



JURISPRUDENCE

CONTRAT ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL p. 2

- ... *Contrat à durée déterminée*
 - Absence de terme

- ... *Éléments contractuels*
 - Temps de trajet des salariés
 - Détermination de la loi applicable au contrat
 - Langue utilisée dans les documents

- ... *Requalification du contrat*
 - Exemple de requalification
 - Pas d'indemnité

- ... *Travail dissimulé*
 - Solidarité
 - Application d'un forfait jours illicite

- ... *Invalidité*
Obligation de l'employeur

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ... p. 4

- ... *Rupture conventionnelle*
Erreur relative à la date de rupture et au montant de l'indemnité

- ... *Licenciement*
 - Délégation du pouvoir de licencier
 - Faute grave du salarié

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective nationale de conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement p. 2

Arrêté du 2 juillet 2015

... *Grossesse*
Etendue de la protection

... *Licenciement économique*

- Modalités d'indemnisation

RELATIONS COLLECTIVES p. 5

... *Conventions collectives*

- Nullité du forfait jours
- Rémunération du temps de pause

... *Droit de grève*
Exercice du droit de grève

... *Représentation des salariés*

- Modalités de désignation
- Contestation de désignation

CONVENTIONS COLLECTIVES

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666)

Les dispositions de l'avenant n° 20 du 21 janvier 2015 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007.

JURISPRUDENCE

Contrat à durée déterminée : absence de terme

Soc. 24 juin 2015 (n°14-12.610) FS-PB :

Pour rejeter la demande d'indemnisation pour rupture abusive du contrat à durée déterminée, l'arrêt d'appel avait retenu que ce contrat précisait que avoir été établi en vue du remplacement partiel et provisoire d'un employé, absent, pour remplacement partiel et provisoire d'un autre salarié par glissement de poste du premier salarié sur le poste du second, absent pour maladie. Selon la cour d'appel, l'événement constitutif du terme du contrat à durée déterminée sans terme précis était le retour du salarié déplacé, sur son poste, et non pas celui du salarié malade sur le sien.

Au visa de l'article L.1242-7 du Code du travail, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et rappelle que le contrat de travail à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent ne comportant pas de terme précis, a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé. En conséquence, le contrat ne pouvait prendre fin qu'au retour du salarié dont l'absence avait constitué le motif de recours à un tel contrat, peu important le remplacement par glissement effectué par l'employeur.

Temps de trajet des salariés sans lieu de travail fixe

CJUE 10 septembre 2015 (C-266/14) Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL et Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA :

Une société a fermé ses bureaux régionaux et a rattaché tous ses employés au bureau central de Madrid. Les techniciens, installant et maintenant des dispositifs de sécurité dans des maisons et dans des locaux industriels et commerciaux situés dans une zone territoriale, correspondant à une province voir plusieurs, n'ont pas de lieu de travail fixe. Par ailleurs, les travailleurs disposent chacun d'un véhicule de fonction pour se déplacer chaque jour depuis leur domicile vers les différents lieux de travail et pour rentrer chez eux en fin de journée.

L'employeur décomptant le temps de déplacement « domicile-client » non pas comme du temps de travail mais comme du temps de repos, la question est donc posée de savoir si le temps de déplacement en début et fin de journée doit être considéré comme du temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE.

La Cour de justice déclare que, lorsque des travailleurs, comme ceux dans la situation en cause, n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client désignés par leur employeur constitue du temps de travail au sens de la directive.

Détermination de la loi applicable au contrat

Soc. 9 juillet 2015 (n°14-13.497) FS-PB :

Une salariée avait été engagée à temps partiel, en qualité de directrice de programme, par une fondation. Environ trois ans après, elle avait également conclu avec le propriétaire de la fondation, un contrat de travail pour occuper les fonctions de secrétaire privée chargée des expositions. Les deux contrats stipulaient qu'ils étaient régis, le premier par la loi espagnole, le second par la loi belge. Ayant été licenciée tant par la fondation, en raison de l'impossibilité de maintenir son poste de travail à Paris, que par le propriétaire, la salariée avait saisi la juridiction

prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes au titre de la rupture des contrats de travail, à titre d'heures supplémentaires, à titre d'indemnisation pour travail dissimulé et d'indemnisation de son préjudice de retraite, en se prévalant des dispositions de la loi française.

