

**Octobre / N°108**

## **LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST DORENAVANT LE SEUL MODE DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CDI**

Un arrêt en date du 15 octobre dernier, qui sera publié au rapport annuel de la Cour de cassation, prononce la mort de la rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) autre que la rupture conventionnelle de l'article L. 1237-11 du Code du travail.

La question courait depuis l'entrée en vigueur du dispositif de rupture conventionnelle dès juin 2008 : est-il toujours possible de rompre un CDI d'un commun accord, autrement qu'avec une rupture conventionnelle ?

La Cour de cassation répond par la négative : *la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues [...] par la rupture conventionnelle. Il en résulte qu'en matière de contrat à durée indéterminée, la rupture conventionnelle est exclusive de la rupture amiable.* C'est donc le seul mode opératoire possible.

Juridiquement, la solution se tient et ne fait qu'appliquer le principe selon lequel les lois spéciales (comme celle sur la rupture conventionnelle) dérogent aux lois qui ont une portée générale (telle la rupture amiable de l'article 1134 du Code civil). De plus, cela nous semble conforme à la volonté du législateur qui, plutôt que de mettre en place un dispositif particulier de rupture amiable s'ajoutant à d'autres, a voulu doter la rupture conventionnelle d'un régime propre, de portée générale en droit du travail.

Cette décision va dans le sens de la simplification et de la lisibilité du droit auxquelles la CFTC Cadres est très attachée. En effet, les dispositions de la rupture conventionnelle contiennent des garanties protectrices pour le salarié, concernant son consentement mais aussi son indemnisation (entretien préalable, formulaire administratif à remplir, délai de rétractation, demande d'homologation, indemnité spécifique de rup-

ture...). Participant à la simplification du contentieux et à la sécurisation des procédures, la rupture conventionnelle aurait pourtant dû être « sacrée » depuis bien longtemps au détriment des ruptures amiables signées parfois sur un simple bout de papier, au détriment des droits des salariés.

Rappelons toutefois que si la rupture conventionnelle devient la règle pour le CDI, la rupture amiable reste valable dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), des CDD et des contrats d'apprentissage.

*Soc. 15 octobre 2014 n° 11-22.251*

## **LE FORFAIT EN HEURES NE DONNE PAS UNE TOTALE LIBERTE D'HORAIRE**

*« Une convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail ».*

Pour la Cour de cassation, l'autonomie dont dispose le salarié soumis à un forfait annuel en heures n'est pas incompatible avec le respect d'un horaire imposé par l'employeur.

Dans cette affaire, l'employeur, qui faisait face à des retards et difficultés de production avait dû augmenter temporairement la plage horaire de ses ateliers. Il demanda également au chef d'équipe, soumis à un forfait annuel en heures, d'appliquer la nouvelle organisation de travail, ce que celui-ci refusa plusieurs fois. Face à ce refus persistant considéré par l'employeur comme une insubordination, le salarié a été licencié pour faute grave.

Le forfait annuel en heures permet à l'employeur de fixer le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque année sans prévoir de répartition hebdomadaire ou mensuelle de ces horaires. Il requiert donc que le salarié dispose d'une certaine autonomie dans l'accomplissement de ses fonctions et l'organisation de son emploi du temps. Or, le fait pour l'employeur d'imposer

un horaire collectif pouvait sembler contraire à l'autonomie que confère la convention de forfait du salarié. Il avait d'ailleurs été jugé<sup>1</sup> qu'imposer le strict respect des horaires collectifs à un cadre soumis au forfait annuel en heures revenait à nier son autonomie et donc à faire tomber son forfait.

