

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



UNE PROMESSE D'EMBAUCHE TROP VAGUE NE LIE PAS L'EMPLOYEUR

Dans une affaire tranchée le 28 novembre dernier, la **Cour de cassation a précisé l'effet d'une promesse d'embauche d'un employeur qui ne contenait ni mention de la rémunération, ni date d'embauche.**

Une personne s'était ici vu promettre par la gérante d'une enseigne de restauration un emploi de livreur à temps plein. Dans un courrier adressé à son futur salarié, elle indiquait « se porter garante pour lui proposer un contrat à durée indéterminée avec un période d'essai d'un mois ». Un deuxième courrier confirmait cette intention, précisant même les futurs horaires de travail.

Finalement la gérante ne donnera pas suite à sa « promesse » et la personne, considérant que les engagements pris par la gérante n'étaient pas respectés, a saisi le conseil des prud'hommes. Elle fait alors valoir l'existence d'une véritable promesse d'embauche et avance qu'en rompant son engagement unilatéral, la gérante a commis une faute dont elle réclamait réparation.

La Cour de cassation s'est déjà penchée sur les caractéristiques que doivent revêtir « l'offre de contrat de travail », laquelle peut être retirée avant son acceptation, et la « promesse unilatérale de contrat » qui ne peut être retirée par celui qui l'a émise¹. Dans ces deux cas, l'offre ou la promesse doivent contenir les éléments essentiels du contrat de travail, à savoir l'emploi proposé, la rémunération afférente et la date d'embauche. Or, dans le cas d'espèce,

il y avait bien promesse d'engagement, mais ni la date d'embauche ni la rémunération n'étaient mentionnées. **La Cour de cassation analyse donc cette proposition comme une simple invitation à négocier le contrat de travail ce qui n'interdit donc pas l'employeur de se rétracter**, sans risque de se voir condamné pour des dommages-intérêts.

Soc. 28 novembre 2018 n°17-20.782

FORFAIT-JOURS : LE DEPASSEMENT DU NOMBRE DE JOURS N'ENTRAINE PAS LA NULLITE DE LA CONVENTION DE FORFAIT

Selon l'article L. 3121-64 du Code du travail, la convention individuelle de forfait en jours sur l'année doit déterminer « le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ».

Que se passe-t-il en cas de dépassement de forfait ? La convention de forfait est-elle nulle ? Cette question a été soulevée devant la Cour de cassation, à l'occasion d'un arrêt rendu en octobre dernier.

Dans cette affaire, une responsable de projet avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation, puis a pris acte de la rupture de son contrat de travail. Elle faisait valoir que son forfait jours était contractuellement fixé à 218 jours mais qu'elle en avait effectué 234, 221 l'année précédente et 224 l'année encore avant. Elle demandait que soit prononcée la nullité de sa convention de forfait.

¹ Soc. 21 septembre 2018 n°16-20.103



Rejetée par les juges de première instance, sa demande le sera également par la Cour de cassation qui pose le principe suivant : « **la circonstance que le salarié dépasse le nombre de jours prévus par le forfait** n'emporte ni la nullité de la convention de forfait ni son absence d'effet ». Le dépassement du plafond de la convention de forfait n'impacte donc pas sa validité.

Rappelons que dans ce cas, le code du travail prévoit, à l'article L.3121-59 un dispositif de « rachat de jours » qui consiste à rémunérer les jours dépassant la limite du forfait : *le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire [...]. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.*

Soc., 24 octobre 2018 n° 17-12.535

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES DOIVENT TOUJOURS ETRE PAYEES DES LORS QU'ELLES SONT NECESSAIRES

La question des heures supplémentaire fait l'objet d'un contentieux nourri et suscite encore des interrogations. Dans deux affaires soumise à la Cour de cassation, cette question des heures supplémentaire a été abordée sous un nouvel angle : celui de leur réalisation alors que l'employeur les avait soit conditionnées à son autorisation, soit plusieurs fois refusées.

Dans le premier cas, un avenant au contrat de travail du salarié prévoyait expressément que celui-ci devait solliciter l'autorisation de son employeur avant d'effectuer toute heure supplémentaire. Dans le deuxième cas, l'employeur s'était à chaque fois opposé à leur réalisation.

Dans le cas où des heures supplémentaires ont toutefois été réalisées, l'employeur était-il obligé de les rémunérer ? C'est la question qui était posée à la Cour de cassation.

Dans leur attendu de principe, les juges du quai de l'Horloge posent la règle suivante :

« Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées ».

Par ce raisonnement, la Cour de cassation paralyse l'opposition de principe de l'employeur à l'accomplissement de toute heure supplémentaire et invite les juges du fond à apprécier la nécessité pour les salariés de dépasser leurs horaires normaux pour faire face au volume de travail. Si les heures supplémentaires sont effectuées par les salariés pour mener à bien leurs missions, en fonction de leur charge de travail, elles doivent être rémunérées.

L'employeur étant en charge de fournir du travail au salarié, si la charge de travail est trop importante pour être réalisée dans les horaires normaux du salarié, il ne peut s'opposer à la réalisation d'heures supplémentaires. Le salarié doit évidemment pouvoir justifier de la nécessité de dépasser ses horaires contractuels afin d'effectuer les tâches qui lui ont été confiées. Dès lors qu'il justifie ces éléments, il peut réclamer le paiement des heures supplémentaire, quand bien même l'employeur s'y serait opposé.

En conclusion, **dès lors qu'un salarié est contraint par sa charge de travail de réaliser des heures supplémentaires, l'employeur doit les lui rémunérer.**

Soc. 14 novembre 2018 n°17-16.959

Soc. 14 novembre 2018 n°17-20.659