



Textes législatifs et réglementaires

Pas de textes réglementaires et législatifs cette semaine.

Jurisprudence

► QPC - Affaire FO

La Cour de cassation refuse de transmettre une QPC à l'occasion d'un litige X contre la Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse (FASAP) FO. Le demandeur estimait que les différentes dispositions du code du travail (art. L 2314-25, L 2314-7, L 2324-10, et L 2324-23) qui imposent l'annulation par le juge, après les élections, de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas l'obligation de l'alternance femme/homme et qui contraignent à laisser les sièges des institutions représentatives du personnel concernés vacants, étaient contraires au bloc de constitutionnalité et notamment, aux libertés individuelles, au principe d'égalité et au principe de détermination collective des conditions de travail et de la gestion des entreprises.

La Cour de cassation refuse de transmettre la QPC en estimant que la question posée ne revêt pas un caractère sérieux. Selon elle, l'annulation de l'élection du ou des élus, dont le positionnement sur la liste des candidats ne respecte pas l'obligation d'alternance entre les hommes et les femmes, laissant ainsi un siège vacant, est proportionnée à l'objectif recherché par la loi, à savoir, rendre effectif l'égal accès des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelles.

La Cour de cassation conforte FO dans ses positions puisque nous prônons la stricte application de la loi (Cass. soc., 14-2-18, n°17-40068).

► Période d'essai - Congés payés

La prise de congés payés, durant une période d'essai, prolonge celle-ci d'autant de jours que de congés payés pris (Cass. soc., 31-1-18, n°16-11598).

► Congé maternité Augmentation légale de salaire

Selon l'article L 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé, la rémunération des salariées en congé maternité est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. L'employeur, qui remplace une telle augmentation de salaire par le versement d'une prime exceptionnelle, viole cet article (Cass. soc., 14-2-18, n°16-25323).

► Obligation de sécurité - Prévention dans la mise en œuvre d'un PSE

Le contrôle de l'autorité administrative est limité à la vérification du contenu de l'accord au regard des dispositions régissant son objet, du respect des procédures de consultation des institutions représentatives, de l'existence d'un plan de reclassement et des modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans ce plan et, le cas échéant, de la mise en œuvre des obligations de recherche d'un repreneur. Dès lors, il n'appartient pas à l'autorité administrative de contrôler les conséquences du PSE sur la santé et la sécurité des salariés. Ainsi, le juge judiciaire est compétent pour sanctionner la violation par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention (CA Versailles, 18-1-18, n°17/06280).

► Décision implicite d'homologation - PSE

Le délai de recours contre une décision implicite d'homologation d'un PSE ne court, à l'égard des salariés de l'entreprise, qu'à compter du jour où, postérieurement à la naissance de cette décision implicite, ils ont été destinataires de la demande d'homologation présentée par l'employeur et de son accusé de réception par l'administration. L'information des salariés peut se faire, soit par affichage de ces documents sur leurs lieux de travail, soit par tout autre moyen permettant de donner à cette information une date certaine. Aussi, même si l'employeur a affiché sur les lieux de travail des salariés une note d'information retraçant le déroulé de la procédure d'homologation du PSE et reproduisant les dispositions des articles L 1233-57-4 et L 1235-7-1 du code du travail, ainsi qu'un courrier électronique de l'administration confirmant la naissance d'une décision implicite d'homologation, le délai de recours contre la décision implicite d'homologation ne court pas à l'égard des salariés, dès lors qu'il n'a pas procédé à l'affichage du document qu'il avait soumis à homologation (CE, 7-2-18, n°399838).

► Catégories professionnelles - PSE (1)

L'administration doit refuser l'homologation d'un PSE s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations, telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés. De telles considérations sont étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonction de même nature supposant une formation professionnelle commune. L'administration doit aussi refuser l'homologation s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains



salariés pour un motif inhérent à leur personne, ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée. En l'espèce, dès lors que les catégories n'ont pas été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne, l'employeur peut, pour définir les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement, se fonder sur la formation nécessaire à l'acquisition de techniques spécifiques utilisées exclusivement sur un site qui doit être fermé (CE, 7-2-18, n°403001).

► **Catégories professionnelles - PSE (2)**

La cour administrative d'appel qui se fonde sur le caractère trop restrictif de la définition, par l'employeur, des catégories professionnelles pour des salariés, en relevant que si la distinction opérée par l'employeur entre ces catégories reposait sur des différences de formation qui n'était pas suffisantes pour justifier un classement dans deux catégories professionnelles distinctes, commet une erreur de droit.

Celle-ci doit d'abord rechercher si les distinctions opérées par l'employeur, établies au vu de considérations touchant à la formation professionnelle des salariés, devaient cependant être regardées comme établies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne, ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression était recherchée.

Puis, en cas de réponse négative, la cour administrative d'appel doit rechercher si les modalités de définition des catégories professionnelles révélaient, compte tenu de l'ensemble des autres éléments du dossier, que l'employeur s'était globalement fondé, pour définir les catégories professionnelles concernées par le licenciement, sur des considérations étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (CE, 7-2-18, n°407718).

► **Zone touristique internationale « Olympiades » Travail le dimanche**

L'arrêté du 25 septembre 2015, délimitant une zone touristique internationale à Paris dénommée « Olympiades », en application de l'article L 3132-24 du code du travail, est annulé.