Pour écarter l'application de la loi française aux demandes formées par la salariée tant à l'encontre de la fondation que du propriétaire de la fondation, la cour d'appel s'est notamment fondée sur les stipulations contractuelles.

Au visa des articles 3 et 6 de la convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. A l'appui de sa décision, elle relève d'une part, que le lieu d'exécution habituel du travail était en France et d'autre part, que la cour d'appel n'avait pas recherché si les dispositions des lois belge et espagnole choisies par les parties et relatives aux différents chefs de demandes de la salariée, étaient plus protectrices que les dispositions impératives de la loi française qui aurait été applicable à défaut de ces choix.

Documents comportant des obligations pour le salarié en langue étrangère

Soc. 24 juin 2015 (n°14-13.829) FS-PB :

L'article L.1321-6 du Code du travail aux termes duquel, tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français, n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Requalification du contrat de travail

Soc. 24 juin 2015 (n°13-26.631) FS-PB :

Une salariée, du secteur audiovisuel, secteur dans lequel le recours au contrat à durée déterminée d'usage est autorisé, ayant conclu cinq-cents quatre-vingt-neuf contrats à durée déterminée sur une période de neuf ans avec une même société, a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution de la relation contractuelle qu'à la rupture de celle-ci.

La cour d'appel a constaté que la salariée avait été employée pendant neuf ans pour remplir la même fonction et en a déduit que ces contrats avaient eu

pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La Cour de cassation reprend le raisonnement de l'arrêt d'appel prononçant la requalification des contrats et rejette le pourvoi.

Pas d'indemnité de précarité en cas de requalification du CDD en CDI

Soc. 7 juillet 2015 (n°13-17.195) FS-PB :

Par cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que l'indemnité de précarité prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail, qui compense, pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en contrat à durée indéterminée, notamment en cas de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée.

Solidarité en matière de travail dissimulé

C.constit, décision n° 2015-479 QPC du 31 juillet 2015 :

La société requérante contestait la constitutionnalité des dispositions relatives à la solidarité du donneur d'ordre en cas de recours au travail dissimulé par son cocontractant.

Le Conseil constitutionnel a notamment relevé que la solidarité instituée par l'article L. 8222-2 du code du travail constitue principalement une garantie pour le recouvrement des créances du Trésor public et des organismes de protection sociale et a rejeté tous les griefs soulevés par la requérante.

Élément intentionnel en matière de travail dissimulé

Crim. 16 juin 2015 (n°14-16.953) F-PB :

La chambre criminelle précise ici, que le caractère intentionnel ne peut se déduire de la seule application par l'employeur d'une convention de forfait illicite.

En l'espèce, l'employeur a été condamné par la cour d'appel à payer au salarié une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé. En effet, selon l'arrêt l'élément intentionnel du travail dissimulé

était établi du fait de l'application intentionnelle combinée de plusieurs régimes incompatibles et, en tout état de cause, contraires aux dispositions d'ordre public du droit du travail, l'accord d'entreprise invoqué étant illicite en ce qu'il prévoyait un nombre d'heures annuelles supérieur au plafond légal de 1607 heures.

Invalidité : modalités d'indemnisation du salarié à défaut de second examen

Soc. 30 juin 2015 (n°13-28.201) FS-PB :

Un salarié en arrêt-maladie à compter du 22 février 2002, reconnu invalide le 11 janvier 2005 à compter du 1^{er} janvier et mis à la retraite à l'âge de soixante ans le 28 février 2010 avait saisi la juridiction prud'homale le 20 juin 2003 de diverses demandes.

Ce salarié conteste la décision de la cour d'appel rejetant sa demande de rappel de salaires à compter du 1^{er} janvier 2005 et subsidiairement de dommages-intérêts du fait de l'absence de seconde visite d'inaptitude.

La Cour de cassation précise alors que si l'employeur qui s'abstient, après le premier examen médical de reprise, de faire effectuer par le médecin du travail le second des examens exigés par l'article R. 241-51-1 du code du travail devenu l'article R. 4624-31 commet une faute, il appartient aux juges du fond dans cette hypothèse d'allouer au salarié non pas le paiement de salaires sur le fondement de l'article L. 1226-4 du code du travail inapplicable mais une indemnisation du préjudice réellement subi.

