

LA LETTRE DES CADRES



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



REMUNERATION : DISSIMULER UN TROP-PERÇU PEUT CONSTITUER UNE FAUTE GRAVE

Dans cette affaire, une salariée avait bénéficié d'une erreur de paramétrage d'un virement bancaire puisque son entreprise lui avait versé pendant plusieurs mois son salaire en double. La salariée n'avait pas signalé à son employeur ces erreurs répétées mais avait surtout dissimulé le fait qu'elle avait bénéficié d'une double rémunération pendant plusieurs mois. Lorsque son employeur s'en est aperçu suite à des vérifications comptables, la salariée avait également refusé de rembourser les sommes concernées au motif qu'elle les avait dépensées.

L'erreur de versement étant imputable à l'employeur, on pouvait légitimement se demander quelle serait la position de la Cour de cassation dans cette affaire. Il semble que les fonctions de la salariée, qui exerçait en tant que vendeuse sur un marché mais bénéficiait d'une **très forte autonomie** et gérait des sommes d'argent importantes (elle s'occupait seule de l'encaissement du produit des ventes) aient joué dans le raisonnement des juges du quai de l'Horloge puisque ceux-ci insistent sur ses fonctions et la relation de confiance qu'elle supposait avec son employeur. La dissimulation, malgré des réclamations et demandes de remboursement du trop-perçu a ainsi irrémédiablement compromis la relation de travail et a justifié un licenciement pour faute grave rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.

Soc. 11 septembre 2019 n°18-19522

RAPPEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES : LA PREUVE EST LIBRE

Les affaires concernant des demandes de paiement d'heures supplémentaires sont nombreuses et la Cour de cassation s'est une nouvelle fois prononcée sur les moyens dont dispose un salarié pour étayer sa demande. L'affaire en question concerne un salarié qui avait intenté une action en justice contre son employeur pour un rappel de salaire à titre d'heures supplémentaires et qui s'est fait débouter par la Cour d'appel, celle-ci considérant qu'il ne produisait pas de décompte horaire au soutien de sa demande.

L'article L. 3171-4 du Code du travail prévoit, concernant les litiges relatifs à des heures supplémentaires un **partage de la charge de la preuve** : *en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

En pratique, il appartient donc au salarié de fournir au juge des « éléments » afin d'étayer sa demande en paiement d'heures supplémentaires. Ces éléments doivent être suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre puisque d'une part c'est à lui qu'il revient de contrôler la charge de travail et d'autre part, les éléments de contrôle sont en sa possession.

Les éléments de preuve pouvant être apportés par le salarié sont « libres » et la Cour de cassation est assez



souple sur la question puisque c'est une matière qui relève normalement de l'employeur. Par le passé, elle a par exemple pu accepter comme éléments de preuve un simple relevé manuscrit des heures de travail¹ ou encore un relevé d'itinéraires ainsi que des attestations fournies par un salarié².

Dans l'affaire en cause, le salarié ne fournissait pas de décompte horaire pour soutenir sa demande mais s'appuyait des éléments tangibles : des feuilles de services et des bulletins de paie qui montraient qu'il était parfois rémunéré pour 12 heures de travail quotidien, sans paiement d'heures supplémentaires alors que son contrat de travail prévoyait des journées de travail de 9 heures et une majoration de salaire à partir de la 10^{ème} heure. C'est donc logiquement que la Cour de cassation censure la décision de la Cour d'appel et rappelle que la preuve est libre en matière prud'homale et plus particulièrement en matière d'heures supplémentaires.

Soc. 4 septembre 2019 n° 18-10541

LA PRISE DE JOURS RTT PROLONGE LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai doit-elle être prolongée lorsque le salarié qui y est soumis prend des jours de RTT ? Cette question inédite a été posée à la Cour de cassation qui a tranché dans un arrêt le 11 septembre dernier.

Une salariée, engagée en CDI avec une période d'essai de 4 mois conteste le renouvellement de cette période d'essai qu'elle considère intervenir trop tard. En effet, ce renouvellement lui avait été notifié 4 mois et 7 jours après son embauche et justifiait selon elle une demande de paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour son employeur, il s'agissait simplement de prendre en compte les jours de RTT qu'avait pris sa salariée, pour allonger la durée de la période d'essai,

comme c'est déjà le cas concernant les congés payés, congés pour événements familiaux, les congés sans solde, la maladie ou l'accident du travail qui, selon la jurisprudence, prolongent la période d'essai. La question des RTT n'avait encore jamais été soumise à l'examen de la Cour de cassation.

Dans une décision de principe, la Cour de cassation a décidé d'aligner sa décision sur celle concernant les autres congés et leur incidence sur la période d'essai. Comme plusieurs juges du fond, la Cour de cassation va donc juger que la période d'essai, dont le but est de permettre l'appréciation des qualités du salarié, doit être prolongée du temps d'absence de celui-ci.

Soc. 11 septembre 2019 n° 17-21976

INCOMPATIBILITE DES MANDATS D'ELU AU CSE ET DE REPRESENTANT SYNDICAL AU CSE

Le principe était déjà connu concernant le comité d'entreprise. Il a été réaffirmé par la Cour de cassation concernant le CSE. Entre les deux mandats, le représentant du personnel devra donc choisir.

Le représentant syndical au CSE peut être désigné par tout syndicat représentatif dans les entreprises d'au moins 50 salariés (dans les entreprises de moins de 300 salariés, le représentant syndical au CSE est de droit le délégué syndical). Sa mission est de porter auprès des élus et de l'employeur les positions de son syndicat. Depuis les années 1990, il est de jurisprudence constante que ce mandat est incompatible avec celui d' élu au CSE et qu'il est donc impossible de siéger au CSE avec la double casquette d' élu et de représentant syndical.

Cette solution a été réaffirmée par la Cour de cassation concernant une salariée élue, même en tant que suppléante au CSE.

Soc. 11 septembre 2019 n° 18-23764

¹ Soc. 24 novembre 2010 n° 09-40928

² Soc. 16 mai 2012 n° 11-14268