Selon le tribunal administratif : « il ne ressort pas des pièces du dossier que la zone en cause connaîtrait une affluence exception-

nelle de touristes résidant hors de France » (TA, Paris, 13-2-18, n°1621002/3-1).

► **Rétractation d'une convention de rupture**

Une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans le délai de quinze jours calendaires, une lettre de rétractation (art. L 1237-13 du code du travail).

Une telle rétractation envoyée dans les délais par le salarié, mais reçue par l'employeur hors délai, reste valable (Cass. soc., 14-2-18, n°17-10035).

► **Temps de garde - Temps de travail**

Le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail » (CJUE, 21-2-18, n°C-518/15).

NB : Cette décision pourrait, peut-être, avoir une influence sur l'appréciation des juges français du temps d'astreinte. Le salarié en astreinte pourrait alors voir ce temps d'astreinte requalifié en temps de travail, si l'obligation qui lui est faite de répondre aux sollicitations de l'employeur, est significativement courte.

► **Caractère privé des fichiers informatiques**

Le fait pour un employeur d'ouvrir des fichiers stockés dans un disque dur nommé « données personnelles » sur l'ordinateur d'un salarié ne constitue pas une violation de la vie privée. En effet, cette dénomination ne suffit pas à caractériser ces données comme privées et cela d'autant plus au regard la charte de l'utilisateur pour l'usage du système d'information en vigueur dans l'entreprise qui établissait clairement la façon dont devait être identifiées les informations à caractère privé (CEDH, 22-2-18, n°558/13).

► **Reçu de solde de tout compte**

Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux. Cependant, le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé, lui, n'a pas d'effet libératoire (Cass. soc., 14-2-18, n°16-16617).

FOCUS

La succession des CDD de remplacement : une requalification systématique ?

Trois ans, 107 CDD successifs de remplacement, l'affaire est classique.

La salariée saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en requalification en CDI. Le conseil de prud'hommes, puis la cour d'appel, accueillent tour à tour les demandes de la salariée.

Conformément à une jurisprudence établie (Cass. soc., 4-12-96, n° 93-41891, Cass. soc., 11-10-06, n°05-42632, Cass. soc., 2-6-10, n°08-44630), les juges du fond prononcent la requalification

des CDD en un CDI au motif que la mise œuvre de CDD successifs pour remplacer des salariés absents ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le positionnement du juge du fond apparaissait logique puisque la jurisprudence avait tendance à estimer que la seule succession de nombreux CDD sur une longue période était révélatrice d'une violation de cette règle et engendrait la requalification en CDI.

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr





L'employeur se pourvoit alors en cassation. C'est ici, qu'un tournant s'opère : la Cour de cassation casse et annule la décision des juges du fond (Cass. soc., 14-2-18, n°16-17966).

Pour quel motif ? C'est ce qu'il convient de comprendre.

La Cour de cassation, dans cet arrêt, commence par rappeler les règles en vigueur.

Si un CDD peut être conclu pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail (art. L 1242-2 du code du travail), il ne peut, quel que soit le motif, avoir ni pour effet, ni pour objet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L 1242-1 du code du travail).

La Cour de cassation, en sus de ses références législatives, se réfère aussi à une décision rendue par le Cour de Justice de l'Union européenne le 26 janvier 2012, (CJUE, 26-1-12, Bianca Küçük c/Land Nordrhein-Westfalen, aff. C-586/10). Dans cet arrêt, la Cour de justice interprète de façon souple les dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée. Elle donne trois règles :

- 1) Le besoin temporaire en personnel de remplacement peut en principe constituer une raison objective de recours au CDD.
- 2) Le seul fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et que ces remplacements puissent également être couverts par l'embauche de salariés en vertu de contrats de travail à durée indéterminée n'implique pas l'absence d'une raison objective de recours au CDD ni l'existence d'un abus.
- 3) Lors de l'appréciation de la question de savoir si le recours aux CDD est justifié par une raison objective, le juge doit prendre en compte toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur.

En outre, la CJUE précise que le remplacement de salariés en raison de congés maladie, de congés maternité ou de congé parentaux est susceptible de constituer une raison objective de recours au CDD et ce, d'autant plus si la réglementation nationale poursuit également des objectifs reconnus comme étant des objectifs légitimes de politique sociale telles que des mesures visant à protéger la grossesse et la maternité.

La Cour de cassation déduit de cet arrêt que : « **le seul fait pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de recourir à des contrats à durée déterminée de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise** ».

Aussi, elle reproche à la cour d'appel d'avoir « **seulement** » retenu - pour dire que les CDD successifs avaient pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise - que les CDD de remplacement étaient récurrents voire permanents.

En somme, le recours récurrent voire permanent au CDD de remplacement d'un salarié n'entraîne plus automatiquement la requalification en CDI. Le juge doit désormais apporter davantage de précisions et expliquer pourquoi selon lui le recours au CDD n'est pas justifié par une raison objective et a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La Cour de cassation durcit donc malheureusement ses exigences pour qu'un salarié voit son contrat requalifié en CDI...

Espérons que le degré de précisions exigé par le juge ne sera pas trop élevé, la protection des salariés en dépend.