



Textes législatifs et réglementaires

► Cesu

La loi n°2013-1203 de financement de la sécurité sociale pour 2014 a rendu possible le versement de l'indemnité de congés payés, par les particuliers employeurs de salariés rémunérés à l'aide du Cesu (Chèque emploi-service universel), au moment de la prise d'effet des congés dans certaines situations.

Le décret n°2015-326 du 23 mars 2015 paru au JO le 25 mars en précise les modalités.

Jurisprudence

► Travail temporaire

Un intérimaire saisit le juge d'une demande en requalification en CDI auprès de l'entreprise de travail temporaire au motif que son contrat ne comportait aucune mention relative à l'indemnité de fin de mission.

Cette omission pouvait-elle donner lieu à requalification du contrat de mission en CDI ?

La Cour de cassation (Cass. soc., 11-3-15, n°12-27855) répond pour la première fois par l'affirmative.

► Contrat de sécurisation professionnelle

La Haute cour précise (Cass. soc., 17-3-15, n°13-26941) que l'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle constitue « une modalité du licenciement pour motif économique » et ne prive pas ce dernier du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la procédure de licenciement.

Par ailleurs, pour rappel, l'adhésion du salarié au CSP ne libère pas l'employeur de l'obligation de notifier le motif économique de rupture.

Dans cette affaire, l'employeur avait notifié au salarié le motif du licenciement avant la fin du délai de réflexion donné au salarié concernant les offres de reclassement.

Le salarié reprochait à l'employeur un manquement à son obligation de reclassement.

La Cour de cassation a estimé que la lettre notifiant le motif économique du licenciement n'a pas pour effet de rompre le contrat de travail ni de mettre un terme au délai laissé à l'intéressé pour se prononcer sur les offres de reclassement.

Ainsi, l'employeur peut notifier le motif de licenciement envisagé avant même que le délai de réflexion des offres de reclassement soit toujours en cours.

Seule l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle met un terme aux propositions de reclassement.

► Compte épargne-temps

L'employeur ne peut décider d'utiliser les droits à repos de remplacement affectés au compte épargne-temps sans l'accord du salarié (Cass. soc., 18-3-15, n°13-19206).

En conséquence, une société ne peut imposer aux salariés de prendre les droits à repos de leur CET pour éviter de recourir à du chômage partiel.

Par ailleurs, l'arrêt soumet à l'accord exprès des salariés le positionnement de jours RTT sur la période de baisse d'activité lorsque l'accord d'aménagement du temps de travail permet à ces derniers de les programmer unilatéralement.

► Bulletin de paie

La Cour de cassation rappelle (Cass. soc., 4-3-15, n°13-26312) que lorsque le bulletin de paie ne mentionne pas la convention collective applicable, cette omission cause nécessairement un préjudice au salarié ouvrant droit à dommages et intérêts.



FOCUS

Une prise d'acte de la rupture du contrat de travail se justifie-t-elle lorsque le harcèlement a cessé ?

Dans un arrêt du 11 mars dernier (Cass. soc., 11-3-15, n°13-18603), la Cour de cassation précise que la prise d'acte fondée sur un harcèlement n'est pas nécessairement injustifiée même si le harcèlement a pris fin au moment de la prise d'acte.

En l'espèce, une salariée avait dénoncé à son employeur le harcèlement moral et sexuel dont elle faisait l'objet depuis six mois de la part de son chef de service.

L'employeur avait fait preuve de réactivité puisque un mois après il avait procédé au licenciement du harceleur.

Par la suite, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant le harcèlement subi, l'ébruitement de l'affaire et les réflexions déplacées de certains collègues qui avaient suivi.

La cour d'appel de Reims a jugé que la prise d'acte produisait les effets d'une démission dans la mesure où, malgré la reconnaissance du harcèlement, aucun manquement ne pouvait être reproché à l'employeur qui, une fois informé des faits, avait immédiatement pris les mesures nécessaires pour y mettre fin.

Pendant longtemps, le salarié qui saisissait la justice d'une prise d'acte fondée sur un harcèlement obtenait systématiquement gain de cause en raison de l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur (Cass. soc., 3-2-10, n°08-44019).

En effet, la jurisprudence est constante en la matière : le harcèlement constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat et ce, « *quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.* » (Cass. soc., 19-11-14, n°13-17729).

Malheureusement, depuis 2014 (Cass. soc., 26-3-14, n°12-23634), le caractère systématique du prononcé de la prise d'acte aux torts de l'employeur a été remis en cause.

La Cour de cassation a dès lors posé pour principe que seul un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail permet de justifier la prise d'acte.

L'appréciation du manquement suffisamment grave est à la charge des juges du fond, la Cour de cassation ayant pour mission de vérifier que la cour d'appel a bien procédé à cette recherche et n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

Dans l'arrêt du 11 mars dernier, la Cour de cassation applique pour la première fois cette nouvelle grille de contrôle à la prise d'acte fondée sur un harcèlement.

Le contrôle de la Haute cour consiste à vérifier que la cour d'appel a recherché, premier point, l'existence d'un manquement, et deuxième point, que ce manquement empêchait la poursuite du contrat de travail.

D'une part, la Cour de cassation rappelle que la simple survenance d'un harcèlement constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

D'autre part, la Cour considère qu'en présence d'un tel manquement, les juges du fond doivent rechercher si le harcèlement subi empêche la poursuite du contrat, ce qu'avait omis de faire la cour d'appel en l'espèce.

Ainsi, le fait que l'employeur ait mis fin à la situation de harcèlement ne signifie pas nécessairement que la prise d'acte soit injustifiée, la prise d'acte aux torts de l'employeur (c'est-à-dire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse) reste envisageable.

La prise d'acte pourra parfaitement apparaître justifiée au vu des circonstances et conséquences postérieures comme des séquelles psychologiques importantes, un climat de tension causé par la dénonciation, etc.