

Cabinet
CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Novembre 2018

SPECIAL JURISPRUDENCE

SECURITE SOCIALE

■ La mention des heures supplémentaires sur le bulletin de paie est obligatoire

Cass. soc. 3-10-2018 no 16-24.705 F-D, Sté Fiduciaire comptable Sificom c/ C.

L'article R 3243-1 du Code du travail impose l'indication d'un certain nombre d'informations sur le bulletin de paie remis aux salariés. Ainsi, le bulletin de paie doit notamment comporter la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause.

La Cour de cassation rappelle que l'employeur manquant à cette obligation peut être sanctionné, au plan civil, par l'octroi de dommages-intérêts au salarié, si ce dernier prouve qu'il a subi un préjudice en lien avec ce manquement, ce que les juges du fond apprécient souverainement (Cass. soc. 11-5-1988 no 86- 41.513 D, Cass. soc. 22-5-1986 no 83-42.505 P).

En l'espèce, l'absence de mention des heures supplémentaires avait causé un préjudice au salarié car elle l'avait empêché de bénéficier des exonérations portant sur la rémunération de ces heures prévues par la loi 2007-1223 du 21 août 2007, dite « loi Tèpa ».

L'employeur arguait du fait que, le salarié, responsable du service paie, était lui-même l'auteur de l'erreur de présentation des bulletins de paie, et ne pouvait donc pas la reprocher à son employeur.

Cet argument est jugé inopérant par la Cour de cassation.

Cette décision est d'autant plus intéressante que le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, en cours d'examen par le Parlement, prévoit, dans son article 7, le rétablissement d'un dispositif de réduction des cotisations salariales (assurance vieillesse et retraite complémentaire) sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1er septembre 2019.

LOGIQUE MEME SI L'IRRESPONSABILITE DU SALARIE EST ADMISE

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

■ Les possibilités de CDD successifs sans délai de carence sont limitées

Cass. soc. 10-10-2018 n o 17-18.294 FS-PB, K. c/ Sté Entreprise Jean S.

La Cour de cassation confirme dans cet arrêt son interprétation stricte des dispositions du Code du travail relatives à l'exigence d'un délai de carence entre deux CDD et aux cas dans lesquels ce délai ne s'impose pas.

A l'époque des faits jugés ici, ces dispositions figuraient respectivement sous les articles L 1244-3 et L 1244-4 du Code du travail. Selon le premier de ces textes, à l'expiration d'un CDD, il ne peut être

recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat. Selon le second, le délai de carence n'est pas applicable lorsque le CDD est conclu pour l'un des motifs qu'il énumère (assurer un remplacement, travaux urgents, etc.).

Depuis l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont subsidiaires : elles s'appliquent en l'absence de convention ou d'accord collectif de branche étendu réglant ces questions. Et elles ont été transférées sous de nouveaux articles L 1244-3-1 et L 1244-4-1 du Code du travail.

La Haute Cour juge que la succession sans délai de deux CDD avec le même salarié et au même poste n'est possible que si chacun des contrats est conclu pour l'un des motifs prévus par le second texte (Cass. soc. 30-9-2014 n° 13-18.162 FS-PB : RJS 12/14 n° 836 ; Cass. soc. 10-5-2006 n° 04-42.076 : RJS 7/06 n° 814).

En l'espèce, le second contrat avait pour objet un remplacement et entrainait donc dans le champ de l'article L 1244-4. En revanche, le premier contrat avait été conclu en raison de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, motif qui ne figure pas dans ce texte. En conséquence, le second contrat n'aurait pas dû être conclu immédiatement après le premier.

Cette irrégularité est sanctionnée par la requalification du CDD en CDI.

ATTENTION LE CDD EST BEAUCOUP PLUS DANGEREUX QUE LE CDI !!

TRANSFERT D'ENTREPRISE ET POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ Le transfert des contrats de travail n'emporte pas transfert du règlement intérieur

Cass. soc. 17-10-2018 n° 17-16.465 FS-PB, Sté DHL international express France c/ syndicat CGT des salariés de DHL international express

Dans le cadre d'une opération de restructuration intervenue en 2008, la société DHL international express France, nouvellement créée, reprend l'activité et les salariés de l'une des 5 entités économiques de la société DHL express. Elle applique le règlement intérieur établi par cette dernière, notamment en matière disciplinaire. Considérant que ce règlement intérieur n'est plus opposable aux salariés ainsi transférés, un syndicat demande sa suspension devant le juge des référés. Celui-ci accède à cette requête. Sa décision est approuvée par la Cour de cassation.

