

Newsletter Septembre 2019

Dans ce numéro :

Prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants du personnel p. 1

Décompte de la prolongation de la période d'essai en cas de prise de jours de RTT par le salarié

Reprise des contrats de travail en dehors des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail – absence de reprise des usages en vigueur p. 2

Composition du CSE : un choix à opérer entre le mandat d'élu et celui de représentant syndical

Montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur du salarié proche de pouvoir faire liquider ses droits à la retraite

L'interruption du préavis en raison d'une faute grave commise pendant le préavis entraîne une réduction du montant de l'indemnité de licenciement p. 3

Barème Macron : les Cours d'appel de Reims et de Paris autorisent les juges à déroger au barème p. 4

NEWSLETTER SOCIAL

1°) Prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants du personnel (Cass. soc., 11 sept. 2019 n° 17-14.623)

Dans cette affaire, un membre du CHSCT a sollicité la prise en charge de ses frais de déplacement avec son véhicule personnel pour se rendre aux réunions qui se tiennent au siège de la société.

Son employeur refusait de prendre en charge ces frais sur la base d'un accord d'entreprise aux termes duquel, si un véhicule de service est mis à la disposition d'un représentant du personnel pour se rendre à une réunion, son utilisation est privilégiée. Il appartient au responsable hiérarchique de déterminer l'opportunité d'utiliser ou non ce véhicule dès lors que les horaires d'ouverture et de fermeture de l'agence impliqueraient une restitution postérieure.

La Cour de cassation a jugé que la Cour d'appel avait exactement déduit de ces dispositions une obligation pour les représentants du personnel de prendre le véhicule de service ou un véhicule de location mis à leur disposition dès lors que cette utilisation ne leur occasionnait pas de sujétion particulière injustifiée.

La prise en charge de ses frais, en cas d'utilisation de son véhicule personnel par le salarié, obéit alors aux mêmes conditions que celle des autres salariés.

2°) Décompte de la prolongation de la période d'essai en cas de prise de jours de RTT par le salarié (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-21.976)

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, elle est prolongée du temps d'absence de l'intéressé (suspension du contrat de travail pour maladie ou accident du travail, prise de congés payés).

La Cour de cassation a précisé que la période d'essai devait également être prolongée du temps d'absence du salarié résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail (RTT) et qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation.

En l'espèce, le raisonnement de la Haute Cour est le suivant :

- la période d'essai de quatre mois expirait le 16 juin à minuit,
- la salariée avait pris sept jours de récupération du temps de travail, dont cinq jours continus la semaine du 19 au 23 mai,
- les samedi 24 mai et dimanche 25 mai durant lesquels la salariée n'avait pas effectivement travaillé doivent être pris en compte pour prolonger la période d'essai qui a, en conséquence, expiré le 25 juin à minuit.

Ainsi, à défaut de dispositions contraires, la prolongation de la période d'essai est égale au **nombre de jours calendaires** de la période de congés pris.

Lorsque le salarié pose 5 jours et est absent l'intégralité de la semaine, sa période d'essai doit être prolongée de 7 jours.

3°) Reprise des contrats de travail en dehors des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail – absence de reprise des usages en vigueur (Cass. soc. 18 sept. 2019 n° 18-17.018)

La jurisprudence a précisé à plusieurs reprises qu'en cas de succession d'employeurs, par l'effet de l'article L.1224-1 du Code du travail, les usages en vigueur dans l'entreprise sont transmis au nouvel employeur. Ce dernier ne peut s'en affranchir qu'en respectant la procédure de dénonciation. (Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 89-45.656)

Dans son arrêt du 18 septembre 2019, la Cour de cassation, reprenant le dispositif d'un arrêt du 17 novembre 2010 (n°09-67.918), a jugé que, sauf dispositions conventionnelles contraires, lorsque le nouveau titulaire d'un marché reprend les contrats de travail des salariés affectés audit marché sans y être tenu par les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail, il n'est lié que par les **clauses des contrats de travail** et **non par les usages** en vigueur dans une entité économique qui ne lui a pas été transférée.

4°) Composition du CSE : un choix à opérer entre le mandat d'élu et celui de représentant syndical (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-23.764)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE.

Dans son arrêt du 11 septembre 2019, la Cour de cassation, reprenant la règle posée sous l'égide de l'ancienne législation du comité d'entreprise, a jugé qu'un salarié ne peut siéger simultanément dans le même CSE en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès de celui-ci, dès lors qu'il ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives qui sont les siennes en sa qualité d'élu, et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par une organisation syndicale.

Ainsi, un salarié ne peut être désigné en tant que représentant syndical au CSE s'il est déjà membre élu de ce comité, y compris s'il n'a été élu qu'en tant que suppléant et ce alors que les suppléants n'assistent pas aux réunions du CSE en même temps que les titulaires (article L.2314-1, alinéa 2, du Code du travail).

