



Veille Juridique du Secteur Juridique du 12 janvier au 16 janvier 2015

FO

Textes législatifs et réglementaires

► **Cumul emploi-retraite**

Un décret du 30 décembre 2014 (JO du 31 décembre), pris en application de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014, fixe les nouvelles modalités du cumul emploi-retraite applicables au 1^{er} janvier 2015.

► **Formation économique, sociale et syndicale**

Un arrêté du 29 décembre 2014 (JO du 13 janvier) fixe la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale et ouvrent droit aux congés institués, d'une part, par les articles L 3142-7 et suivants du code du travail (congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale des salariés) et, d'autre part, par les articles L 2325-44 (formation économique des membres du comité d'entreprise) et L 4614-14 et suivants (formation des représentants du personnel au CHSCT) du code du travail. La liste est arrêtée pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015.

► **Aide juridictionnelle**

Une circulaire du ministère de la Justice en date du 29 décembre 2014 (Circ. n°SG-14-014/SADJAV du 29-12-14) prévoit la revalorisation de 0,5% au 1^{er} janvier 2015 des plafonds d'admission à l'aide juridictionnelle.

► **Accord national interprofessionnel relatif au CSP**

L'ANI du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle a été définitivement signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives.

Jurisprudence

► **Reconnaissance du co-emploi**

Pour reconnaître la qualité de co-employeur à une société, constater l'appartenance de sociétés à un même groupe, une complémentarité de leurs activités et une direction commune ne suffit pas (Cass. soc., 17-12-14, n°13-21473).

► **Absence de faute lourde en cas de détournements de fonds**

Pour les Hauts magistrats (Cass. soc., 17-12-14, n°13-28133), des détournements de fonds réalisés par une caissière de station-service ne constituent pas une faute lourde en l'absence d'intention de nuire à l'employeur.

► **Protection du RS au CE**

Par un arrêt en date du 16 décembre 2014 (Cass. soc., 16-12-14, n°13-21203), la Haute Cour a considéré qu'un délégué syndical, représentant syndical au comité d'entreprise, réintégré dans l'entreprise après l'annulation de l'autorisation donnée en vue de son licenciement, sans avoir pu retrouver son mandat du fait de la disparition de ce comité d'entreprise, bénéficie de la protection complémentaire de six mois suivant sa réintégration.

► **Changement de secteur géographique d'un salarié protégé**

Le Conseil d'Etat (CE, 23-12-14, n°364616) considère « *qu'en l'absence de mention contractuelle du lieu de travail d'un salarié, la modification de ce lieu de travail constitue un simple changement des conditions de travail, dont le refus par le salarié est susceptible de caractériser une faute de nature à justifier son licenciement, lorsque le nouveau lieu de travail demeure à l'intérieur d'un même secteur géographique, lequel s'apprécie, eu égard à la nature de l'emploi de l'intéressé, de façon objective, en fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ainsi que des moyens de transports disponibles* ».

► **Géolocalisation**

Pour la Haute Cour (Cass. soc., 17-12-14, n°13-23645), ne constitue pas un acte d'insubordination justifiant un licenciement pour faute grave, le refus d'un salarié, disposant d'une liberté dans l'organisation de son travail, de voir son véhicule de fonction équipé d'un système de géolocalisation.



► **Annulation de la désignation d'un DS et statut protecteur**

La Cour de cassation considère que l'annulation par le tribunal d'instance de la désignation d'un délégué syndical n'a pas d'effet rétroactif sur le bénéfice du statut protecteur.

Ainsi, dès lors que le salarié a été licencié sans autorisation administrative le 13 novembre 2008 et qu'à cette date, sa désignation n'a pas été annulée par le tribunal, le licenciement est considéré comme ayant été prononcé en violation du statut protecteur (Cass. soc., 16-12-14, n°13-15081).

► **Non-paiement des heures de délégation et prise d'acte**

La Cour de cassation (Cass. soc., 17-12-14, n°13-20703) considère que le non-paiement des heures de délégation d'un salarié pendant cinq mois constitue un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail donc justifie une prise d'acte.

► **Inaptitude du salarié et reclassement**

Par un arrêt de la Cour de cassation en date du 7 janvier 2015 (Cass. soc., 7-1-15, n°13-20433), les Hauts magistrats considèrent abusif le refus de reclassement d'un salarié inapte à son poste alors que le reclassement proposé a été validé par le médecin du travail à la condition qu'il reste en conformité avec les réserves émises lors de l'avis d'inaptitude.

► **Faute inexcusable et perte de droits à retraite**

Par un arrêt de la chambre mixte de la Cour de cassation en date du 9 janvier 2015 (n°13-12310), les Hauts magistrats précisent que la perte de droits à retraite, même consécutive à un licenciement pour inaptitude, est déjà couverte par la rente majorée au titre de la faute inexcusable. Le salarié ne peut donc réclamer une indemnisation complémentaire à ce titre.

FOCUS

Le recours aux heures complémentaires peut conduire à la requalification d'un contrat à temps partiel en temps plein !

Par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 17 décembre 2014 (n°13-20627), les Hauts magistrats se sont confrontés aux dispositions de l'article L 3123-7 du code du travail qui dispose notamment que « *les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement* ».

En l'espèce, une salariée engagée le 25 mai 2005 en qualité de chauffeur à temps partiel, sans contrat de travail écrit, a été licenciée pour motif économique le 9 décembre 2008 suite à la liquidation judiciaire de la société.

Elle saisit la juridiction prud'homale de demandes en requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps plein et en paiement d'un rappel de salaire à ce titre.

La cour d'appel de Bourges déboute la salariée de sa demande en requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, et en paiement de rappels de salaire afférents, considérant que bien qu'il n'y avait pas de contrat de travail écrit et que la salariée avait travaillé à temps plein au mois de juin 2007, cette dernière était, sauf cas exceptionnels, avertie conformément aux dispositions de la convention collective, au moins trois jours à l'avance de ses horaires de travail, que l'employeur produisait mois par mois des relevés précis des transports effectués et que la salariée s'était mise entièrement à la disposition d'un autre employeur du 1^{er} septembre 2007 au 30 avril 2008.

Les Hauts magistrats censurent cette analyse.

D'abord, ils rappellent, sur le fondement des articles L 3123-17 et L 3123-14 du code du travail, que « *lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein* », et que « *l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur* ».

La Cour de cassation en déduit donc que la cour d'appel a violé les textes susvisés car d'une part, « *la salariée ayant effectué un temps plein au mois de juin 2007, elle aurait dû à tout le moins en déduire qu'à compter de cette date son contrat de travail à temps partiel devait être requalifié en contrat de travail à temps plein* » et, d'autre part, car « *l'employeur n'établissait pas, pour la période antérieure au mois de juin 2007, la durée du travail convenue* ».

Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme que même si le recours aux heures complémentaires conduit un salarié à atteindre temporairement la durée légale du travail, la sanction de la requalification en temps plein trouve tout de même à s'appliquer et doit intervenir à compter de la première irrégularité, autrement dit, à compter de la date à laquelle la durée du travail du salarié a été portée au niveau de la durée légale du travail.