Le chef de la nouvelle entreprise soutenait qu'il pouvait se prévaloir du règlement intérieur de l'entreprise cédante dans la mesure où ce document est assimilable à un engagement unilatéral s'imposant au nouvel employeur en cas de transfert d'une entité économique autonome et des salariés y travaillant en application de l'article L 1224-1 du Code du travail. Il a en effet été jugé que, dans ce cas, le nouvel employeur doit appliquer au personnel de l'entité économique transférée les usages et engagements unilatéraux en vigueur au jour du transfert, cette obligation justifiant même la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés.

La chambre sociale de la Cour de cassation réfute cet argument. Pour elle, s'il est bien établi par l'employeur, le règlement intérieur constitue un acte réglementaire de droit privé, dont les conditions sont précisément encadrées par la loi. Le règlement intérieur n'a donc pas la nature d'un engagement unilatéral de l'employeur.

La Cour en conclut aujourd'hui qu'il n'est donc pas transféré avec les contrats de travail et le cessionnaire ne peut pas appliquer de plein droit le règlement de l'entreprise cédante. Elle ajoute alors que l'application de ce règlement en matière disciplinaire constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser.

En l'espèce, son application est donc suspendue tant que les formalités légales et réglementaires d'adoption d'un nouveau règlement intérieur ne sont pas accomplies et le prononcé de sanctions disciplinaires sur son fondement est interdit.

UNE DECISION TRES INTERESSANTE

■ **Licenciement économique : la non mise en place des IRP cause un préjudice aux salariés**

Cass. soc. 17-10-2018 n° 17-14.392 FS-PB, Sté Tap France c/ B.

En l'espèce, une cour d'appel avait constaté que l'employeur n'avait pas mis en place, sans procès-verbal de carence, les institutions représentatives du personnel alors qu'il y était légalement tenu. Or, l'article L 1235-15 du Code du travail, dont la rédaction n'a pas été modifiée sur ce point, énonce que la procédure de licenciement pour motif économique est en ce cas atteinte d'une irrégularité ouvrant droit à indemnisation, avec un minimum correspondant à un mois de salaire brut. La cour avait toutefois rejeté la demande indemnitaire du salarié en considérant qu'il ne justifiait pas d'un préjudice en rapport avec cette irrégularité.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel au visa de l'article L 1235-15 du Code du travail mais aussi de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, de l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 1240 (ex-1382) du Code civil et de l'article 8 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans l'Union européenne. Ce dernier texte faisant obligation aux États membres de prévoir des sanctions adéquates, effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions de la directive qui garantissent notamment l'information et la consultation des représentants du personnel dans le domaine économique.

On pourrait s'étonner de la richesse de ce visa, puisque l'article L 1235-15 du Code du travail reconnaît expressément au salarié le droit à une indemnisation, en fixant le minimum de la réparation à un mois de salaire brut, de sorte que les exigences de ce texte sont méconnues si aucune indemnité n'est accordée à ce titre. Mais ce visa reproduit en réalité, pour l'essentiel, celui qui avait été retenu dans un précédent arrêt pour casser une décision ayant refusé - hors licenciement pour motif économique - de faire droit à une demande indemnitaire d'un salarié tendant à la réparation d'un préjudice découlant de l'absence de mise en place d'une institution représentative du personnel.

Le motif de cet arrêt relevait ainsi que cette carence de l'employeur causait nécessairement un préjudice aux salariés "privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts". Si l'adverbe "nécessairement", désormais proscrit, a disparu du "chapeau" du présent arrêt, celui-ci affirme une nouvelle fois de manière catégorique que la faute ainsi commise par l'employeur cause un préjudice aux salariés parce qu'ils sont alors privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

C'est donc ce principe fondamental de participation, consacré par le préambule de la Constitution de 1946, qui vient renforcer la sanction prévue par l'article L 1235-15 du Code du travail.

