail avait été portée au niveau du **temps plein pour le seul mois de juin 2007**, demandait la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein pour l'ensemble de la relation contractuelle, à savoir une période allant de mai 2005 à janvier 2009.

Lorsque la durée du travail du salarié à temps partiel a été portée au niveau du temps plein, l'intéressé peut en effet, pour ce seul motif, obtenir la requalification de son contrat en contrat de travail à temps plein avec paiement des rappels de salaires y afférents.

Mais à quelle date cette requalification prend-elle effet ?

A compter du début du contrat comme le prétendait le salarié ou à compter du premier passage à temps plein comme le soutenait l'employeur ? Pour la Cour de cassation, **la requalification ne peut intervenir qu'à compter de la première irrégularité**. Cette solution est logique : ayant un caractère de sanction, la requalification ne saurait avoir d'effet rétroactif et concerner une période où aucun dépassement prohibé de la durée du travail n'a été constaté.

ATTENTION CAR LA FACTURE PEUT MALGRE TOUT ETRE SALEE !

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **La prolongation du préavis est subordonnée à l'accord des parties, peu importe sa date**
Cass soc 17 décembre 2014 n°13-25.508 (n°2399 FS-D), L. c/ Sté Cards Shop

Un salarié est licencié avec un préavis de deux mois. A l'expiration de ce dernier, il était cependant resté dans l'entreprise pendant encore deux mois et demi. Arguant que la prolongation du préavis avait eu lieu avant qu'il n'y consente, l'intéressé demandait aux juges de reconnaître l'existence d'un second contrat de travail et d'en qualifier la rupture de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais la Cour de cassation déboute l'intéressé : dès lors que la cour d'appel avait constaté **l'accord des parties pour cette prolongation du préavis**, cet accord, bien que résultant d'une lettre non datée, suffisait à rendre valable ladite prolongation sans qu'il y ait à exiger la preuve qu'il soit intervenu avant le terme initial du préavis.

La Haute Cour rappelle par ailleurs à cette occasion que le **bien-fondé du licenciement** 'appréciant à la date de celui-ci (jurisprudence constante), la seule prolongation du préavis ne suffit pas à rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

TIENT, DE LA LIBERTE ET DE LA LOGIQUE ... !

■ **Le pouvoir de licencier le secrétaire général d'une association appartient à l'organe qui l'a nommé**

Cass. soc. 5 novembre 2014 n° 13-16.020 (n° 1972 F-D), Fédération FNATH groupement du Cher

La collaboratrice d'une association est nommée secrétaire générale par le conseil d'administration. Le président la licencie pour faute grave, licenciement ratifié par le conseil d'administration de l'association.

Les juges, approuvés par la Cour de cassation, relèvent que le règlement intérieur de la fédération dont dépend l'association prévoit que le secrétaire général est nommé par le conseil d'administration. Ils en déduisent qu'en l'absence de disposition du règlement conférant le pouvoir de licencier à une autre autorité, le secrétaire général ne peut être démis de ses fonctions que sur décision de ce même conseil.

Ils ajoutent que le manquement à cette règle ne peut pas être régularisé ultérieurement. Le licenciement de la secrétaire par le président de l'association est sans cause réelle et sérieuse.

DOULOUREUX MAIS LOGIQUE

■ **Rupture anticipée du CDD pour force majeure : le salarié n'est indemnisé qu'en cas de sinistre**

CA Paris 20/01/2015 n°12-09002

Un salarié avait été engagé en CDD pour exécuter sa relation de travail en Libye, mais l'employeur avait rompu de manière anticipée son contrat pour force majeure en raison des **violentes insurrections** ayant lieu dans ce pays.

Le salarié contestait la rupture anticipée de son contrat et demandait à bénéficier de l'indemnisation spécifique prévue en cas de sinistre relevant d'un cas de force majeure.

Validant l'argumentation de l'entreprise, la cour d'appel de Paris estime que les insurrections constituent un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée du contrat mais pas un sinistre relevant d'un cas de force majeure. Les juges considèrent en effet que la **notion de sinistre** doit être entendue au sens du droit des assurances, c'est-à-dire comme la réalisation d'un risque contre lequel l'employeur aurait pu s'assurer.

A RETENIR !

■ **Le salarié doit respecter sa clause de non-concurrence même en cas de fermeture de l'entreprise**

Cass. soc. 21-1-2015 n° 13-26.374

Se pose la question de la survivance d'une clause de non concurrence lorsque l'entreprise au profit de laquelle elle a été conclue cesse définitivement son activité. En effet, il pourrait sembler paradoxal de forcer un salarié à ne pas concurrencer une entreprise qui n'existe plus.

Pour la Cour de cassation rappelle la cessation d'activité ultérieure de l'entreprise n'a pas pour effet de décharger le salarié de son obligation de non-concurrence.

En effet, celle-ci naissant à la date de la rupture du contrat de travail, les événements postérieurs à cette date, comme la cessation d'une entreprise qu'elle soit volontaire (dissolution décidée par l'employeur) ou subie (liquidation judiciaire) ne peuvent avoir une influence sur l'exécution de l'obligation de non-concurrence.

Il résulte de cette solution que, s'il aspire à percevoir l'intégralité de son indemnité compensatrice, le salarié est tenu de respecter la clause de non-concurrence pendant toute la durée de son application. A défaut, le montant de son indemnité sera calculé au prorata de la durée d'exécution effective de l'obligation.

CE N'EST PAS UNE PLAISANTERIE ...

