

Janvier 2013 / N°96

PRISE D'ACTE JUSTIFIÉE PENDANT LA SUSPENSION DU CONTRAT POUR ACCIDENT DU TRAVAIL ÉQUIVAUT A UN LICENCIEMENT NUL

Un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail en raison des manquements qu'il reproche à son employeur. Si ceux-ci sont suffisamment graves, la prise d'acte produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse [dans le cas contraire celui d'une démission].

En l'espèce, une salariée a été victime d'un accident du travail. Elle a bénéficié d'un arrêt de travail puis a repris son activité sans avoir passé de visite médicale de reprise [qui est pourtant décisive pour arrêter la période de suspension du contrat de travail]. La salariée a pris par la suite acte de la rupture aux torts de l'employeur. Elle lui reprochait notamment le non versement du complément de rémunération prévu par accord collectif durant son arrêt de travail.

Les juges de la Cour de cassation ont estimé que les manquements étaient suffisamment graves pour que « **la prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat de travail, intervenue pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à l'accident du travail, [produise] les effets d'un licenciement nul, peu important qu'elle ait ensuite travaillé pour le compte d'un autre employeur** ». La Cour de cassation crée ainsi une nouvelle exception aux effets produits par la prise d'acte.

L'enjeu d'un licenciement nul est, selon la formule consacrée, « la remise de la chose et des parties en l'état antérieur », autrement dit la réintégration du salarié. En cas de refus du salarié, celui-ci a droit aux indemnités suivantes : indemnités de rupture du contrat (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés) et les indemnités réparant le préjudice subi (équivalent au minimum aux 6 derniers mois de salaire).

Cass., Soc., 12 décembre 2012, n°10-26324

CONSEQUENCE DE L'EFFET RETROACTIF DES DECISIONS ADMINISTRATIVES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En l'espèce, le contrat de travail du salarié, qui occupait de fonctions de commercial, prévoyait des déplacements professionnels et il bénéficiait dans ce cadre d'un véhicule de fonctions. Celui-ci s'est vu retirer son permis de conduire. N'étant plus en mesure d'accomplir ses fonctions, son employeur avait décidé de le licencier.

Un employeur est en droit de licencier un salarié pour cause réelle et sérieuse en raison du trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise causé par l'impossibilité du salarié d'exécuter son contrat de travail. Le tribunal administratif a par la suite annulé la décision administrative de retrait de permis de conduire du salarié licencié.

Quelles sont les incidences de l'annulation du retrait de permis sur le licenciement du salarié ? En d'autres termes, l'annulation d'une décision administrative a-t-elle un effet rétroactif sur le licenciement d'un salarié ?

La Cour de cassation a indiqué que l'annulation du retrait de permis rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'annulation du retrait de permis par le juge administratif à un effet rétroactif. Le retrait de permis était donc censé n'avoir jamais eu lieu. Ainsi, l'employeur n'a plus de motif réel et sérieux de licenciement. Cette décision va permettre au salarié de bénéficier des indemnités attachées au licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass., Soc., 12 décembre 2012, n°12-13522

MISE AU POINT DE LA COUR DE CASSATION SUR LE CDD DE REMPLACEMENT....

Le Contrat de travail « *est réputé à durée indéterminée lorsque celui-ci ne comporte pas la définition précise de son motif et que cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat.* »

En l'espèce, un salarié avait conclu un CDD de remplacement dans lequel le nom de la personne remplacée était indiqué dans le contrat de travail mais pas la qualification. Ainsi, l'omission de l'une de ces mentions dans le contrat de travail à durée déterminée suffit à entraîner la requalification en CDI.

Cass., Soc., 31 octobre 2012, n°11-21714

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PAR L'EMPLOYEUR : IN- DIFFERENCE DU LIEU DE RESIDENCE

Un salarié a assigné son employeur devant le Conseil des Prud'hommes, il lui reprochait de ne pas prendre en charge en plus de la moitié de sa carte de transport « Navigo », 50% du coût de ses trajets SNCF entre son nouveau domicile situé à Chartres et son lieu de travail parisien.

Condamné par le CPH de Paris, l'employeur s'est pourvu en cassation. Son principal argument était le suivant : il ne doit rembourser que les frais de déplacement entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail dans les limites du secteur géographique de celui-ci (en l'espèce l'île de France).

La Cour de cassation rejette cette argumentation et juge que « *l'article L. 3261-2 du Code du travail dans sa rédaction issue de l'article 20 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 impose aux employeurs la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnements souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements accomplis au moyen de transports publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sans distinguer selon la situation géographique de cette résidence, aucune disposition légale ou réglementaire ne limite cette prise en charge aux déplacements effectués dans la région Île de France* »;

L'employeur doit donc prendre en charge tous les frais de transports publics de ses salariés des déplacements effectués entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail.

Cass., soc. 12 décembre 2012, n°11-25089

TEMPS PARTIEL : L'EMPLOYEUR DOIT JUSTIFIER LA DUREE DE TRAVAIL CONVENUE

Sur qui pèse la charge de la preuve en matière de temps partiel ? C'est à cette question épineuse qu'a dû répondre la Cour de cassation, le 9 janvier 2013.

Rappelons qu'au terme de la loi, **le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée de travail prévue et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois** (art. L. 3123-14 du Code du travail). A défaut de telles mentions ou en l'absence même de contrat écrit, se déclenche une présomption simple de travail à temps plein, à laquelle l'employeur ne peut faire échec que de deux façons (cumulatives) et par tous moyens : la durée de travail exactement convenue et le fait que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler (sinon il est bien dans l'obligation d'être à la disposition permanente de son employeur). La Cour de cassation a d'ailleurs récemment confirmé que ces deux critères sont cumulatifs dans une jurisprudence récente (*Cass., soc. 21 novembre 2012, n°11-10258*).

En l'espèce, l'employeur n'était pas en mesure d'établir la durée exacte et précise du travail convenue avec le salarié. Il faisait juste valoir que, dans les faits, la durée de travail était variable tout en restant constamment inférieure à la durée légale. En outre, selon l'employeur, le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail, puisque les plannings étaient communiqués d'une semaine sur l'autre.

Là où la Cour d'appel donnait droit à la demande de l'employeur, la Cour de cassation a censuré l'arrêt au motif que l'employeur ne faisait pas « la preuve de la durée exacte du travail, mensuelle ou hebdomadaire convenue ». Dans le cadre de variations importantes dans l'horaire de travail mensuel ou hebdomadaire, **la Cour de cassation considère qu'il en résulte que la durée de travail exacte n'est pas établie et que le salarié est dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler. La Haute juridiction refuse donc de faire tomber la présomption de temps complet.**

Cass., soc, 9 janvier 2013, n°11-16433

« *La lettre des cadres* » n°96 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

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

Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher et Tracy Janson