C'EST TORTUEUX MAIS PAS ILLOGIQUE !

■ **Impossible de licencier un salarié pour un vol découvert au moyen d'une vidéosurveillance illicite**

Cass. soc. 20-9-2018 n° 16-26.482 FS-D, Sté L'Etoile des routiers c/ B.

La surveillance des salariés et le contrôle de leur activité est un droit de l'employeur inhérent à son pouvoir de direction. Mais ce contrôle doit s'effectuer dans des conditions respectant les droits de la personne et les libertés individuelles et collectives des salariés, en particulier le droit au respect de leur vie privée, dont ils bénéficient même au temps et au lieu de travail.

Conformément au principe posé par l'article L 1121-1 du Code du travail, un dispositif de contrôle ne doit donc pas apporter à ces droits et libertés une restriction non justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. S'il souhaite mettre en place un système de vidéosurveillance sur le lieu de travail, l'employeur doit auparavant consulter le comité social et économique ou le comité d'entreprise (C. trav. art. L 2312-38, al. 3 et L 2323-47 al. 3 ancien), et informer les salariés de la mise en œuvre d'un tel dispositif.

En tout état de cause, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles opéré à l'insu des salariés constitue un mode de preuve illicite (Cass. soc. 20-11-1991 n° 88-43.120 PF ; Cass. soc. 10-1-2012 n° 10-23.482 FS-PB).

Récemment, la Cour européenne des droits de l'Homme a déclaré que la décision de juges, espagnols, d'admettre comme éléments de preuve de vols commis par des caissières dans un supermarché les enregistrements issus de caméras de surveillance installées par l'employeur à leur insu, constitue une violation de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme relatif au droit au respect de la vie privée (CEDH 9-1-2018 n° 1874/13).

En accord avec la Cour de Strasbourg, la Cour de cassation, approuve, dans un arrêt du 20 septembre 2018, la décision d'une cour d'appel dans une affaire de licenciement motivé par des faits de vol découverts au moyen d'une vidéosurveillance dont les salariés n'étaient pas informés.

En l'espèce, l'employeur se prévalait comme élément de preuve des propos tenus par la salariée lors de son audition par les services de gendarmerie. Or, cette audition était consécutive à une plainte de l'employeur fondée sur l'exploitation des images de vidéosurveillance. Les éléments recueillis lors de cette audition, illicites pour ainsi dire par ricochet, ne pouvaient dès lors pas être retenus comme preuve des faits de vol invoqués dans la lettre de licenciement.

ET OUI, LE VOLEUR DOIT SAVOIR QU'IL EST FILME !

PAIE

■ **Salaires payable sur 13 mois et prime de treizième mois ne se confondent pas**

Cass. soc. 17-10-2018 n° 17-14.392 FS-PB, Sté Tap France c/ B.

Un salarié dont le contrat de travail fixe un salaire annuel payable sur 13 mois demande le paiement de la prime de treizième mois prévue par un accord d'entreprise en vigueur au sein de la société qui l'emploie. Selon lui, le treizième mois contractuel et la gratification conventionnelle ne doivent pas être confondus.

La demande est rejetée. Pour la cour d'appel, les deux avantages, contractuel et conventionnel, ont le même objet et ne peuvent pas se cumuler. Elle considère en effet que la clause du contrat de travail prévoyant le paiement en 13 fois du salaire annuel a en fait pour objet d'allouer un treizième mois de salaire ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail et s'analysant donc en une gratification accordée au salarié.

Le raisonnement des juges du fond est censuré par la Cour de cassation. Celle-ci décide que le paiement en 13 fois du salaire constitue une modalité de règlement, de sorte que le treizième mois de salaire ne peut pas constituer la gratification dite « de treizième mois » prévue par l'accord d'entreprise. Elle s'inscrit ainsi dans la lignée de sa jurisprudence sur ce point (Cass. soc. 19-12-1990 n° 88-41.075 P : RJS 2/91 n° 184 ; Cass. soc. 13-6-2012 n° 10-27.395 FS-PB : RJS 8-9/12 n° 726).

C'EST NON SEULEMENT TORTUEUX MAIS TOTALEMENT ILLOGIQUE !!!