Rupture conventionnelle

Soc. 8 juillet 2015 (n°14-10.139) FS-PB :

A la suite de deux refus d'homologation d'une convention de rupture, les parties ont signé le 26 juillet 2010 une troisième convention du contrat de travail fixant la date de rupture au 6 août 2010. La rupture a été homologuée par l'autorité administrative le 9 août 2010.

Pour débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient, d'une part que diverses primes ayant pu être omises dans le cadre de la convention de rupture du mois d'août 2010, il convenait de donner acte à l'employeur de ce qu'il serait redevable d'une somme à titre de complément d'indemnité de rupture

conventionnelle. La cour souligne d'autre part, que le formulaire homologué le 9 août 2010 maintenant la rupture au 6 août 2010, il y avait lieu de donner acte à cet employeur de ce qu'il allait régulariser la rupture au 10 août 2010, lendemain du jour de l'homologation.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. Selon la Cour, si la stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail et si l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture, il appartenait à la cour d'appel, saisie de demandes en annulation et en paiement de sommes, de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire.

Délégation de pouvoir de licencier

Soc. 30 juin 2015 (n°13-28.146) FS-PB :

En l'espèce, la veuve d'un salarié licencié pour faute grave a fait grief à l'arrêt d'appel de dire que le licenciement reposait sur une faute grave. A l'appui de son pourvoi, elle soulevait qu'une personne étrangère à une société ne peut pas recevoir de mandat aux fins de procéder au licenciement des salariés de cette société.

Selon la Cour de cassation, la cour d'appel avait constaté que le signataire de la lettre de licenciement occupait les fonctions de directeur financier de la société propriétaire de 100 % des actions de l'employeur et qu'il avait signé la lettre par délégation du représentant légal de cette dernière société. La cour d'appel a donc retenu à bon droit qu'il n'était pas une personne étrangère à l'entreprise.

Le refus du salarié de réintégrer son poste à l'issue du détachement est une faute grave

Soc. 24 juin 2015 (n°13-25.522) FS-PB :

Un salarié détaché à la Réunion, le jour même de son recrutement pour une durée de deux ans et finalement rappelé à Nanterre après quatre ans n'avait pas rejoint sa nouvelle affectation et avait été licencié pour faute grave. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale et a été débouté par la cour d'appel. La cour d'appel avait en effet

considéré que les missions confiées au salarié au cours de son détachement comme à l'issue de celui-ci correspondaient à ses responsabilités et fonctions de responsable administratif et financier, et a décidé que la réintégration de l'intéressé dans un emploi en région parisienne, qui ne résultait pas de la mise en œuvre d'une clause de mobilité géographique, mais du terme du détachement, ne constituait pas une modification du contrat de travail nécessitant son accord.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre l'arrêt d'appel et confirme que le refus délibéré et renouvelé du salarié d'intégrer à l'issue de sa période de détachement, l'agence, qui avait été choisie d'un commun accord entre les parties lors de l'engagement, constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Etendue de la protection de la salariée en état de grossesse

Soc. 8 juillet 2015 (n° 14-15.979) FS-PBR :

Une salariée en congé maternité du 12 mars au 21 juillet 2008, puis en arrêt pour maladie du 22 juillet au 22 août 2008 et enfin en congés payés jusqu'à la première semaine de septembre au cours de laquelle elle a repris le travail, a été licenciée le 11 septembre 2008 en raison de divergences persistantes d'opinion sur la politique de ressources humaines de l'entreprise. La salariée qui entendait se prévaloir du bénéfice de la protection résultant de la grossesse pour voir prononcer la nullité de son licenciement a alors saisi la juridiction prud'homale. Elle a été déboutée de sa demande dans la mesure où l'arrêt maladie ne mentionnait pas un état pathologique lié à la maternité.

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel. Selon la Cour, si la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée, il n'en va pas de même en cas d'arrêt de travail pour maladie.

Modalités d'indemnisation lors d'un licenciement pour motif économique

Soc. 9 juillet 2015 (n° 14-16.009) FS-PB :

La cour d'appel a condamné un employeur à payer des dommages-intérêts à l'une de ses anciennes salariées en raison de l'inégalité de traitement dont elle avait fait l'objet dans la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. En l'espèce, la salariée avait refusé une mesure de cessation anticipée d'activité et le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait que, de ce fait, les avantages dont elle bénéficiait étaient moins importants que ceux des autres salariés licenciés qui ne remplissaient pas les conditions pour prétendre à un départ anticipé. Selon la cour d'appel, cette différence de traitement ne pouvait être justifiée par le seul fait d'inciter les salariés âgés d'au moins 55 ans, à accepter une cessation anticipée d'activité.

