

# LE CAS SOCIAL

Mai 2019

## VOUS ACCUEILLEZ UN STAGIAIRE ? N'OUBLIEZ RIEN !

### Avant :

- **Délai de carence** : 1/3 de la durée du stage précédent en cas d'accueil successif sur un même poste,
- **Quota** :
  - o 3 stagiaires maximum dans les entreprises de – 20 salariés,
  - o 15% de l'effectif dans les autres,
- **Convention** :
  - o elle est obligatoire,
  - o contient des mentions impératives,
  - o signée par l'entreprise, le tuteur, le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'enseignant référent,
- **Tuteur** : 3 stagiaires en même temps maximum.

### Pendant :

- **Gratification** :
  - o Obligatoire si stage de + 2 mois consécutifs (ou non consécutifs au cours d'une même année scolaire),
  - o Minimum 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (3,75 € / h en 2019),
  - o Exonérée d'impôts et de cotisations,
- **Autres droits** :
  - o Cantine ou titre restaurants,
  - o Frais de transport pris en charge,
  - o Avantages du CSE comme un salarié,
  - o Protection contre les AT/MP et le harcèlement,
  - o Même temps de travail que les salariés,
- **Durée** :
  - o Maximum 6 mois/année d'enseignement,
  - o Absences pour maladie, accident, paternité, maternité ou adoption possibles,
  - o Congés payés si stage de plus de 2 mois,
  - o Report du stage sur accord des parties,
  - o Rupture anticipée : l'établissement d'enseignement valide le stage ou propose une alternative au stagiaire.

### Après :

- **Attestation de fin de stage** :
  - o Durée effective du stage,
  - o Montant de la gratification,
- **Si embauche** :
  - o Période d'essai réduite sous conditions,
  - o Ancienneté prise en compte sous conditions.

## ■ LA JURISPRUDENCE :

---

### DUREE DU TRAVAIL

#### ■ Forfait jours : la prescription de l'action en nullité ne débute pas à la signature de la convention

*Cass. soc. 27-3-2019 n° 17-23.314 FS-PB, M. c/ Sté Boucheron*

Un salarié, soumis au régime du forfait en jours, saisit la juridiction prud'homale d'une demande de rappel d'heures supplémentaires en invoquant la nullité de la convention individuelle de forfait en jours. Les dispositions de l'accord collectif prévoyant la possibilité de conclure des conventions de forfait en jours ne sont pas, selon lui, de nature à garantir le respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires, comme l'exige la jurisprudence de la Cour de cassation.

La cour d'appel fait droit à sa demande en jugeant que l'action en nullité du salarié n'était pas prescrite, la clause litigieuse ayant continué à régir la relation contractuelle jusqu'à son licenciement.

Pour l'employeur, le délai de prescription de l'action en nullité devait courir à compter du jour de conclusion de la convention de forfait en jours, date à laquelle le salarié a eu ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant d'exercer son droit.

La Cour de cassation rejette le moyen. Pour elle, dès lors que la demande de rappel d'heures supplémentaires n'est pas prescrite, le salarié est recevable à contester la validité de la convention de forfait en jours.

Elle considère ainsi que les prétentions du salarié, qui déterminent l'objet du litige, concernent l'obtention d'un rappel de salaire. La circonstance que, pour fonder sa demande, le salarié se prévale d'un vice affectant la convention de forfait, fût-il ancien, n'a pas d'incidence sur le point de départ du délai de prescription de l'action.

### UNE DECISION PLUS QUE LOGIQUE

### PAIE

#### ■ Les régimes des forfaits jours et du temps partiel sont incompatibles

*Cass. soc. 27-3-2019 n° 16-23.800 FS-PB, B. c/ Sté Giraudier conseil*

Un salarié ayant conclu avec son employeur une convention de forfait annuel de 131 jours a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment la requalification de son contrat en contrat de travail à temps plein et un rappel de salaire à ce titre.

