



Jurisprudence

RELATIONS INDIVIDUELLES

Embauche – Absence de diplôme – Demande de nullité du contrat (NON) – Absence de vérification par l'employeur

Rappel : Lors d'un entretien d'embauche, l'employeur peut demander au candidat diverses informations en lien avec l'aptitude à l'emploi.

L'employeur est en droit de demander :

- L'état civil du candidat (nom, prénom, adresse, date et lieu de naissance) et sa nationalité. Toutefois, en vertu du principe de non-discrimination, il ne peut écarter un candidat en raison de sa nationalité ;
- Des renseignements sur la formation suivie par le candidat. A ce titre, l'employeur est en droit de demander la photocopie des divers diplômes ou certificats de stage invoqués dans le curriculum vitae ;
- Des renseignements sur les antécédents professionnels. L'employeur est en droit de demander au candidat les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs.

En revanche, il ne peut être demandé à un candidat des renseignements relevant de sa vie privée (entourage familial, état de santé, convictions religieuses, politiques ou syndicales, antécédents judiciaires etc.).

Cass. Soc., 9 juin 2017, n° 16-15.244

Un pharmacien, titulaire de l'officine, a embauché un salarié en contrat à durée déterminée du 19 octobre au 5 novembre 2005 pour le remplacer.

Après le recrutement, l'employeur a découvert que le salarié ne remplissait pas les conditions requises par la réglementation pour procéder à

son remplacement (article R. 4235-15 du Code de la santé publique). Le salarié ne disposait pas du diplôme et il n'était pas inscrit sur le tableau de l'ordre des pharmaciens.

L'employeur a alors demandé la nullité du contrat de travail.

Les juges ont débouté l'employeur de sa demande. Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que malgré les exigences de l'article R. 4235-15 du Code de la santé publique, l'employeur n'avait pas vérifié que le salarié était diplômé et inscrit au tableau de l'ordre des pharmaciens. Dès lors, il ne pouvait pas se prévaloir « de sa négligence » pour invoquer la nullité du contrat.

Il en résulte que le contrat de travail était valable.

Note : Il convient donc d'être vigilant lors de l'embauche d'un salarié, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, et de vérifier la véracité des informations fournies par le salarié.

La fourniture de renseignements inexacts par le candidat entraîne la nullité du contrat de travail que :

- Si elle constitue un dol, c'est-à-dire si elle a une influence déterminante sur la décision de l'embauche et
- S'il est avéré que le salarié n'a pas les compétences effectives pour exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté (Cass. Soc., 30 mars 1999, n° 96-42.912).

Licenciement – Management directif – Origine de RPS – Insuffisance managériale – Insuffisance professionnelle

Rappel : L'insuffisance professionnelle consiste en l'inaptitude du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante.

Sauf abstention volontaire ou mauvaise volonté délibérée, l'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute (Cass. Soc., 11 mars 2008, n° 07-40.184).

Peuvent se rattacher à une insuffisance professionnelle des échecs, des erreurs ou autres négligences imputables au salarié. L'employeur doit conserver tous les éléments établissant l'existence de cette insuffisance professionnelle pour pouvoir les fournir au juge en cas de litige.

L'insuffisance professionnelle ne peut entraîner un licenciement disciplinaire. A défaut, le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 9 mai 2000, n° 97-45.163).

Cass. Soc., 2 juin 2017, n° 16-13.134

Un employeur a licencié une directrice régionale pour insuffisance professionnelle après avoir été saisi par :

- plusieurs salariés dénonçant ses méthodes de management. Des salariées rapportaient des courriers sur lesquels la directrice les traitait de « *pauvres connes* » et ;
- le médecin du travail, après avoir déclaré un salarié inapte à son poste, à cause des méthodes de management de cette directrice.

L'employeur reprochait à la salariée dans la lettre de licenciement :

- « *un comportement à l'origine de manifestations de troubles liés aux risques psychosociaux pour un nombre important de collaborateurs de l'équipe* ;
- *un style de management directif avec un leadership autoritaire, un manque de cohérence et d'honnêteté* ;
- *une volonté de démotiver les équipes, un manque de respect de la personne* ;

- *un langage insultant et dégradant, et une mauvaise communication avec son équipe dévalorisante et dénigrante* ».

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale. Elle estimait avoir fait l'objet d'un licenciement disciplinaire. Selon elle, sa lettre de licenciement comportait un ensemble de fautes de sorte que son licenciement pour insuffisance professionnelle était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande estimant que ces manquements ne pouvaient être qualifiés que d'insuffisance professionnelle.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que « *la cour d'appel a retenu, sans méconnaître les termes de la lettre de licenciement, que les griefs d'insuffisance managériale invoqués dans la lettre relevaient d'une insuffisance professionnelle non fautive* ».

