

Cabinet
CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Juin 2017

JOBS D'ETE : PENSEZ A TOUT !

1 – Qui recruter ?

- Tout jeune d'au moins de 18 ans : aucune restriction,
- Jeune de 16 à 18 ans : attention à la durée du travail, au repos hebdomadaire, à sa santé,
- Jeunes de 14 à 16 ans : après autorisation de l'inspection du travail !

2 – Quel contrat de travail ?

- En général interim ou CDD,
- Si le jeune est scolarisé ou à l'université et ne travaille que pendant ses vacances : pas d'indemnité de précarité,
- CDD saisonnier possible sans indemnité de précarité,
- Attention : l'indemnité de congés payés est toujours due !

3 – Quelles formalités ?

- Déclaration d'embauche : elle peut être effectuée en ligne, le recours au TESE possible, ainsi que le chèque emploi associatif,
- Unie visite médicale d'embauche : s'il a moins de 18 ans, elle doit précéder la prise de poste, sinon, elle peut être effectuée dans un délai de 3 mois (des cas de dispense existent),
- Le salaire :
 - o Si le jeune a au moins 18 ans : SMIC horaire,
 - o Si le jeune a moins de 17 ans : SMIC horaire abattu de 20%,
 - o Si le jeune a entre 17 et 18 ans : SMIC horaire abattu de 10%.

Attention : si le salaire minimum conventionnel est supérieur, il prime sur le SMIC !

Rappel : le défaut de déclaration d'embauche, l'absence de bulletin de paie ou la mention d'un nombre d'heures sur le bulletin de salaire inférieur à celui réellement accompli ainsi que le manquement aux obligations déclaratives périodiques et/ou de paiements des cotisations et contributions sociales sont constitutifs du délit de **travail dissimulé**.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Canicule : des mesures s'imposent aux employeurs

Inst. interm. 136 du 24-5-2017; communiqué min trav. du 20-6-201

Les pouvoirs publics ont diffusé, dans une instruction ministérielle du 24 mai 2017, le **plan national canicule** (PNC) 2017 reprenant, pour l'essentiel, les mesures des années passées.

Il existe **4 niveaux** différents d'activation du PNC s'articulant avec les 4 couleurs de vigilance de Météo France.

Au regard des articles L 4121-1 et suivants et R 4121-1 et suivants du Code du travail, les employeurs ont la responsabilité de prendre les **mesures nécessaires visant à assurer la sécurité** et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte notamment des conditions climatiques. En particulier, tout employeur doit prendre en considération les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs », dans le cadre de sa démarche d'**évaluation des risques**, de l'élaboration du **document unique** d'évaluation des risques (DUER), et de la mise en œuvre d'un **plan d'actions** prévoyant des mesures correctives.

■ LA JURISPRUDENCE :

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Un manquement ancien ne justifie pas la résiliation judiciaire du contrat de travail

Cass. soc. 21-4-2017 n° 15-28.340 F-D

Pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, les manquements de l'employeur, appréciés souverainement par les juges du fond, doivent être **suffisamment graves** pour rendre impossible la poursuite de la relation de travail, ce qui exclut en principe les manquements anciens de l'employeur.

Doit donc être débouté de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat le salarié qui reproche à son employeur le **non-paiement du solde de la part variable de sa rémunération**, alors que ce manquement est antérieur de plusieurs années à la saisine du juge et qu'il n'a pas, en plus, été invoqué par le salarié lors de cette saisine, mais plus d'un an plus tard, devant le bureau de jugement.

UNE PRECISION BIEN VENUE

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Reclassement du salarié inapte : les DP peuvent être convoqués par voie électronique

Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-24.713 FS-PB

Un salarié, licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, conteste la validité de la rupture. Selon lui, l'employeur n'a pas respecté son obligation de consultation des délégués du personnel sur son reclassement, faute de les avoir convoqués régulièrement. La cour d'appel lui donne raison : selon elle, en convoquant les DP **par message électronique**, l'employeur a vicié la procédure.

La Cour de cassation, saisie du litige, censure cette analyse. Rappelant que le **Code du travail n'impose aucune forme particulière** pour recueillir l'avis des DP sur le reclassement du salarié inapte, elle décide que l'employeur peut valablement les convoquer par voie électronique.

COMMENT DIRE ?

■ **Laisser le CDD du salarié protégé arriver à terme sans saisir l'inspecteur du travail, c'est risqué**

Cass. soc. 21-4-2017 n° 15-23.492 F-D

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié protégé n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi par l'employeur, que l'intéressé ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

En l'espèce, un salarié, protégé au titre de son mandat de conseiller prud'homal, avait été embauché par contrat à durée déterminée à terme précis.

L'inspecteur du travail n'ayant pas été saisi avant le terme du contrat, les juges du fond ont considéré que le contrat de travail n'avait pas pris fin et devait être **requalifié en contrat à durée indéterminée**.

Ces motifs n'ayant pas été critiqués par l'employeur, auteur du pourvoi, la Cour de cassation approuve les **conséquences indemnitaires** qu'en a tirées la cour d'appel : le salarié peut prétendre non seulement à l'indemnité pour violation du statut protecteur, mais également à la réparation du caractère illicite de la rupture. Le contrat de travail ayant été requalifié en contrat à durée indéterminée, l'intéressé a droit à l'indemnité attachée à la rupture abusive d'un tel contrat.

C'EST HALLUCINANT MAIS PENSEZ-Y !!