Il reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté la législation sur le travail à temps partiel, laquelle prévoit des mentions obligatoires dans le contrat de travail, en particulier la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

La chambre sociale de la Cour de cassation affirme, pour la première fois à notre connaissance, que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours ne peuvent pas être considérés comme salariés à temps partiel.

Elle approuve ainsi la cour d'appel d'avoir jugé que le salarié n'était pas à temps partiel, de sorte qu'il ne pouvait pas prétendre à la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein en se prévalant de la méconnaissance des règles relatives aux mentions du contrat à temps partiel.

L'accord collectif autorisant la conclusion de conventions de forfait en jours doit fixer le nombre de jours de travail inclus dans le forfait en jours. Pour la Cour de cassation, ce nombre de jours constitue un plafond et les parties peuvent convenir d'un nombre de jours de travail inférieur à celui prévu par les partenaires sociaux.

Pour autant, les salariés soumis à une convention de forfait en jours, prévoyant un nombre de jours travaillés inférieur à 218 jours, ne peuvent être considérés comme des salariés à temps partiel.

Au contraire, le forfait en jours est un mode de décompte du temps de travail qui déroge aux règles de droit commun fondées sur une quantification en heures. Le salarié soumis à une convention de forfait en jours s'engage à travailler un certain nombre de jours par an au service de son employeur et le nombre d'heures qu'il va accomplir ne peut être déterminé à l'avance et ne peut dès lors pas être fixé dans le contrat de travail. Il n'est en outre soumis ni aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire de travail, ni à celles relatives aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail.

### **LA AUSSI C'EST LOGIQUE !**

## **CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **■ Le salarié embauché à 70 ans ne peut pas être mis à la retraite d'office**

*Cass. soc. 17-4-2019 n° 17-29.017 FS-PB, Association Cosem c/ R*

La loi permet à l'employeur de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein selon les modalités suivantes :

- pour les salariés âgés de moins de 70 ans, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite en observant une procédure particulière définie à l'article L 1237-5 du Code du travail ;
- pour les salariés ayant atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut les mettre d'office à la retraite.

Par un arrêt du 17 avril 2019, la Cour de cassation prévoit une exception à ce principe en jugeant que si le salarié est déjà âgé de 70 ans au moment de son embauche, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite d'office, son âge ne pouvant pas constituer un motif de rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la mise à la retraite d'office est irrégulière et s'analyse donc en un licenciement. Ce licenciement, uniquement fondé sur l'âge du salarié, est nul car fondé sur un motif discriminatoire.

Cette solution semble cohérente : s'il est fait interdiction à l'employeur de mettre à la retraite d'office un salarié recruté alors qu'il remplit toutes les conditions requises pour prendre une telle décision, c'est parce que l'employeur entend nécessairement faire abstraction de l'âge du salarié lorsqu'il conclut avec lui le contrat de travail, de sorte qu'il ne peut ensuite faire état de ce seul critère d'âge pour rompre le contrat par une mise à la retraite.

Il reste donc à l'employeur ayant engagé un salarié âgé de 70 ans qu'une seule possibilité de rupture unilatérale du contrat : le licenciement de l'intéressé.

### **QUI OSERA DIRE QUE LES JUGES MODIFIENT LA LOI ?**

### **■ L'employeur peut conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte**

*Cass. soc. 9-5-2019 n° 17-28.767 FS-PB, T. c/ Sté AFR France*

Dans un arrêt du 9 mai 2019 la cour de cassation admet la possibilité pour le salarié de conclure la rupture conventionnelle après avoir été déclaré physiquement inapte à son poste par le médecin du travail.

La Cour de cassation se démarque des principes qu'elle appliquait avant 2008 à propos du départ négocié. Le recours à ce mode de rupture du contrat était expressément exclu pour un salarié inapte, car il aurait eu pour effet d'éluider le régime juridique spécifique lié à l'inaptitude physique.