Note : Il sera relevé que la solution posée par la Cour de cassation se justifie par la dimension managériale des fonctions occupées par la salariée, en l'occurrence directrice régionale.

Forfaits jours – Accord collectif – Suivi effectif de la charge de travail – Convention de forfait jours valide

Rappel : L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié en forfait-jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (article L. 3121-60 du Code du travail).

L'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit notamment déterminer les modalités (articles L. 3121-63 et L. 3121-64 du Code du travail) :

- selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié,
- selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail de ce dernier, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie

personnelle, sur sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise,

- d'exercice du droit à la déconnexion.

A défaut de précision dans l'accord, l'employeur doit (article L. 3121-65 du Code du travail) :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être établi par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie professionnelle ainsi que sa rémunération ;
- prévoir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Cass. Soc., 22 juin 2017, n° 16-11.762

Une salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de sa convention de forfait en jours et demander un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

Elle reprochait à l'accord collectif du 11 juillet 2008 ayant institué les conventions de forfait en jours de ne pas comporter de mesures de nature à garantir le droit à la santé et au repos des salariés.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande. Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a confirmé cette décision.

La Haute juridiction rappelle que *« toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires »*.

Les juges ont considéré que l'accord du 11 juillet 2008 répondait à ces exigences. En l'espèce, celui-ci prévoyait :

- un forfait jours de 209 jours par an (soit inférieur à la limite de 218 jours maximum) ;
- que le salarié en forfait jours est tenu de déclarer régulièrement dans le logiciel « temps » mis en place dans l'entreprise le nombre de jours ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de jours ou de demi-journées de repos et qu'une consolidation est effectuée par la direction des RH pour contrôler leur durée de travail,
- au cours de l'entretien annuel d'appréciation, le salarié examine avec son supérieur hiérarchique la situation du nombre de jours d'activité au cours de l'exercice précédent au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser, les modalités de l'organisation, de la charge de travail et de l'amplitude de ses journées d'activité, la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique, que toutes mesures propres à corriger cette situation sont arrêtées d'un commun accord ;
- que s'il s'avère que l'intéressé n'est pas en mesure d'exercer ses droits à repos, toute disposition pour remédier à cette situation sera prise d'un commun accord entre le cadre concerné et son manager.

Note : La Cour de cassation a déjà jugé suffisant les dispositions conventionnelles *« organisant le suivi et le contrôle de la charge de travail selon une périodicité mensuelle par le biais d'un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service de ressources humaines, assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service de ressources humaines »* (Cass. Soc., 8 septembre 2016, n° 14-26.256).

Liberté d'expression – Abus – Licenciement pour faute grave

Rappel : L'employeur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni

proportionnées au but recherché (article L. 1121-1 du Code du travail).

Ainsi, le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression sauf abus (Cass. Soc., 28 avril 1998, n° 87-41.804).

Constitue un abus, le fait de tenir des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. Soc., 14 juin 2005, n° 02-47.455).

Cass. Soc., 2 juin 2017, n° 16-10.302

Un salarié a été licencié pour faute grave pour avoir abusé de sa liberté d'expression.

Son employeur lui reprochait d'avoir porté, dans 2 écrits et un message téléphonique, des accusations graves, multiples et répétées contre le médecin du travail, le DRH et lui-même, dans des termes injurieux et excessifs.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il reprochait à ces diverses personnes d'avoir procédé à des manipulations, mensonges et la rédaction de faux documents pour ne pas reconnaître son inaptitude professionnelle.

Il a par ailleurs :

- Proféré des menaces de grève ou de transmettre des informations à l'inspecteur du travail s'il était réaffecté à son poste ;
- Tenté de monnayer les éléments qu'il disait détenir.

Les juges ont considéré que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression et que ces manquements rendaient impossible son maintien dans l'entreprise.

CDD pour remplacement d'un salarié absent – Un seul motif de recours

Rappel : Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus à l'article L. 1242-2 du Code du travail.

Le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. Celui-ci peut être le remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, le contrat doit mentionner le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée (article L. 1242-12 du code du travail).

Le salarié peut saisir le juge pour obtenir la requalification de son CDD en CDI si l'employeur ne respecte pas ces règles (article L. 1245-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 9 juin 2017, n° 15-28.599

Une salariée a été embauchée en CDD le 21 juin 1999 pour remplacer une salariée absente.

