

Cabinet
CHATARD
Avocat

LE CAS SOCIAL

Février 2018

JOURS FERIES : RAPPEL DES REGLES (CAR ILS SONT NOMBREUX EN 2018 !)

1 – ACCORDER LES REPOS AUX SALARIES :

- **1^{er} mai** : obligatoirement chômé sauf secteur d'activité particulier.
- **Les autres jours fériés** : ce sont des jours ordinaires qui ne sont pas nécessairement chômés.
- **Jeunes travailleurs de moins de 18 ans** : ils ne peuvent travailler les jours fériés sauf activité particulière.

2 – MAINTENIR LES SALAIRES :

- **Jours fériés chômés** : ils sont obligatoirement payés si le salarié a au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (le 1^{er} mai chômé est payé pour tous sans condition).
- **Jours fériés travaillés** : le 1^{er} mai travaillé est payé double, les autres jours fériés sont payés comme un jour normal sauf dispositions conventionnelles particulières.

3 – LES HEURES CHOMEES PEUVENT-ELLES ETRE RECUPEREES ? :

- **Jours fériés chômés** : il n'est pas possible de faire récupérer au salarié les heures de travail chômées en raison d'un jour férié.
- **Jours de pont** : l'employeur a la possibilité de faire récupérer les heures correspondant aux journées de pont.

4 – JOUR FERIE CHOME ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF :

- **La règle** : les jours fériés chômés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.
- **La conséquence** : ils sont exclus du calcul des heures supplémentaires, du contingent annuel d'heures supplémentaires, de la contrepartie obligatoire en repos, sauf convention collective ou usage contraire.

5 – CONGES PAYES ET JOURS FERIES :

Un jour férié chômé tombant pendant les congés payés d'un salarié les prolonge d'autant.

6 – JOUR FERIE JOURNEE DE SOLIDARITE :

Un jour férié choisi comme journée de solidarité n'est pas rémunérée dans la limite de 7 heures.

■ LA JURISPRUDENCE :

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ La prescription de l'action en requalification du CDD peut être réduite par une clause contractuelle

Cass. soc. 22-11-2017 n° 16-16.561 FS-PB, V. c/ Sté Itep-Algeei-46

Dans cette affaire, il était stipulé au contrat de travail une prescription abrégée d'un an. La salariée avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et en paiement de l'indemnité de requalification. Pour faire échec à cette prescription abrégée, la cour d'appel avait dit qu'il s'agissait d'une action de nature salariale.

Or, l'action en requalification du contrat à durée déterminée ne constitue pas une action en paiement des salaires. Il est en effet jugé de manière constante que l'**indemnité de requalification** n'a pas la nature d'un salaire mais celle de dommages-intérêts.

Elle peut donc faire l'objet d'une réduction contractuelle conformément à l'article 2254 du Code civil.

Dès lors, pour la Cour de cassation, l'action de la salariée pouvait faire l'objet d'une réduction, par accord des parties, de la durée de la prescription, et il y avait lieu, en conséquence, d'appliquer la prescription abrégée d'un an prévue au contrat de travail.

Il résulte de cette décision qu'en application de l'article 2254 du Code civil, le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir une réduction de la prescription de l'action en requalification, une telle clause ne pouvant toutefois pas réduire cette prescription en deçà d'un an.

FORT INTERESSANT !

PAIE

■ Les heures de délégation prises pendant une grève doivent être payées à l'échéance normale

Cass. soc. 13-12-2017 n° 16-19.042 F-D, P. c/ Sté Aptar France

En l'espèce, les juges du fond n'avaient pas fait droit à la demande du représentant du personnel et en **délégation syndicale permanente** tendant à obtenir le paiement de son salaire correspondant à 4 jours de grève au motif qu'il ne rapportait pas la preuve d'une activité particulière susceptible de constituer une circonstance exceptionnelle, se rapportant à sa mission de représenter son syndicat dans l'entreprise notamment afin d'apporter une solution au conflit.

C'était oublier les dispositions de l'article L 2143-17 du Code du travail aux termes desquelles les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale, et l'employeur qui entend en contester l'utilisation saisit le juge judiciaire.

L'arrêt de la cour d'appel est donc cassé pour ce motif.

Le salarié avait bien **droit au paiement** des salaires qu'il a contestés en contester ensuite le paiement. La règle a encore été rappelée dans une décision récente (Cass. soc. 19-5-2016 n° 14-26.967 FS-PB).

LA FRANCE ... CE BEAU PAYS !

■ **Le temps passé par le DP à son information personnelle n'est pas inclus dans son crédit d'heures**

Cass. soc. 13-12-2017 n° 16-14.132 F-D, T. c/ Sté Viti

Selon une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, la participation des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise à une réunion syndicale à l'extérieur de l'entreprise ne s'impute pas sur leur crédit d'heures, sauf si elle est directement liée à une **difficulté particulière de leur entreprise** ou, pour reprendre une autre formule également employée, intéresse directement les salariés qui les ont élus (Cass. soc. 17-3-1988 n° 86-43.343 D ; Cass. soc. 24-3-1993 n° 88-42.887 PBS).

Ce principe s'applique non seulement aux réunions à caractère revendicatif organisées par le syndicat (en ce sens, Cass. soc. 4-6-2014 n° 13-14.671 F-D) mais également aux réunions d'information ou d'étude (Cass. soc. 24-3-1993 n° 88-42.887 PBS ; Cass. soc. 8-7-1998 n° 96-42.060 D).

