



Textes législatifs et réglementaires

► Gratification des stagiaires

Le décret n°2014-788 du 10 juillet 2014 a pour conséquence de modifier la base de calcul de la gratification mensuelle des stagiaires. En effet, pour les conventions de stages conclues depuis le 1^{er} décembre 2014, le calcul de la gratification mensuelle du stagiaire s'effectue sur la base de 154 heures et non plus 151,67 heures.

Jurisprudence

► Lettre notifiant le licenciement

Par un arrêt en date du 17 décembre 2014 (Cass. soc., 17-12-2014, n°13-20217), les Hauts magistrats confirment leur jurisprudence antérieure quant à l'irrégularité de forme que constitue le fait qu'un des motifs énoncés dans la lettre de licenciement n'ait pas été évoqué par l'employeur lors de l'entretien préalable. Cet élément ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.

► Gérant non salarié et statut protecteur

La Cour de cassation réunie en assemblée plénière maintient sa jurisprudence antérieure à la recodification de 2008, considérant qu'elle s'est faite à droit constant, et indique que, sauf aménagements prévus par des dispositions particulières, les gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail peuvent se prévaloir de l'ensemble des dispositions légales relatives aux IRP, ce qui inclut celles sanctionnant pénalement le défaut de demande d'autorisation administrative tel que prévu par l'article L 2431-1 du code du travail (Cass. ass. plén., 9-1-2015, n°13-80967, PBRI).

► Preuve des heures supplémentaires accomplies

Un salarié peut étayer sa demande de paiement d'heures supplémentaires avec des courriels envoyés depuis son domicile et des captures d'écran. Pour la Cour de cassation, dans la mesure où « *il n'appartient pas à la salariée d'apporter la preuve des heures supplémentaires mais seulement d'étayer sa demande* », la cour d'appel aurait « *dû vérifier si les courriels et les captures d'écran produits par la salariée permettaient de déterminer quelles étaient les heures supplémentaires dont elle demandait le paiement et mettaient ainsi l'employeur en mesure de répondre en fournissant ses propres éléments* » (Cass. soc., 15-1-2015, n°13-27072).

► Licenciements économiques et consultation

Par un jugement en date du 30 décembre 2014 (TA Paris, 30-12-2014, n°1421402/3-2), le juge administratif a annulé l'homologation d'un PSE après avoir relevé que le nombre de licenciements envisagés, fixé à l'origine à 84, s'élevait à 117, à la fin de la procédure d'information-consultation du comité central d'entreprise. Selon le tribunal, « *la société a privé les membres du comité central d'entreprise de la possibilité de rendre un avis en toute connaissance de cause* ».

► Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée doit être transmis au salarié dans les deux jours suivant l'embauche, conformément aux dispositions applicables au CDD (Cass. soc., 7-1-2015, n°13-18598).

► Visite de reprise sollicitée par le salarié

La Cour de cassation, dans deux arrêts du 7 janvier 2015 (n°13-20126 et n°13-21281), a rappelé que le salarié peut solliciter auprès du médecin du travail une visite médicale de reprise.

Toutefois, celle-ci ne sera pas opposable à l'employeur si ce dernier n'en a été averti qu'au moment de sa réalisation et non au préalable.

► Prise d'acte de la rupture

Par un arrêt en date du 7 janvier 2015 (Cass. soc., 7-1-2015, n°13-17602), les Hauts magistrats ont considéré que le refus persistant de l'employeur d'aménager le poste d'une salariée conformément aux préconisations du médecin du travail, en lui confiant, de manière habituelle, une tâche dépassant ses capacités et nuisant gravement à son état de santé, justifie la prise d'acte et constitue un harcèlement moral.