■ **Un salarié ayant exécuté son préavis ne peut prétendre à une indemnité compensatrice**

Cass. soc. 21-1-2015 n°13-16.896

Un salarié démissionne sans réserve et exécute son préavis de trois mois. Il saisit ultérieurement la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de sa démission en **prise d'acte de la rupture** produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, à laquelle il est fait droit. Le salarié peut ainsi prétendre aux indemnités de rupture.

La cour d'appel octroie au salarié, comme conséquence de cette requalification, une indemnité compensatrice de préavis « peu important le préavis exécuté par l'intéressé », ce que conteste l'employeur.

La Haute Cour censure cette décision : dès lors que la cour d'appel avait constaté que le préavis avait été exécuté par le salarié, elle aurait dû en déduire que, peu important la requalification intervenue, l'intéressé n'avait pas droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

CE N'EST PAS UNE PLAISANTERIE NON PLUS ... !

PAIE

■ **Clause de non-concurrence : interdiction d'y renoncer après le départ du salarié dispensé de préavis**

Cass. soc. 21-1-2015 n°13-24.471 (n°95 FS PB), S. c/ Sté Todd

Selon la Cour de cassation il appartient à l'employeur qui **dispense un salarié de l'exécution de son préavis** de renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, peu importe les stipulations ou dispositions conventionnelles contraires. Dans cette hypothèse, la date à partir de laquelle le salarié est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont en effet celles du **départ effectif de l'entreprise**. Ce faisant, la Cour de cassation ne fait qu'étendre, assez logiquement, au licenciement une solution déjà adoptée en matière de démission (Cass. soc. 13-3-2013 n°11-21 150).

N'OUBLIEZ PAS DE RELIRE VOS CONTRATS LORS D'UNE RUPTURE !

CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Avis médical d'inaptitude physique : pas de contestation devant le juge prud'homal**

Cass. soc. 17 décembre 2014 n° 13-12.277 (n° 2397 FS-PB), Assoc. Interprofessionnelle de la médecine du travail (AIMT 37) c/ T

La Cour de cassation rappelle que le juge prud'homal n'est pas compétent pour se prononcer sur un avis d'aptitude ou d'inaptitude physique émis par le médecin du travail. L'article L 4624-1 du Code du travail donne en effet compétence à l'inspecteur du travail, et à lui seul, pour examiner un recours contre cet avis.

En l'espèce, la contestation ne portait pas sur les constatations d'ordre médical elles-mêmes mais sur la validité de l'avis émis par le médecin du travail. Le salarié, licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, prétendait en effet que le **service de santé** ne bénéficiait **pas** de l'**agrément administratif** requis lorsque le médecin s'était prononcé.

UNE DECISION LOGIQUE

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ **Le non-paiement des heures de délégation rend impossible la poursuite du contrat de travail**

Cass. soc. 17 décembre 2014 no 13-20.703 (no 2374 F-D), L. c/ Sté Uniprotect high sécurité

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un représentant du personnel pour non-paiement de ses heures de délégation produit les effets d'un licenciement nul.

En l'espèce, se posait la question de savoir si un salarié, titulaire de divers mandats représentatifs du personnel, peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, au motif que ce dernier ne lui a pas payé ses heures de délégation sur une période de 5 mois.

Pour la cour d'appel, ce grief n'était pas en soi d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle entre les parties, aussi les juges du fond ont-ils décidé que la prise d'acte produisait les effets d'une démission.

Cette solution est censurée par la Cour de cassation qui considère, au contraire, qu'un tel manquement rend impossible la poursuite du contrat de travail.

VOUS AVEZ DES ELUS, ALORS SOYEZ PRUDENTS !

NEGOCIATION COLLECTIVE

■ **Transport routier : l'indemnité de repas est exclue de l'assiette de l'indemnité de congés payés**
Cass. soc. 17-12-2014 n° 13-14.855

Pour la Cour de cassation, l'indemnité de repas du personnel ouvrier du transport routier a pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif au déplacement du salarié. Elle est versée lorsque le salarié est contraint, par ses horaires, à prendre son ou ses repas sur son lieu de tournée, dans la mesure où il lui est impossible de regagner son domicile ou son lieu de travail pour déjeuner ou dîner. L'indemnité n'est pas versée, en revanche, lorsque l'amplitude de la journée de travail ne couvre pas les heures de repas.

Ainsi, même si elle a un caractère forfaitaire, cette indemnité constitue un remboursement de frais qui n'entre pas dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

MANGER NE DONNE PAS DROIT A DES CONGES ... SURPRENANT NON ?

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ **L'employeur peut consulter les SMS échangés par le salarié sur son téléphone portable professionnel**
Cass. com. 10-02-2015 n°13-14.779 (n°181 FS-PB)

La Haute Juridiction décide que les SMS envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, l'employeur étant ainsi en **droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé**, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

Ils peuvent dès lors être valablement produits en justice par l'employeur et ne constituent pas un mode de preuve déloyal. La chambre commerciale reprend ainsi l'avis de la chambre sociale qu'elle avait préalablement sollicitée.

PARFAITEMENT LOGIQUE

■ **Travailler pour un concurrent pendant un arrêt maladie est une faute grave**
Cass chsoc 28/01/2015 n°13-18.354 (n°134 F D)

Dans cette affaire, l'employeur reprochait au salarié d'avoir travaillé pour une société concurrente pendant son arrêt maladie. Plusieurs témoins avaient attesté de sa présence régulière dans les locaux de cette société, et l'employeur produisait en outre une publicité de cette dernière mentionnant le salarié au sein de ses effectifs. Le licenciement, prononcé pour faute grave, est approuvé par la Cour de cassation.

LE CONTRAIRE EUT ETE SCANDALEUX !