C'est ce principe qui est appliqué en l'espèce : les juges font droit à la demande de l'employeur, qui sollicitait le remboursement des sommes versées à un délégué du personnel au titre des heures de délégation pour sa participation aux réunions d'un syndicat en vue de sa formation personnelle à l'exercice de son mandat et de la préparation des réunions mensuelles avec l'employeur. A défaut de lien avec une difficulté particulière à l'entreprise, ce temps ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Le principe retenu par la Cour de cassation devrait être **transposable au comité social et économique**. En effet, l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant créé cette institution représentative du personnel a repris, sans modification de fond, les textes du Code du travail relatifs au crédit d'heures anciennement applicables aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

ENFIN UNE LIMITE A CERTAINS ABUS !

CONTRAT DE TRAVAIL

■ **La protection de la maternité ne fait pas obstacle à un licenciement pour inaptitude physique**

Cass. soc. 7-12-2017 n° 16-23.190 F-D, C. c/ c/ Sté Reltex

Le licenciement pour inaptitude physique d'une salariée reprenant le travail à l'issue du congé de maternité est possible, mais pour être valable, il doit être motivé conformément aux exigences du Code du travail et faire état de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité.

La Cour de cassation confirme une décision récente, ayant admis la possibilité pour l'employeur de licencier une salariée enceinte ou reprenant le travail après un congé de maternité en raison de son inaptitude physique et de l'impossibilité de la reclasser.

Un tel motif est conforme à l'article L 1225-4 du Code du travail qui autorise le licenciement de la salariée en cas d'impossibilité de maintenir son contrat de travail. Mais la Haute Cour exige que la lettre de licenciement fasse expressément état de cette impossibilité : à défaut, le licenciement, qui n'est pas suffisamment motivé, est nul.

On peut penser que c'est précisément pour limiter ce type de contentieux que l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 et son décret d'application 2017-1702 du 15 décembre 2017 ont accordé à l'employeur la possibilité de préciser les motifs du licenciement après sa notification. Depuis le 18 décembre 2017, date d'entrée en vigueur du dispositif, une telle précision peut en effet être apportée dans les 15 jours suivant la notification de la rupture, sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Les conséquences de cette possibilité de précision du motif, telles que prévues par l'article L 1235-2 du Code du travail désormais en vigueur, sont de deux ordres. D'une part, c'est la lettre de licenciement ainsi précisée qui fixe les limites du litige. Ainsi, dans une situation comme celle ayant donné lieu à l'arrêt ci-dessus, si l'employeur avait précisé, dans le délai de 15 jours, que le licenciement de la salariée était justifié par une inaptitude physique rendant impossible le maintien de son contrat de travail, les juges en auraient tenu compte pour apprécier la légitimité de la rupture : le licenciement n'aurait pas pu être jugé nul au seul vu de la lettre de licenciement. D'autre part, si le salarié ne demande pas à l'employeur des précisions sur le motif de licenciement, l'insuffisance de

motivation ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse : ce vice de forme est réparé par une indemnité d'un mois de salaire maximum.

IL ETAIT TEMPS DE CESSER DE JOUER SUR LES MOTS !

POUVOIR DISCIPLINAIRE

Le temps de travail ne peut pas être contrôlé par géolocalisation s'il peut l'être autrement

CE 15-12-2017 n° 403776, Sté Odeolis c/ Cnil

A la suite d'un contrôle, la Cnil a mis en demeure une entreprise de cesser de traiter les données de géolocalisation des véhicules de fonction de ses **techniciens itinérants** pour contrôler leur temps de travail.

En effet, dans sa délibération 2015-165 du 4 juin 2015, la Cnil liste les **finalités** susceptibles de justifier un traitement par l'entreprise des données issues de dispositifs de géolocalisation des véhicules utilisés par les salariés, dans le respect de l'article L 1121-1 du Code du travail et de la loi Informatique et libertés.

Notamment, si un tel traitement peut servir à assurer le suivi et la facturation de prestations auprès d'un client, il ne peut avoir pour objet de contrôler le temps de travail des salariés que s'il s'agit d'une finalité accessoire et si ce suivi ne peut pas être réalisé par un autre moyen.

En application de ces règles, la Cnil a constaté que le suivi du temps de travail des salariés dans l'entreprise en question pouvait être assuré au moyen de **déclarations**, de sorte que le traitement des données de géolocalisation effectué par l'employeur présentait un caractère excessif.

Saisi d'un recours contre cette décision de la Cnil, le **Conseil d'Etat** valide la motivation de cette dernière après avoir constaté que cette décision n'interdisait pas à l'employeur de continuer à traiter ces données pour la facturation des clients.

La Haute Juridiction administrative précise que, même s'il est moins efficace que la géolocalisation, l'existence d'un autre moyen de contrôle du temps de travail interdisait le traitement par cette entreprise de données de géolocalisation à cette fin.

CA, ON VOUS L'A DEJA DIT ...

RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture amiable hors cadre d'une rupture conventionnelle s'analyse en un licenciement abusif

Cass. soc. 21-12-2017 n° 16-12.780 F-D

Sauf exceptions légalement prévues, toute rupture amiable conclue en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle homologuée s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Depuis l'instauration de la rupture conventionnelle homologuée, effective depuis le 20 juillet 2008, il n'est plus possible de conclure une rupture amiable en dehors de ce cadre, sauf exceptions légales prévues (Cass. soc. 15-10-2014 n° 11-22.251 FS-PBR : RJS 12/14 n° 854).

Est donc irrégulière la rupture amiable du contrat de travail imposée par l'employeur en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle, rappelle en l'espèce la Cour de cassation qui confirme également que cette rupture du contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

LA FRANCE, PAYS DE LIBERTE ... AH BON ?