► Travail dissimulé

La chambre criminelle de la Cour de cassation (Cass. crim., 20-1-2015, n°14-80532) a condamné le gérant d'une société allemande implantée depuis 15 ans en Lorraine pour travail dissimulé parce qu'il déclarait systématiquement ses salariés postérieurement à leur embauche. Pour sa défense, il invoquait une erreur de droit tenant à l'idée d'une identité entre les législations française et allemande relatives à l'embauche des salariés. Pour les Hauts magistrats, « le prévenu dont l'entreprise est implantée de longue date en France et qui pouvait solliciter l'avis de l'inspection du travail sur l'étendue de ses obligations en matière d'embauche » ne pouvait se prévaloir de « la cause d'irresponsabilité prévue par l'article 122-3 du code pénal qui suppose que la personne poursuivie justifie avoir cru, par erreur de droit qu'elle n'était pas en mesure d'éviter, pouvoir légitimement accomplir le fait reproché ».

► Absence de faute grave

Par un arrêt en date du 15 janvier 2015 (Cass. soc., 15-1-2015, n°13-14811), les Hauts magistrats ont considéré que le salarié qui, n'avait pas déclaré à son employeur une invention réalisée dans le cadre de son travail, ne commettait pas une faute grave.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir « pu retenir que le seul manquement imputable au salarié tenant à l'absence de déclaration de son invention à l'employeur bien qu'y étant tenu en application du code de la propriété intellectuelle, n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail et ne constituait pas une faute grave ».

FOCUS

La durée maximale d'une mise à pied disciplinaire doit être fixée par le règlement intérieur

Un employeur ne peut infliger une sanction disciplinaire à un salarié qu'à condition que celle-ci soit prévue par le règlement intérieur, lorsque ce dernier est obligatoire et que, s'agissant d'une mise à pied disciplinaire, le règlement intérieur en précise expressément la durée.

C'est exactement ce que vient de rappeler la Cour de cassation, dans un arrêt du 7 janvier 2015 (n° 13-15630).

Pour rappel, un règlement intérieur doit normalement être établi pour chaque établissement comportant au moins 20 salariés.

Confirmant la solution qu'elle avait dégagée dans un arrêt du 26 octobre 2010 (n°09-42740) lui-même inspiré de la position adoptée par le Conseil d'Etat dès 1990 (CE, 21-9-90, n°105-247), la chambre sociale rappelle expressément qu'« une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale ».

Cette solution n'est pas nouvelle, mais l'arrêt du 7 janvier nous apporte une précision d'importance puisque la Cour de cassation considère que le fait que les dispositions de la convention collective régissant le droit disciplinaire prévoient une durée maximale ne suffit pas à pallier la carence du règlement intérieur.

Dans cette affaire, un employeur avait notifié à une salariée une mise à pied disciplinaire de deux jours. La mise à pied était bien prévue par le règlement intérieur, mais aucune durée maximale n'était spécifiée. Par contre, la convention collective de la mutualité, applicable en l'espèce, prévoyait que la sanction de mise à pied pouvait aller jusqu'à une durée de dix jours ouvrables.

La cour d'appel avait donc considéré cette sanction comme valable puisque le principe était bien prévu par le règlement intérieur et la durée par la convention collective. A tort selon la Cour de cassation qui considère que les dispositions conventionnelles ne peuvent venir corriger les carences du règlement intérieur.

Le principe est donc très clair. Dès lors que l'employeur est tenu de mettre en place un règlement intérieur, une mise à pied ne peut être prononcée que si ce texte le prévoit **et** en fixe expressément la durée maximale. Si tel n'est pas le cas, la sanction prononcée dans ces conditions doit être annulée, même si les faits reprochés au salarié sont avérés et les salaires correspondants doivent lui être remboursés s'il en fait la demande.

Se pose cependant la question de savoir ce qu'il se passera si le règlement intérieur fixe une durée maximale supérieure à celle prévue, le cas échéant, par la convention collective. La Cour de cassation considère que le dépassement de la durée fixée conventionnellement entraîne également la nullité de la sanction (Cass. soc., 24-11-10, n°09-42267).

Pour pallier toutes ces difficultés, les employeurs n'auront d'autre choix que de modifier leur règlement intérieur en suivant la procédure prévue par l'article L 1321-4 du code du travail : consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des DP, dépôt, publicité et transmission à l'inspecteur du travail.

Aucune décision unilatérale de mise en conformité ne pourra être mise en œuvre.

Il faut donc rester vigilants...