En l'espèce, la Cour de cassation va considérer que l'employeur peut exiger – dans le cadre de son pouvoir de direction et temporairement – que le salarié soit présent à une heure fixée par l'employeur et correspondant à l'horaire collectif de travail. En fait, la Chambre sociale considère que l'autonomie dont bénéficie le salarié ne signifie pas pour lui une totale liberté dans la détermination de son horaire de travail. **Si une soumission totale à l'horaire collectif est incompatible avec le forfait, une soumission partielle ou ponctuelle n'affectera pas la validité du forfait.** L'autonomie dont bénéficie le salarié ne l'autorise pas à refuser d'appliquer les directives de son employeur, d'autant plus quand elle est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et provisoire.

La solution n'est, au final, pas surprenante car un salarié, cadre ou pas, n'est jamais totalement libre de ses horaires, car même lorsqu'il est soumis à une convention de forfait, les contraintes de l'entreprise, le pouvoir de direction de l'employeur ou les durées maximales de travail peuvent limiter sa liberté.

*Soc. 2 juillet 2014 n° 13-11.904*

### **FORFAIT-JOURS : LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPERTS COMPTABLE EPINGLEE !**

Le forfait-jours est régulièrement remis en cause par les juges au nom de la sécurité et de la santé des salariés. Les dispositions des conventions collectives de la chimie<sup>2</sup>, de la branche SYNTEC<sup>3</sup> et du commerce de gros<sup>4</sup> ont ainsi été déclarées insuffisamment protectrices de la santé des salariés.

C'est au tour de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes d'être déclarée impropre à la mise en place de forfait-jours. Selon la Cour de cassation, la convention collective n'est pas de nature à *garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps, du travail de*

*l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.* Il en résulte que *la convention de forfait en jours était nulle.*

**Ainsi, toutes les conventions de forfait en jours conclues sur le fondement de la convention collective des experts-comptables sont nulles.**

Les conséquences peuvent être très lourdes puisque, outre le rappel que peut obtenir le salarié au titre des heures supplémentaires, sont dues les congés payés y afférents, des dommages-intérêts pour inexécution loyale du contrat et une indemnité pour travail dissimulé.

Pour la CFTC Cadres, ces différentes décisions judiciaires invalidant les forfaits en jours de nombreuses conventions collectives montrent que le forfait-jours ne protège pas assez les salariés contre les abus.

*Soc. 14 mai 2014 n° 12-35.033 et n°13-10.637*

### **UN COMPORTEMENT DEPLACÉ SE RATTACHANT A LA VIE PROFESSIONNELLE PEUT JUSTIFIER UN LICENCIEMENT**

Par exception, un salarié peut être sanctionné pour des faits commis en dehors du temps et lieu de travail lorsque son comportement contrevient aux obligations qui découlent de son contrat ou lorsque ses agissements peuvent être rattachés à sa vie professionnelle.

La Cour de cassation nous offre une nouvelle illustration de ce principe à l'occasion du licenciement d'un cadre suite à son comportement lors d'un voyage.

En l'espèce, l'employeur avait organisé un voyage pour récompenser ses salariés ayant les meilleures performances. Au cours de ce voyage, l'un d'eux a eu une attitude particulièrement agressive, violente, irrespectueuse et menaçante. Fortement alcoolisé, il a par exemple plusieurs fois insulté copieusement le personnel de l'hôtel, des collègues et même ses supérieurs.

Licencié pour faute grave, le cadre se défendait en avançant que les faits reprochés avaient été commis à l'occasion d'un séjour d'agrément, en dehors du temps et du lieu de travail, et relevaient donc de sa vie personnelle quand bien même des supérieurs hiérarchiques et d'autres salariés étaient présents. Maladroit dans son argumentation, le salarié réclamait paradoxalement la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident survenu lors de ce séjour.

<sup>1</sup> Soc. 27 mars 2013 n°11-21.200

<sup>2</sup> Soc. 31 janvier 2012 n°10-19.807

<sup>3</sup> Soc. 24 avril 2013 n° 11-28.398

<sup>4</sup> Soc. 26 septembre 2012 n°11-14.540

Dans la lettre de licenciement, l'employeur dénonçait un *comportement particulièrement grave et inacceptable dans le cadre de [ses] fonctions*.