La déclaration d'inaptitude physique du salarié emporte en effet application d'un régime protecteur : obligation pour l'employeur, sauf exception très encadrée, de lui chercher un poste de reclassement, reprise du versement du salaire à défaut de reclassement ou de rupture du contrat de travail dans le délai d'un mois, possibilité d'engager la procédure de licenciement uniquement en cas de justification de l'impossibilité de reclassement. Le salarié n'est pas uniquement protégé contre la rupture

unilatérale de son contrat de travail par l'employeur : c'est, plus globalement, son employabilité que le Code du travail vise à préserver.

Permettre aux parties de conclure une rupture conventionnelle, c'est admettre que ce régime juridique protecteur soit écarté. Certes, rien ne s'oppose à ce qu'un salarié démissionne après avoir été déclaré inapte par le médecin du travail. On ne voit donc pas ce qui pourrait l'empêcher, en théorie, de négocier la rupture de son contrat de travail. Mais sauf à négocier une indemnité de rupture supérieure à l'indemnité minimale, on ne voit pas non plus ce qui pourrait l'inciter à renoncer à la protection légale.

S'agissant des indemnités de rupture, dans la mesure où le corpus juridique lié à l'inaptitude physique est écarté, le salarié ne devrait pas pouvoir prétendre à l'indemnité spécifique de licenciement (égale au double de l'indemnité légale de licenciement) et à l'indemnité compensatrice (égale à l'indemnité compensatrice de préavis légale) prévues par l'article L 1226-14 du Code du travail, mais seulement à l'indemnité de rupture conventionnelle (au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou, dans entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, la CGPME ou l'UPA à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est supérieure).

... sauf à prouver la fraude ou le vice du consentement.

En l'espèce, les juges ont écarté le vice du consentement qui n'était pas allégué par le salarié et considéré que la preuve de la fraude de l'employeur n'était pas établie, dès lors que le salarié a disposé d'un délai de 15 jours de rétractation avant l'homologation de la convention de rupture et que celle-ci était régulière.

#### ***OU LA JURISPRUDENCE DE LA GIROUETTE ...***

■ **Barème d'indemnités pour licenciement abusif : bientôt l'avis de la Cour de cassation ?**  
*Cons. prud'h. Louviers 10-5-2019 n° 17/00373*

La saga judiciaire sur la validité du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse va-t-elle connaître un dénouement proche ?

C'est en tout cas le souhait du conseil de prud'hommes de Louviers qui, par jugement rendu le 10 mai 2019 en formation de départage, sollicite l'avis de la Cour de cassation sur la question de savoir si, en cas d'ancienneté du salarié comprise entre un et deux ans, l'article L 1235-3 du Code du travail qui prévoit une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse maximale de deux mois maximum est compatible avec :

- les articles 24 de la charte sociale européenne et 10 de la convention 158 de l'OIT, en ce qu'ils prévoient le droit pour les travailleurs licenciés sans motifs valables de percevoir une indemnité adéquate ;
- la convention européenne des droits de l'Homme qui garantit aux parties le droit à un procès équitable.

Contrairement aux autres tribunaux de première instance, le conseil de prud'hommes de Louviers n'a pas souhaité trancher la question de la compatibilité de notre droit interne avec les traités internationaux et a jugé plus opportun de demander l'avis consultatif de la Cour suprême « dans un souci de bonne administration de la justice, d'unification rapide de la jurisprudence sur les lois nouvelles et afin d'éviter la multiplication de décisions contradictoires sur un même sujet ».

***APRES AVOIR PASSE DES ANNEES A DEPLORER L'AMPLEUR DES CONDAMNATIONS PRUD'HOMALES INFLIGES AUX ENTREPRISES, VOILA QUE LES CONSEILLERS PRUD'HOMMAUX EMPLOYEURS, EMANANT DES ORGANISATIONS PATRONALES REFUSENT D'APPLIQUER LE BAREME .... CHERCHEZ L'ERREUR ...***