



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ #Contrat de travail
- ~~~~~ # Jeunes
- ~~~~~ # Rémunération

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Requalification d'un CDD à temps partiel en CDI à temps plein : les périodes interstitielles

Le salarié engagé par plusieurs contrats à durée déterminée (CDD) non successifs et dont le contrat de travail est requalifié en un contrat à durée indéterminée (CDI), ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat sauf à démontrer qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur durant ces périodes.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 10 décembre 2014, un salarié avait été employé en vertu de contrats à durée déterminée d'usage ou de contrats de remplacement de salariés permanents absents bénéficiant du statut d'intermittent technique et étant rémunéré au cachet par journée de travail. Il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de ses contrats en contrat à durée indéterminée ainsi qu'un rappel de salaire dans la limite de la prescription quinquennale. La cour d'appel a jugé cette action comme fondée au motif que l'ensemble des contrats de travail produits aux débats ont été signés par le salarié le jour de l'embauche et ne mentionnent pas les horaires de travail de chaque journée travaillée et que, faute de produire un planning prévisionnel, l'employeur ne rapporte pas la preuve que celui-ci n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur. À ce titre, la cour d'appel avait accordé un rappel de salaire. Mais la Cour de cassation censure cette position en ce qu'elle a accordé un rappel de salaire à temps plein au titre des périodes interstitielles. La haute juridiction précise très clairement « que la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat » et que, « réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ».

Le visa de l'article 1315 du code civil permet en revanche au salarié d'apporter la preuve qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles. Ce renversement de la charge de la preuve a été critiqué. Il peut paraître cohérent, en effet, que l'exécution des contrats de travail à durée déterminée requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée depuis le premier jour travaillé englobe par principe les périodes non travaillées. L'employeur étant tenu de fournir un travail au salarié, il se placerait ainsi dans l'obligation de verser un salaire pour ces périodes. Toutefois, la Cour de cassation, depuis un arrêt de 2009, ne retient pas cette position : pour bénéficier d'un rappel de salaire, le salarié doit, d'une part, démontrer qu'il s'est tenu à la disposition de l'entreprise pendant les périodes intermédiaires et, d'autre part, il doit en apporter la preuve. Depuis, cette solution a fait l'objet de confirmations, notamment en matière de contrats d'intérim non successifs et de contrats à durée déterminée pour des missions d'enseignement.



#JEUNES

● Légalité du temps de travail des moniteurs de colonies de vacances

Le Conseil d'État a rejeté le recours contre le décret n° 2012-581 du 26 avril 2012 relatif à la mise en œuvre du repos compensateur des titulaires d'un contrat d'engagement éducatif.

Après avoir obtenu la censure du dispositif mis en place par le précédent gouvernement, l'Union syndicale Solidaires avait déféré au Conseil d'État le nouveau texte qui, selon elle, ne garantit pas davantage aux salariés le repos journalier de onze heures prévu par la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et contreviendrait à la charte sociale européenne révisée, faite à Strasbourg le 3 mai 1996.

↳ Après avoir rappelé que ces contrats entrent dans le champ de la directive de 2003, le Conseil d'État constate qu'effectivement, les articles D. 432-3 et D. 432-4 du code de l'action sociale et des familles issus du décret attaqué ne permettent pas de faire bénéficier les titulaires d'un contrat d'engagement éducatif d'une période quotidienne minimale de repos de onze heures consécutives mais d'un repos d'au moins huit heures par jour. Néanmoins, les intéressés disposent, à l'issue de l'accueil ou d'une période de vingt-et-un jours au plus tard, d'un repos compensateur égal à la différence entre le nombre d'heures de repos dû au titre de la règle du repos quotidien de onze heures consécutives et le nombre d'heures de repos quotidien et de repos compensateur dont a effectivement bénéficié le titulaire du contrat pendant la période d'accueil. Le Conseil d'État précise par ailleurs qu'« eu égard notamment à la marge d'appréciation laissée aux États membres par l'article I de la partie V de la charte sociale européenne révisée, faite à Strasbourg le 3 mai 1996, pour prendre les mesures nécessaires à la mise en œuvre de ses stipulations, l'article 2 de la partie II de cette charte ne créent pas de droits dont les particuliers pourraient directement se prévaloir ».

La haute assemblée estime que « ces régimes dérogatoires, qui ne peuvent être mis en œuvre que si les conditions de l'accueil les rendent nécessaires, sont justifiés par la nature des activités en cause, qui impliquent que les directeurs et animateurs partagent la vie des mineurs ou des personnes handicapées accueillies pendant la durée du séjour ; qu'ils prévoient l'octroi de périodes équivalentes de repos compensateur, sans que la circonstance que ce repos soit accordé pour partie à l'issue de la période d'accueil fasse obstacle à son caractère effectif ; que les dispositions des articles D. 432-3 et D. 432-4 résultant du décret attaqué ne sauraient être légalement mises en œuvre s'il en résultait que la protection de la sécurité et de la santé des titulaires de contrats d'engagement éducatif et le bon exercice de leurs missions n'étaient plus assurés ».

→ CE 30 janv. 2015,
req. n° 363520

#RÉMUNÉRATION

● Prime comprise dans l'assiette du SMIC

Une prime déterminée en fonction du tonnage produit, auquel participait le salarié, constitue la contrepartie d'un travail et doit donc être prise en compte dans le calcul du SMIC.

Afin de déterminer si une prime doit être ou non incluse dans l'assiette de calcul du SMIC, le juge doit analyser la cause de son versement. La ligne de démarcation entre ce qui relève ou ne relève pas de cette assiette est déterminée par l'article D. 3231-6 du code du travail, qui dispose que « le salaire horaire à prendre en considération pour l'application de l'article D. 3231-5 est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire. Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport ».

Autrement dit, lorsqu'une prime trouve sa cause dans la réalisation du travail, alors il s'agit d'une contrepartie de ce travail et donc d'un salaire au sens strict, qui doit être pris en compte dans l'assiette de calcul du SMIC. À l'inverse, si le versement d'une prime ne trouve pas sa cause immédiate dans l'exécution du travail, mais dans toute autre considération (qualité de salarié, remboursement de frais, etc.), alors cette rémunération n'entre pas dans la base de calcul du SMIC.

L'arrêt du 4 février 2015 porte sur une « prime de bonus » déterminée en fonction du tonnage produit par l'entreprise. Cette prime, dont le montant était très variable, peut-elle être assimilée à un salaire, c'est-à-dire à une contrepartie du travail fourni par le salarié, dès lors qu'elle ne dépendait pas uniquement de la production du salarié ?

La Cour de cassation estime, au visa des articles L. 3231-1, L. 3231-2, D. 3231-5 et D. 3231-6 du code du travail, que « la prime [étant] déterminée en fonction du tonnage produit auquel participait le salarié », elle constitue « la contrepartie d'un travail ».

Cette solution n'a rien d'exceptionnel et confirme une jurisprudence acquise de longue date. La Cour de cassation a notamment estimé que les guelles, « peu important qu'elles consistent en un pourcentage imprévisible et aléatoire sur le montant des ventes, constituent un élément de rémunération devant être ajouté au salaire de base fixe, pour vérifier si le salaire réel total atteint le montant du SMIC ».

→ Soc. 4 févr. 2015,
FS-P+B, n° 13-18.523



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.