La nullité de la désignation intervenue postérieurement à l'élection n'est toutefois pas automatique. En cas de non-respect de l'interdiction de non cumul des mandats, l'employeur devra saisir le Tribunal d'instance.

En l'espèce, le Tribunal de la Roche-sur-Yon n'a pas annulé la désignation syndicale survenue un mois après l'élection du salarié en qualité de membre suppléant du CSE mais a invité ce dernier à opter pour la fonction de membre élu du CSE ou de celle de représentant syndical au CSE dans le délai d'un mois, l'absence de choix aboutissant à l'annulation de la désignation syndicale.

5°) Montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur du salarié proche de pouvoir faire liquider ses droits à la retraite (Cass. soc., 25 sept. 2019 n° 18-15.952)

Le salarié qui demande à être réintégré doit recevoir une indemnisation pour le préjudice subi au titre de la violation de son statut protecteur. Cette indemnité compensatrice est égale au montant intégral des salaires et avantages directs et indirects que le salarié aurait dû percevoir pour la période comprise entre son licenciement et sa réintégration effective (Cass. soc., 17 oct. 1989, n°87-41.174 ; Cass. soc., 12 févr. 1991, n°88-41.339).

Le salarié protégé qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu a le droit d'obtenir :

- une indemnité forfaitaire au titre de la violation de son statut protecteur ;
- les indemnités de rupture de son contrat de travail ;
- une indemnité liée au caractère illicite de son licenciement.

L'indemnité pour violation du statut protecteur est égale à la rémunération que le salarié protégé aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 2 ans (durée minimale légale de son mandat), augmentée de 6 mois (30 mois).

Dans son arrêt du 25 septembre 2019, la Cour de cassation a rappelé le caractère forfaitaire de cette indemnisation en jugeant que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours dans la limite de 30 mois, quand bien même il aurait été susceptible de partir à la retraite avant l'expiration de cette période.

6°) L'interruption du préavis en raison d'une faute grave commise pendant le préavis entraîne une réduction du montant de l'indemnité de licenciement (Cass. Soc., 11 sept. 2019, n° 18-12.606)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Le droit au bénéfice de l'indemnité de licenciement naît, sauf clause expresse contraire, à la date de la notification du licenciement (et non à la date d'expiration du préavis), même si son exigibilité est reportée à la fin du préavis.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise jusqu'à la date de fin du contrat de travail, période de préavis incluse, y compris si le salarié est dispensé d'exécuter le préavis.

Lorsque l'employeur rompt la période de préavis car le salarié a commis une faute grave, qu'en est-il de l'indemnité de licenciement ?

Dans ce cas, le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement puisque le droit à l'indemnité de licenciement est né à la date de la notification du licenciement.

Dans son arrêt du 11 septembre 2019, la Cour de cassation rappelle toutefois que :

- l'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat ;
- la faute grave commise au cours de l'exécution de son préavis par le salarié, qui n'en était pas dispensé, a eu pour effet d'interrompre le préavis,
- il convient de tenir compte de cette interruption pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement.

7°) Charge de la preuve des seuils et plafonds applicables en matière de durée maximale du travail (Cass. soc., 18 sept. 2019, n° 18-10.782)

Aux termes de l'article L.3171-4 du Code du travail : « *En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.* »

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

La jurisprudence considère ainsi que la preuve des **heures supplémentaires** n'incombe spécialement à aucune des parties : le salarié doit fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande en paiement des heures supplémentaire et produire à cet effet des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments. (Cass. soc., 25 févr. 2004, n° 01-45.441 ; Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-23.743).

Il en va différemment de la preuve du respect des **seuils et des plafonds en matière de durée maximale du travail**.

La Cour de cassation a rappelé, dans un arrêt du 18 septembre 2019, que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombait **à l'employeur** (en ce sens : Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-24.507).

Il en est de même de la preuve du respect du **temps de pause** prévu à l'article L.3121-33 du code du travail. (Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-21.599 ; Cass. soc., 8 avr. 2015, n° 13-24.873)

8°) Barème Macron : les Cours d'appel de Reims et de Paris autorisent les juges à déroger au barème

Deux arrêts (Cour d'appel de Paris, 18 septembre 2019, n°17/06676 et Cour d'appel de Reims, 25 septembre 2019, n°19/0003) remettent en cause le caractère impératif du barème Macron en permettant aux Juges de contrôler la proportionnalité du plafonnement avec la situation personnelle du salarié, au cas par cas.

La Cour d'appel de Paris devant rendre un nouvel arrêt sur cette question le 30 octobre prochain, nous ferons une analyse de ces décisions dans la prochaine newsletter.



Contact Newsletter Social : jftreton@pechdelacause.com