

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Congés payés

Congés payés : recherche identité de calcul désespérément

Le principe "à travail égal, salaire égal" est applicable lorsque les salariés concernés se trouvent dans une situation identique au regard de l'avantage revendiqué. Un exemple d'imputation de jours de repos sur les congés payés nous est donné par la Cour de cassation.

Le travail de nuit est soumis, lorsqu'il s'agit d'un horaire habituel, à un régime particulier, mis en place soit par accord collectif de branche étendu, soit par accord d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 3122-33).

A défaut d'accord collectif, des salariés peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspection du travail. Dans tous les cas, une contrepartie en repos compensateur ou sous forme salariale est due (C. trav., art. L. 3122-36 et L. 3122-39).

Un établissement hospitalier, soumis à la

convention collective de l'hospitalisation privée à but non lucratif, applique à ses infirmiers de nuit des dispositions prévues par accord de branche et complétées au sein de l'établissement.

Depuis 1993, ces infirmiers bénéficient d'un horaire de 35 heures hebdomadaires. Ce dispositif a été modifié à plusieurs reprises pour tenir compte des évolutions légales et conventionnelles de cette organisation du travail. Les modifications ont abouti à l'attribution de "jours de repos aménagés", les JRA, dont l'objectif est de tenir compte de la fatigue due aux horaires de travail en "répartissant" les heures de travail à l'intérieur d'un module de 8 semaines afin d'obtenir une moyenne de 35 heures hebdomadaires. Parallèlement, les infirmiers de jour ont bénéficié des 35 heures par accord d'entreprise du 18 janvier 2000. Le régime inclut des jours de R T T . Le décompte des congés payés s'effectue, par ailleurs, sur la base d'un calcul en jours ouvrés, seule modalité permet-

tant d'assurer, selon la cour d'appel, l'égalité entre les salariés. Dès lors, la prise en compte des JRA et des JRTT programmés dans une période de congés payés ne s'effectue pas de la même manière : les premiers sont décomptés comme jours de congés payés, les seconds non. Un infirmier de nuit conteste ce mode de calcul au nom du principe "à travail égal, salaire égal". Sa demande est rejetée par la Cour de cassation : les JRA et les JRTT n'ont "ni le même objet, ni la même nature, ni la même finalité ni le même régime". Les uns visent à "répartir des heures de travail au sein d'un cycle" alors que les autres constituent "la contrepartie d'un travail supérieur à 35 heures hebdomadaires". Les infirmiers de nuit et ceux de jour ne se trouvant pas dans une situation identique au regard du mode de décompte des congés payés, la règle invoquée est inopérante.

► Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 10-20.473

DANS CE NUMÉRO :

Congés Payés	1
Inégalités des rémunérations	2
Complément familial et allocation scolaire	2
Temps de trajet et preuve	2-3
Départ en retraite et prise d'acte	3-4
Temps partiel mentions obligatoires	4
Absences et surcharge de travail	4

Régime de la Preuve de l'inégalité des rémunérations

Lorsque le salarié soutient que la preuve des inégalités de rémunération est détenue par un tiers, il doit tirer les conséquences du refus de l'autre partie.

L'égalité de traitement en matière de rémunération est soumise au même régime de la preuve que celui des discriminations. Le salarié qui invoque une atteinte au principe « à

travail égal, salaire égal » doit soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser cette inégalité et l'employeur doit rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence. Lorsque le salarié soutient que la preuve des inégalités est détenue par un tiers, il peut demander au juge d'en ordonner la

production. Le juge peut ensuite tirer les conséquences d'une abstention ou d'un refus de l'autre partie. Ainsi, doit être rejetée la demande d'un salarié qui invoquait l'existence d'une augmentation générale des salaires faite par la société mais n'avait pas saisi le juge d'une demande de production des justificatifs.

Calcul du complément familial et de l'allocation de rentrée scolaire

Un décret du 21 juin 2013 précise les règles de fixation du montant du complément familial différentiel et de l'allocation de rentrée scolaire différentielle. La loi de financement de la sécurité sociale 2012 (L.n°2011-1906, 21 dec 2011, JO 22 déc.) a reporté la revalorisation du montant des prestations familiales du 1er janvier au 1er avril de chaque année. En conséquence, le décret du 21 juin 2013 adapte les dispositions réglementaires

du Code de la sécurité sociale relatives aux modalités de calcul de l'allocation de rentrée scolaire différentielle et du complément familial différentiel. Par ailleurs, le texte retient comme référence, pour le calcul du droit au complément familial différentiel, le montant du montant mensuel du complément familial en vigueur, en lieu et place de ce même montant en vigueur au 1er janvier de l'année civile de référence. En outre, les arti-

cles R 552-2 à R 552-4 du Code de la sécurité sociale sont abrogés. Ces articles prévoyaient, notamment, la suspension de la part des allocations familiales afférentes à un enfant ne respectant pas l'obligation d'assiduité scolaire. Le décret est entré en vigueur le 24 juin 2013 à l'exception de la disposition relative aux modalités de calcul du droit au complément familial différentiel, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2014.