L'argumentation de l'employeur, qui considère que les faits en cause étaient en relation directe avec la sphère professionnelle, est reprise par la Cour de cassation : *les faits de menace, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachaient à la vie de l'entreprise*.

**Le lien avec l'activité professionnelle fait perdre aux faits leur caractère privé.** Des affaires similaires sont relativement fréquentes et aboutissent au même jugement. Tels sont par exemple les cas des propos injurieux concernant un supérieur hiérarchique tenus par un salarié devant des adultes qu'il était chargé d'encadrer mais alors qu'il était en congé maladie<sup>5</sup> ou tenus sur Facebook<sup>6</sup>. De même, la Cour de cassation<sup>7</sup> a jugé que ne relevait pas de la vie personnelle du salarié le harcèlement sexuel exercé en dehors du temps et du lieu de travail dès lors qu'il s'était produit à l'encontre de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail.

Soc. 8 octobre 2014 n° 13-16.793

## LA NEGOCIATION SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE EST EN COURS

La négociation sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique a été lancée en septembre et doit se poursuivre jusqu'en novembre. Son ambition est de parvenir d'ici là à un accord-cadre.

Rappelons que deux accords ont récemment été signés dans la fonction publique : l'un sur la prévention des risques psycho-sociaux le 22 octobre 2013 et l'autre sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 8 mars 2013.

Cette fois, c'est la qualité de vie au travail (QVT) qui est le sujet de la négociation. Celle-ci consiste à concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions

<sup>5</sup> Soc. 10 décembre 2008 n° 07-41.820

<sup>6</sup> Civ. 10 avril 2013 n° 11-19.530

<sup>7</sup> Soc. 19 octobre 2001 n° 09-72.672

permettant d'assurer cette conciliation, en agissant sur le travail (son organisation, ses conditions, son contexte...) à des fins de développement des personnes et des services. Concrètement, la négociation doit consister à définir un cadre de travail ouvert, facilitant les échanges entre les agents et leur hiérarchie, le partage de l'information, la mise en place d'une organisation du travail respectueuse des temps personnels et encourager la participation et l'implication de chacun.

La négociation tentera de répondre à quatre problématiques :

- Comment améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'encadrement et les agents ?
- Comment mieux reconnaître le rôle de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail ?
- Comment mieux accompagner l'encadrement pour promouvoir la qualité de vie au travail ?
- Comment mieux articuler vie familiale, vie sociale et vie professionnelle ?

La CFTC, en tant que syndicat progressiste tournée vers la personne humaine, sera présente dans ces négociations, et pèsera de tout son poids pour faire bénéficier aux agents publics d'une meilleure qualité de vie au travail. L'action de la CFTC passe également par une forte mobilisation lors des élections qui auront lieu dans la fonction publique le 4 décembre prochain. Si vous pouvez compter sur nous lors de ces négociations sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique, nous comptons également sur vous lors des prochaines élections pour être nombreux dans les isoires et glisser un bulletin CFTC dans l'urne !

## AFFAIRE SEPHORA : LE TRAVAIL DE NUIT EST ET RESTERA EXCEPTIONNEL !

Le dernier épisode du feuilleton concernant le magasin Sephora des Champs-Élysées à Paris a connu son épilogue à la fin du mois de septembre dernier avec un arrêt de la Cour de cassation qui confirme le caractère exceptionnel du travail de nuit.

Rappelons que, selon l'article L. 3122-29, *tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit*. Par conséquent, le magasin Sephora des Champs-Élysées, qui ouvrait jusqu'à minuit, voire parfois deux heures du matin, ne pouvait nier recourir au travail de nuit.

Le recours au travail de nuit est réglementé et limité à des cas *exceptionnels*. Il doit *prendre en compte les impératifs de protection de la santé et*

de la sécurité des travailleurs, mais surtout, il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale<sup>8</sup>.