La Cour de cassation précise que si un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables. En conséquence, la Cour rejette le pourvoi formé contre l'arrêt d'appel.

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurant : nullité du forfait jours

Soc. 7 juillet 2015 (n°13-26.444) FS-PB :

La gouvernante générale d'un hôtel, dont l'activité relevait de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants a été licenciée pour insuffisance professionnelle. La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale. La cour d'appel a débouté la salariée de ses demandes de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, de dommages-intérêts pour repos compensateurs non pris. A cette fin, l'arrêt a retenu que le contrat de travail stipulait que la salariée bénéficiait d'un statut de cadre au forfait jours.

Selon la Cour de cassation, ni les dispositions de l'article 13. 2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la

prévoyance à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, qui, dans le cas de forfait en jours, se limitent à prévoir, s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, en premier lieu, que l'employeur établit un décompte mensuel des journées travaillées, du nombre de jours de repos pris et de ceux restant à prendre afin de permettre un suivi de l'organisation du travail, en second lieu, que l'intéressé bénéficie du repos quotidien minimal prévu par la convention collective et du repos hebdomadaire, ni les stipulations de l'accord d'entreprise du 19 mai 2000, qui ne prévoient que l'obligation de respecter les limites légales de la durée quotidienne de travail et qu'un entretien annuel entre l'intéressé et son supérieur hiérarchique portant sur l'organisation du travail et l'amplitude des journées de travail, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. En conséquence, la cour d'appel aurait dû déduire que les stipulations du contrat de travail relatives au forfait en jours étaient nulles.

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Soc. 7 juillet 2015 (n°13-26.773) FS-PB :

La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 prévoit qu'une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif. La Cour de cassation juge qu'à défaut de précision, le temps de pause doit être rémunéré au taux horaire de base.

Exercice du droit de grève

Soc. 30 juin 2015 (n°14-11.077) F-PB :

Un salarié avait cessé le travail avec sept autres salariés, revendiquant le paiement d'un acompte sur le treizième mois puis avait été licencié pour faute grave. La cour d'appel a considéré que le licenciement était fondé sur une faute grave. Selon la cour, l'employeur avait été tenu dans l'ignorance des motifs de l'arrêt de travail, à savoir le versement d'un acompte sur le treizième mois, et n'avait été informé de cette revendication qu'en demandant aux intéressés les raisons du blocage des portes de l'entreprise. La cour en a déduit que

le salarié initiateur de ces faits ne pouvait se prévaloir de la protection attachée au droit de grève.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le salarié. A l'appui de sa décision la Cour précise que l'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.

Désignation de représentants syndicaux

Soc. 8 juillet 2015 (n°14-60.691) FS-PB :

La Cour de cassation précise qu'aux termes de l'article L. 2143-3 du code du travail, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Dès lors que l'article L. 2142-1-1 du code du travail subordonne la désignation d'un représentant de section syndicale à la même exigence d'un effectif de cinquante salariés ou plus, les conditions de l'article L. 2143-3 relatives à la durée et à la période pendant lesquelles ce seuil doit être atteint s'appliquent également pour la désignation d'un représentant de section syndicale.

Contestation relative à la désignation de représentants syndicaux

Soc. 8 juillet 2015 (n° 14-60.726) FS-PB :

Un syndicat, représentatif au niveau de l'entreprise, avait désigné un représentant syndical au comité départemental économique et professionnel (CDEP) d'un établissement au sein duquel il n'est pas représentatif. L'employeur avait alors saisi le tribunal d'instance en annulation de cette désignation.

Les juges du fond ont constaté que le syndicat, bien que représentatif au niveau de l'entreprise, ne l'était pas au niveau de l'établissement pour ne pas avoir recueilli au moins 10 % des suffrages lors de l'élection des membres du comité d'établissement, et ont décidé ce syndicat ne pouvait pas désigner un représentant au sein du comité d'établissement.



La Cour de cassation relève qu'il résulte de l'article L. 2324-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, que seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et rejette le pourvoi.

David Truche et Chaouki Gaddada
Avocats