A l'issue de son contrat, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification de son CDD en CDI au motif que son contrat mentionnait le remplacement de plusieurs personnes en congés.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande après avoir constaté que le contrat avait été conclu pour pallier durant la période de congés les absences d'une seule salariée.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et rappelle que « *le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence* ».

Or, en l'espèce, le contrat énonçait comme motif « *des remplacements partiels successifs durant les congés payés de la période estivale* ». Dès lors, le CDD n'était pas valable.

Note : Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 18 janvier 2012, n° 10-16.926).

Arrêt maladie – Dispositions conventionnelles Syntec – Salaire maintenu – Paiement des astreintes

Rappel : Le salarié qui se trouve dans l'incapacité physique constatée par le médecin du travail de continuer à travail bénéficie :

- d'indemnités journalières versées par l'assurance maladie (article L. 321-1 du Code de la Sécurité sociale) ;
- sous certaines conditions, d'une indemnité complémentaire versée par l'employeur (article L. 1226-1 du Code du travail) ;
- éventuellement, des sommes au titre de la prévoyance si l'entreprise a adhéré à un tel régime.

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi au titre du maintien de salaire. Dans ce cas, l'employeur est tenu de les respecter (Cass. Soc., 27 juin 2012, n° 11-16.165).

Cass. Soc., 11 mai 2017, n° 15-23.649

A la suite d'un arrêt de travail pour longue maladie, un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail puis licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes dont notamment au titre d'un maintien de salaire pendant son arrêt de travail.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas lui avoir versé pendant son arrêt de travail la rémunération correspondant aux astreintes qu'il aurait été amené à effectuer s'il avait travaillé.

Le salarié fondait ses prétentions sur les dispositions de l'article 43 de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) qui prévoient que l'employeur doit verser au salarié malade ou accidenté une somme complétant celle de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance à concurrence de ce qu'il aurait perçu, net de toute charge, s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris primes et gratifications.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande aux motifs que les salaires perçus en contrepartie des interventions lors des astreintes étaient variables en fonction de leur nombre et de leur durée.

La Cour de cassation censure cette décision reprochant aux juges d'appel d'avoir débouté le salarié de sa demande alors qu'ils avaient constaté que le salarié percevait chaque mois une rémunération variable au titre des astreintes.

En l'espèce, les interventions au titre des astreintes donnant lieu au paiement d'un salaire doivent donc être prises en compte dans le calcul des sommes dues par l'employeur au titre du maintien du salaire pendant l'arrêt maladie.

Législation et réglementation

Projet de Loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour la rénovation sociale

Le Gouvernement envisage de réformer le Code du travail par ordonnances d'ici la fin de l'été.

Le projet de loi d'habilitation fixe les domaines pouvant être réformés par ordonnances. Il s'agit des 3 grands volets :

- négociation collective et articulation des différents niveau de négociation ;
- simplification et renforcement du dialogue social et ses acteurs ;
- sécurisation des relations de travail.

Le projet de loi d'habilitation a été adopté par le Conseil de ministres le 28 juin 2017.

Seules les mesures phares de ce projet sont présentées dans cette actu-tendance.

Dans le volet négociation collective, le projet de loi prévoit d'étendre à d'autres domaines le champ de la primauté des accords d'entreprise. A ce jour, cette primauté est limitée à la durée du travail. Des limites seraient prévues. Les ordonnances fixeraient les domaines dans lesquels les accords de branche primeraient impérativement sur les accords d'entreprise et les domaines dans lesquels la branche pourrait décider un verrouillage.

Dans le volet dialogue social, le projet de loi prévoit la mise en place d'une instance unique de représentation qui fusionnerait les DP, le CE et le CHSCT. Cette instance aurait la capacité de négocier des accords collectifs.

Dans le volet sécurisation des relations de travail, le projet de loi prévoit :

- de créer un barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le projet de loi prévoit de fixer des planchers et

plafonds obligatoires en fonction notamment de l'ancienneté ;

- d'assouplir les règles de motivation du licenciement car trop de licenciements sont déclarés abusifs en l'absence d'une mention dans la lettre de licenciement ;
- de réformer les dispositions relatives au licenciement pour motif économique (définir le périmètre d'application de la cause économique, préciser les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement, sécuriser la définition de catégorie professionnelle, adapter les modalités de licenciement collectif à la taille de l'entreprise et au nombre de licenciements) ;
- d'assouplir le recours au CDD et à l'intérim. La volonté est de permettre aux branches de négocier sur les dispositions relatives au CDD (motifs de recours, durée, succession) ;
- de clarifier les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude.

Le projet de loi risque encore d'évoluer. Nous détaillerons plus précisément le contenu de loi et des ordonnances lors de leur publication.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