Temps de trajet et preuve

Le régime du temps de trajet commence à se dessiner

Les modalités d'appréciation du caractère habituel ou non du temps de trajet se précisent peu à peu. La preuve en matière de demande de contrepartie pour temps de trajet inhabituel incombe au salarié.

Le temps de trajet est expressément exclu, depuis la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, du temps de travail effectif. Mais il peut donner lieu à une contrepartie pour la "durée de déplacement qui excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail" (C. trav., art. L. 3121-4).

Remarque : la loi du 18 janvier 2005 a eu précisé-

ment pour objet de mettre un terme à une jurisprudence tendant à considérer que le temps excédentaire était du temps de travail effectif (Cass. soc., 5 nov. 2003, n° 01-43.109).

En l'espèce, un salarié, domicilié dans la Drôme, travaillant régulièrement sur sites de clients situés à Paris et à Lacq (au sud de Mont de Marsan) réclame des rappels de salaire, à titre de travail effectif, pour ses temps de déplacements entre octobre 2003 et mai 2008.

A l'appui de ses prétentions, il produit divers documents comme des récapitulatifs de notes de frais vers Paris et Lacq, ainsi que des notes de

taxis vers les aéroports.

La cour d'appel rejette ses demandes au motif que ces documents n'établissent "ni la réalité de ces affectations en continu depuis 2003, ni le nombre d'heures passées dans ces déplacements, ni leur prise en compte dans son amplitude horaire de travail".

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et distingue les deux périodes :

- entre 2003 et 2005, elle applique sa jurisprudence issue de l'arrêt du 5 novembre 2003. Face à un salarié qui "produisait un décompte de ses déplace-

ments", l'employeur "pouvait répondre", selon la Cour de cassation. Son silence condamne l'employeur et devrait permettre à la cour de renvoi d'accorder un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires en application de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Remarque : l'article L. 3171-4 prévoit l'aménagement de la charge de la preuve en cas de litige sur l'existence ou le nombre des heures de travail : le salarié ne peut se contenter de simples allégations et doit fournir des "éléments", mais l'employeur doit, à l'inverse, produire les justificatifs des horaires réalisés, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, si besoin, les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

- à partir de 2005, la Cour de cassation relève que le lieu de travail "habituel" du salarié est situé au siège de l'entreprise, à Lyon. Elle considère que le temps de trajet qui excède celui décompté entre son domicile et son lieu de

travail habituel est susceptible de donner lieu à des contreparties. La charge de la preuve de ce temps inhabituel incombe "spécialement" au salarié. Mais en l'espèce, les fiches de frais de déplacement suffisant à établir la réalité desdits déplacements, il en résulte bien que son "temps de trajet excédait le temps normal de déplacement entre le domicile ... et le lieu de travail habituel".

La position adoptée par la Cour de cassation, en matière de temps de trajet inhabituel commence, nous semble-t-il, à se dessiner.

Si le salarié est affecté à un établissement, sa durée de trajet domicile/établissement constitue la référence de sa durée de trajet habituelle.

Le Conseil constitutionnel a précisé à ce sujet en 2005 que "la circonstance qu'un déplacement de même durée puisse en-

traîner une contrepartie différente suivant que les salariés ont établi leur domicile en un lieu plus ou moins éloigné de leur lieu habituel de travail n'est pas constitutive d'une rupture d'égalité, dès lors qu'elle résulte d'une différence de situation inhérente à la liberté de choix du domicile".

Si l'emploi du salarié ne s'exerce pas sur un lieu de travail "habituel", les juges pourront alors se référer à une durée de trajet théorique habituelle pour la région. La Cour de cassation a retenu ce raisonnement dans un arrêt du 7 mai 2008 en reprochant à la cour d'appel de se prononcer, s'agissant d'un responsable technique travaillant sur des chantiers, "sans préciser ce qu'était dans la région concernée le temps de trajet normal d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel".

le temps de trajet qui excède celui décompté entre son domicile et son lieu de travail habituel est susceptible de donner lieu à des contreparties.

Départ en retraite et prise d'acte

Le départ en retraite peut être requalifié en une prise d'acte

La Cour de cassation étend au départ en retraite sa jurisprudence relative à la prise d'acte en matière de démission.

"Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite" (C. trav., art. L. 1237-9).

Le départ en retraite est, en réalité, une modalité particulière de la démission, le salarié mettant simplement un terme à sa carrière professionnelle et l'employeur récompensant ses services par une indemnité spécifique.

Dès lors rien de surprenant à ce que la démis-

sion, telle qu'elle a été définie par la Cour de cassation dans son rapport de 2007 "un acte unilatéral qui ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non équivoque" s'applique également au départ en retraite.