■ **Les tâches confiées à des stagiaires ne constituent pas un poste de reclassement du salarié inapte**

Cass. soc. 11-5-2017 n°16-12.191 F-PB

Un salarié, déclaré inapte à son poste mais apte à occuper un poste administratif, soutenait que les tâches confiées à plusieurs stagiaires recrutés par l'entreprise étaient compatibles avec l'avis du médecin du travail et auraient dû lui être proposées à titre de reclassement.

En d'autres termes, selon le salarié, plutôt que de recruter plusieurs stagiaires pour des missions ponctuelles, l'employeur aurait dû **regrouper ces tâches pour constituer un poste** de reclassement.

Les juges le déboutent : l'employeur n'avait pas à inclure ces missions ponctuelles dans sa recherche de reclassement.

D'une part, l'obligation de reclassement n'impose pas à l'employeur de **créer un nouvel emploi** au bénéfice du salarié.

D'autre part, **les stagiaires ne sont pas des salariés** de l'entreprise : par définition, les tâches qui leur sont confiées sont liées à la formation qu'ils suivent, et ne correspondent pas à un poste de travail permanent. Si tel était le cas, le stage pourrait être requalifié en contrat de travail.

UNE DECISION FORT INTERESSANTE

■ **Un courriel d'une messagerie professionnelle non déclarée à la Cnil est-il une preuve valable ?**

Cass. soc. 1-6-2017 n° 15-23.522 FS-PB, Sté Pergam c/ O

Dans cette affaire, l'employeur avait produit devant le conseil de prud'hommes, pour justifier le **licenciement pour insuffisance professionnelle** du salarié, des courriels échangés entre l'intéressé et la direction de l'entreprise. Mais la cour d'appel avait écarté ces pièces des débats, jugeant qu'elles constituaient un mode de preuve illicite car provenant d'une messagerie professionnelle non déclarée.

Tout dispositif de messagerie professionnelle, en ce qu'il implique le traitement de données avec identification des émetteurs et destinataires de courriels, doit en effet faire l'objet d'une déclaration à la Cnil. Une déclaration simplifiée suffit si le dispositif est conforme à la norme simplifiée n° 46 relative aux traitements mis en œuvre pour la gestion des personnels.

Une déclaration normale s'impose en principe dès lors que ce dispositif donne lieu à un contrôle individuel de l'activité des salariés.

Or, la Cour de cassation censure la décision de la cour d'appel au motif que l'**absence de déclaration simplifiée d'un système de messagerie** électronique professionnelle non pourvu d'un contrôle individuel de l'activité des salariés, qui n'est dès lors pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés au sens de l'article 24 de la loi « informatique et libertés », ne rend pas illicite la production en justice des courriels adressés par l'employeur ou par le salarié dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés et conservés par le système informatique.

LE CONTRAIRE EUT ETE SCANDALEUX !

DUREE DU TRAVAIL

■ Prévoir des astreintes dans le contrat de travail ne suffit pas à leur donner un caractère obligatoire

Cass. soc. 23-5-2017 n° 15-24.507 FP-PB, J. c/ Sté Neo Security

A la suite d'une promotion, un salarié signe un avenant à son contrat de travail prévoyant l'obligation pour lui d'accomplir plusieurs astreintes dans le mois. Il est licencié pour faute grave après avoir refusé d'exécuter ces astreintes.

Considérant que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, il saisit la juridiction prud'homale pour obtenir réparation.

La cour d'appel le déboute de ses demandes. Les juges du fond retiennent que les astreintes prévues dans le contrat de travail ont un caractère obligatoire pour le salarié. Dès lors, celui-ci ne peut pas refuser de les exécuter même si elles ne sont prévues ni par un accord collectif ni par une décision unilatérale de l'employeur après consultation des organes représentatifs du personnel. Elles s'imposent à lui en vertu d'un engagement contractuel qu'il ne peut pas remettre en cause unilatéralement.

La décision des juges du fond est cassée par la Cour de cassation qui considère que, les juges du fond ayant relevé que les astreintes n'étaient ni prévues par accord collectif, ni fixées après consultation des institutions représentatives du personnel, les astreintes prévues dans le contrat de travail n'avaient **pas de caractère obligatoire**. Dès lors, le salarié était en droit de refuser de les exécuter.

LA COUR DE CASSATION A RAISON ...

■ Fournir des renseignements inexacts à l'inspection du travail est condamnable

Cass. crim. 25-4-2017 n° 16-81.793 859 F-PB

En l'espèce, l'employeur a été condamné notamment pour avoir communiqué, sur demande de l'inspecteur du travail à la suite d'un contrôle portant sur la durée du travail, des documents ne permettant pas de connaître la réalité, ni des heures supplémentaires réalisées par chacun des salariés à temps complet, ni des heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

Pour sa défense, l'employeur prétendait bénéficier des droits consacrés par l'article 6 de la convention européenne des droits de l'Homme, notamment du droit au silence et celui de ne pas s'auto-incriminer. Il prétendait que ces droits excluent la possibilité pour les inspecteurs ou contrôleurs du travail d'obtenir des éléments de preuve par la contrainte ou les pressions au mépris de la volonté de la personne contrôlée.

En toute logique, la Haute Juridiction rejette cet argument et juge que le délit d'obstacle au contrôle des agents de l'inspection du travail ne constitue pas une atteinte au droit de ne pas s'auto-incriminer de l'employeur. En effet, la solution contraire conduirait à vider de toute substance ce délit.

INQUISITION, QUAND TU NOUS TIENS ...