Pour écarter la légalité du travail de nuit, la Cour de cassation considère d'abord que l'entreprise Sephora appartient à un secteur – la parfumerie – où le travail de nuit n'est pas inhérent à l'activité. En effet, le travail de nuit ne s'impose pas de lui-même dans ce secteur, contrairement par exemple à celui des discothèques ou des casinos.

De plus, pour légitimer le travail de nuit, l'entreprise aurait dû démontrer qu'il lui était impossible d'aménager autrement le temps de travail de ses salariés.

Enfin, l'attractivité commerciale liée à l'ouverture du commerce de nuit n'a pas été retenue par la Cour de cassation pour qui *elle ne permet pas de caractériser la nécessité d'assurer la continuité du service.*

Ainsi rappellent les juges, ***le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement.***

Pour la CFTC Cadres, cet arrêt permet de réaffirmer que les rythmes économiques doivent être au service des femmes et des hommes et non l'inverse. Ce respect des temps de vie naturelle est le garant d'un juste équilibre entre la vie professionnelle, familiale, personnelle et associative. En effet, le travail de nuit doit répondre à un besoin vital d'une entreprise et non à l'envie de réaliser toujours plus de profit, au détriment de l'intérêt général et du bien commun.

Soc. 24 septembre 2014 n° 13-24.851

## **CONVENTION D'ASSURANCE CHOMAGE : LE DISPOSITIF DES DROITS RECHARGEABLES VOULU PAR LA CFTC ENTRE EN APPLICATION**

La convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux le 14 mai dernier définit de nouvelles règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi pour prendre en compte les évolutions du marché du travail, la conjoncture économique et la nécessité de simplification. Elle devient entièrement applicable le 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Parmi les différentes mesures (simplification du cumul salaire et allocation chômage, amélioration

de l'indemnisation des salariés multi-employeurs...), une en particulier mérite qu'on s'y attarde : le principe des droits rechargeables. Celle-ci est une recommandation forte de la CFTC depuis 2009.

La mise en œuvre des droits rechargeables est la mesure phare de la nouvelle convention d'assurance chômage. **Le principe est simple : plus une personne travaille, plus elle a droit à l'assurance chômage.**

Les droits rechargeables ont pour objectif de favoriser le retour à l'emploi, en particulier pour ceux qui alternent périodes de chômage et périodes de court emploi (CDD/intérim). En effet, trop de chômeurs renoncent à un emploi de courte durée, de peur de perdre leurs allocations. Les droits rechargeables permettent à l'allocataire, en cas de reprise d'emploi, même de courte durée, de conserver son reliquat de droits, tout en acquérant de nouveaux droits grâce à l'activité reprise. Cette mesure incite donc les demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation à travailler, ne serait-ce qu'une courte période afin de voir leur durée d'indemnisation par l'assurance chômage allongée.

Seule une condition est nécessaire : avoir travaillé au moins 150 heures, effectuées sur une ou plusieurs périodes d'emploi, sur l'ensemble de sa période d'indemnisation. Par exemple indique l'Unedic, un demandeur d'emploi qui retravaille l'équivalent de trois mois pendant sa période d'indemnisation verra, s'il arrive en fin de droits, le versement de ses allocations prolongées d'autant, soit trois mois.

Cette mesure va dans le sens d'un véritable statut du travailleur, longtemps réclamé par la CFTC Cadres, et permet d'assurer une continuité de droits en toutes situations et de sécuriser les parcours professionnels. Ce changement majeur participe à une logique globale de portabilité des droits qui doivent être attachés à la personne et non plus à l'entreprise, comme cela a déjà été obtenu par la CFTC en matière de formation professionnelle (compte personnel de formation) ou de complémentaire santé et prévoyance (maintien des garanties en cas de rupture du contrat).

*Article 28 de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014*

---

« La lettre des cadres » n°108 - Imprimée par la CFTC Cadres

128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

Courriel : [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr) CPPAP n° 1007 S 06214

Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiat, Thomas Panouillé

<sup>8</sup> Art. L. 3122-32 Code du travail