C'est ce qui est fait par la Cour de cassation dans l'arrêt commenté : le départ en retraite est "un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail".

Ainsi, le départ en retraite, tout comme la démission, peut - si la volonté du salarié est mise à mal - être requalifié en prise d'acte de la rupture, susceptible de produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, un salarié, VRP, annonce en 2007 son départ en retraite dans une lettre qui énumère une longue série de griefs, déjà connus de l'employeur : " je vous rappelle bien que cela ressorte clairement de mes précédents courriers que vous restez me devoir ..." . Les principaux motifs de reproches portent sur le taux des commissions, réduit unilatéralement, et la baisse, imposée également, de son avance sur commissions.

On sait depuis une série d'arrêts du 9 mai 2007 (Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.518, 05-41.324, 05-41.325, 05-41.315, 05-42.301) que le juge doit prononcer une prise d'acte comportant les effets d'un licenciement sans cause réelle et

sérieuse si des "circonstances antérieures ou contemporaines au départ" placent le salarié dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution de son contrat de travail et rendent "équivoque" son départ.

Remarque : cette situation est à distinguer des vices du consentement (erreur, violence ou dol) qui entraînent l'annulation de l'acte (C. civ., art 1109).

La cour d'appel pouvait donc à bon droit analyser le départ en retraite

comme une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement abusif puisque l'employeur avait modifié le contrat de travail "dans des conditions qui étaient de nature à faire obstacle à l'exécution de la mission du salarié".

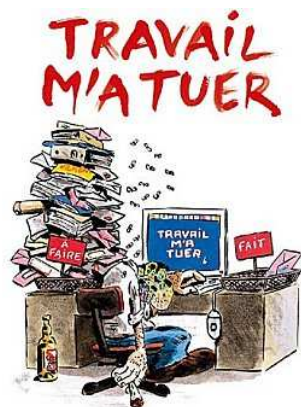
Temps partiel mentions obligatoires du contrat ou de l'avenant

Lorsque le contrat de travail à temps partie ne comporte ni la durée du travail ni sa répartition il est présumé à temps complet. La Cour de Cassation rappelle dans un arrêt du 20 juin 2013 l'importance du contrat écrit en matière de temps partiel et l'indication de sa durée et de sa répartition.

En effet, l'absence de ces

mentions prévues par l'article L3123-14 du Code du travail fait présumer que le contrat est à temps complet avec les conséquences que cela entraîne en matière de rappels de salaire, de congés payés etc. Par ailleurs si l'employeur conteste cette présomption encore faut-il qu'il rapporte la preuve de la durée exacte hebdoma-

daire ou mensuelle convenue et du fait que le salarié n'était pas mis dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il allait travailler pour ne pas avoir à se tenir à sa disposition permanente. Pour la Cour cette exigence s'applique aussi bien au contrat initial qu'à ses avenants modificatifs de la durée du travail et de sa répartition.



Absences et surcharge de travail

Attention aux absences maladie liées à une surcharge de travail !

L'absence prolongée pour maladie du salarié qui perturbe le fonctionnement de l'entreprise ne peut être invoquée pour justifier un licenciement si cette absence résulte d'une situation de surcharge de travail.

L'absence prolongée pour maladie d'un salarié qui perturbe l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise et nécessite de pourvoir à son remplacement définitif est un motif de licenciement (Cass. soc., 5 mai 2009, n°07-45.713). Mais encore faut-il que l'absence pour maladie ne résulte pas d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat.

Remarque : cette règle a déjà été évoquée dans un litige où l'absence pour maladie du salarié était la conséquence d'un harcèlement moral. Ainsi, l'employeur ne peut pas se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée d'un salarié en maladie cause au fonctionne-

ment de l'entreprise dès lors que cette absence est la conséquence d'un harcèlement moral (Cass. soc., 16 déc. 2010, n°09-41.640).

C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans un litige où la salariée soutenait que son absence pour maladie résultait d'une exposition à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre sa maladie et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Licenciée pour absences prolongées et répétées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise, elle a saisi le conseil de prud'hommes pour demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle est déboutée par les juges du fond au motif qu'elle n'avait pas, à aucun moment, alerté son em-

ployeur quant à l'existence d'une situation de stress anormal ni davantage pris attache avec la médecine dutravail.

La Cour de cassation ne suit pas cet argument : les juges auraient dû rechercher si l'absence pour maladie était ou non liée à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité résultat. C'est donc la cour d'appel de renvoi qui devra faire cette recherche et trancher.

Remarque : à noter que si l'altération de la santé du salarié résulte de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de l'entreprise et si l'employeur ne prend aucune mesure pour résoudre les difficultés évoquées par le salarié, le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité résultat est caractérisé et ouvre droit à des dommages-intérêts (Cass. soc., 17 févr. 2010, n°08-44.298).

► Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082

Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 73 79 48 90
Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com
Internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>