

juillet 2012 / N°92

CONGE PATERNITE :

PAS DE DROIT AU REFUS NI AU REPORT POUR L'EMPLOYEUR

La Cour de cassation a jugé qu'un employeur régulièrement informé selon la procédure prévue à l'article L1225-35 du Code du travail des dates choisies, ne peut ni s'opposer au départ de son salarié, ni en exiger le report.

En l'espèce, un salarié a été licencié pour faute grave en raison d'absences injustifiées. En effet, celui-ci avait notifié à son employeur son souhait de prendre son congé paternité. Son employeur ayant refusé son départ en raison de la charge importante de travail, lui avait proposé un report. Le salarié est passé outre ce refus.

Ainsi le salarié qui part en congé paternité aux dates choisies malgré le refus de son employeur n'est pas fautif.

Le salarié est libre de fixer la période d'exécution de son congé paternité, il lui suffit pour cela d'avertir son employeur au moins un mois à l'avance.

Cass. soc., 31 mai 2012 n°11-10-282

Congé paternité, quels sont vos droits ?

Le congé paternité est de 11 jours consécutifs, 18 jours en cas de naissances multiples. Il doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Vous devez avertir votre employeur un mois avant la date souhaitée. Durant cette période, votre contrat de travail est suspendu et vous percevez des indemnités journalières (Article L331-8 Code de la Sécurité sociale). Il s'agit d'un congé de droit ainsi votre employeur ne peut ni s'y opposer, ni en demander le report.

CONGES PAYES :

LA CHARGE DE LA PREUVE REPOSE DESORMAIS SUR LES EPAULES DE L'EMPLOYEUR

En cas de litige relatif à la prise des congés payés, la charge de la preuve pèse-t-elle sur le salarié ? C'est à cette question que la Cour de cassation a dû répondre dans son arrêt du 13 juin dernier.

C'est par la négative qu'a répondu la Cour en affirmant désormais qu'il *appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement*. Ainsi, en cas de contestation sur la prise de congés payés, le salarié n'est pas seul à établir qu'il était dans l'impossibilité de les poser du fait de l'employeur. Il s'agit là d'un revirement de jurisprudence.

En l'espèce, un salarié a assigné son employeur devant les Prud'hommes en réclamant des dommages et intérêts au motif que celui-ci ne lui aurait pas accordé de congés payés pendant cinq ans.

La Cour de cassation, qui se fonde sur la directive européenne du 4 novembre 2003, rappelle qu'*« une indemnité ne peut suppléer la prise effective des congés payés »* afin de garantir aux salariés un droit au repos effectif. Ainsi, il ne peut pas avoir de monétisation des congés annuels payés sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Cass. soc., 13 juin 2012, n°11-10929

L'UGICA-CFTC ne peut que se réjouir de cette décision, qui a pour objectif de garantir et de veiller au droit au repos et à la santé des salariés. C'est donc désormais à l'employeur de prouver en cas de litige sur la prise des congés payés, qu'il a mis le salarié en mesure de prendre de ses congés.

NOUVELLES PRECISIONS SUR LA MISE EN PLACE DU FORFAIT JOURS

La Cour de cassation suit le fil conducteur initié par l'arrêt qu'elle a rendu le 29 juin 2011 et précise une nouvelle fois les contours que doivent arborer l'accord collectif prévoyant le recours au forfait jours afin que le droit à la santé et au repos des salariés soient assurés et respectés.

Ainsi, « un forfait jour ne peut être conclu avec un salarié lorsque l'accord de branche sur lequel se fonde exclusivement l'employeur pour justifier le recours à un forfait jours ne prévoit pas les modalités de suivi et d'application des conventions de forfaits jours et qu'il n'est pas justifié de l'existence d'un accord d'entreprise conclu à cet effet ». L'accord collectif doit prévoir obligatoirement la catégorie de cadres concernés, les modalités de décompte des journées travaillées et des jours de repos, les modalités de suivi de l'organisation du travail du salarié et la conciliation entre le travail et la vie de famille (lors d'un entretien individuel annuel). Si l'accord collectif ne remplit pas ses exigences, alors la législation relative aux heures supplémentaire sera de nouveau applicable.

Cass. soc., 13 juin 2012, n°11-10854

L'UGICA-CFTC ne peut que se satisfaire de la volonté de la Cour de cassation de poursuivre son objectif de protection des salariés soumis aux conventions annuelles de forfait.

UTILISATION D'UNE LANGUE COMMUNE, L'ANGLAIS, DANS LES ENTREPRISES A CARACTERE INTERNATIONALE

L'article L.1321-6 du Code du travail dispose que « *tout document dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du travail du salarié doit être rédigé en français sauf pour les documents reçus de l'étranger ou à destination des étrangers* ». La Cour de cassation vient d'admettre une nouvelle exception à cet article, selon laquelle les documents n'auront pas à être traduits en français « *lorsqu'ils sont liés à l'activité de l'entreprise de transport aérien dont l'activité internationale implique l'utilisation d'une langue commune et dès lors que, pour garantir la sécurité des vols, il est exigé des utilisateurs comme conditions d'exercice de leurs fonctions, et qu'ils soient*

aptes à lire et comprendre les documents techniques rédigés en langue anglaise ».

En l'espèce, le syndicat ALTER a saisi le TGI en invoquant les difficultés rencontrées par les pilotes dans l'usage des documents rédigés en français et demandait à la compagnie aérienne de mettre à la disposition des pilotes la traduction en anglais de ces documents.

La Cour de cassation a rendu sa décision au regard des exigences de sécurité internationale. Une lecture extensive de cet arrêt permettrait de dire qu'un employeur n'aura plus à traduire les documents nécessaires à l'exécution du travail des salariés à condition que l'entreprise ait un caractère internationale et dans la mesure où une langue commune autre que le français est utilisée dans l'exercice des fonctions du salarié.
Cass. soc., 12 juin 2012, n°10-25822

L'UGICA-CFTC reste prudente sur cette analyse, il ne pourrait s'agir que dans un arrêt d'espèce s'appliquant uniquement au secteur aérien.

LICENCIEMENT POUR PERFORMANCES INSUFFISANTES

En l'espèce, un salarié a été licencié pour performances insuffisantes car il n'avait pas atteint l'objectif qui lui avait été fixé (réalisation de 19 ventes). Il a contesté le bien fondé de son licenciement et soutenait que cet objectif n'était pas réaliste à cause du coût excessif du matériel qu'il devait commercialiser.

La Cour de cassation a rejeté son argumentation, elle estime en effet, « qu'est fondé le licenciement pour insuffisances professionnelles du salarié alors que l'insuffisance de résultats est avérée et que le salarié n'a jamais contesté la hauteur des objectifs à atteindre en avançant l'absence de moyens nécessaires à leur réalisation ou des difficultés économiques sur le secteur ».

Cass. soc., 22 mars 2012, n°10-12218

Conseil du juriste UGICA-CFTC : contestez par écrit vos objectifs lorsque ceux-ci sont irréalistes ou lorsque le marché connaît des difficultés économiques.

« *La lettre des cadres* » n°92 - Imprimée par l'UGICA-CFTC

128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214

Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Tracy Janson et Clémence Chumiatcher