



TRAVAIL

Dans ce numéro

- # Temps de travail
- # Statuts particuliers
- # Rupture du contrat de travail

#TEMPS DE TRAVAIL

• Temps partiel : dépassement de l'horaire moyen réellement effectué

La modification de l'horaire du salarié à temps partiel, en raison du dépassement d'au moins deux heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de douze semaines consécutives ou non, est fonction de l'horaire moyen accompli chacune de ces semaines.

L'article L. 3123-15 du code du travail assure l'adaptation de l'horaire convenu entre l'employeur et le salarié à temps partiel à l'horaire réellement effectué par celui-ci. Ainsi dispose-t-il que lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. Il ajoute que l'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

En l'espèce, il s'agissait de savoir si le dépassement de l'horaire de travail d'au moins deux heures doit être vérifié chacune des douze semaines de la période de référence pour que l'horaire soit définitivement modifié en application de l'article L. 3123-15 précité. A cela, et conformément à la lettre de cet article, la chambre sociale répond qu'un tel dépassement doit être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence. Il n'est donc pas nécessaire que l'horaire hebdomadaire de travail ait été dépassé d'au moins deux heures au cours de chacune des semaines de la période de référence. Il suffit que cet horaire ait été dépassé en moyenne chaque semaine.

#STATUTS PARTICULIERS

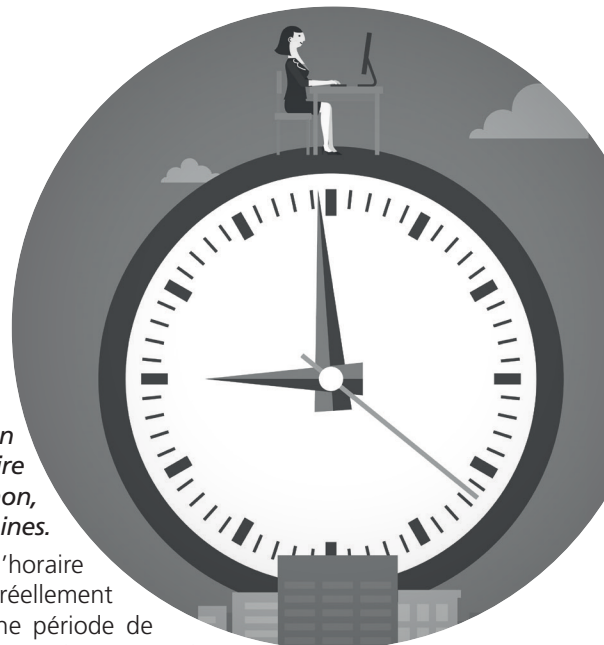
• Quand un salarié protégé prend acte de la rupture de son contrat de travail...

Un salarié protégé peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur quand bien même l'administration du travail, saisie antérieurement à la prise d'acte, a autorisé le licenciement prononcé ultérieurement.

Un salarié protégé est convoqué le 28 avril 2009 à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Le 13 mai, son employeur saisit l'administration du travail d'une demande d'autorisation de licenciement, qui lui est accordée le 3 juillet. Au cours de cette période (précisément le 12 juin), le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire. Puis, par courrier du 30 juin reçu par l'employeur le 2 juillet, il prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par ce dernier en considérant que « lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur quand les faits invoqués le justifiaient, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, quand bien même l'administration du travail, saisie antérieurement à la prise d'acte du salarié, a autorisé le licenciement prononcé ultérieurement à cette prise d'acte ».

Ainsi, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail durant la procédure d'autorisation administrative, dans la mesure où son contrat de travail n'est pas encore rompu. En outre, la Cour confirme ici



↳ sa jurisprudence selon laquelle lorsqu'un salarié protégé prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission. Le seul moyen qui reste maintenu pour l'employeur est alors de plaider la fraude, sur le fondement de l'adage *Fraus omnia corrumpit*.

→ Soc. 12 nov. 2015,
FS-P+B, n° 14-16.369

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Grève : conséquences indemnitaires de la nullité du licenciement

Est nul le licenciement qui porte atteinte au droit de grève, le salarié évincé ayant droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire [...] en raison de l'exercice normal du droit de grève » (C. trav., art. L. 1132-2) et « toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance [de cette disposition] est nul » (C. trav., art. L.1132-4). En outre, la chambre sociale a clairement énoncé depuis 2002 que les salariés dont le licenciement est nul ont droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'ils auraient dû percevoir entre leur éviction de l'entreprise et leur réintégration, peu important qu'ils aient ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période.

En l'espèce, le salarié, chauffeur de poids lourd, a été licencié plus de deux mois après sa participation à une grève en raison d'une altercation avec le service planning qui avait modifié ses tournées le privant ainsi d'heures supplémentaires et de la rémunération qui s'y attache. Les juges du fond ont considéré ce licenciement comme étant une atteinte au droit de grève dans la mesure où l'ordre venait de l'employeur et pouvait être assimilé à une mesure discriminatoire à l'encontre du salarié gréviste. Néanmoins, la cour d'appel avait considéré que dans une telle hypothèse, « la nullité du licenciement n'était pas liée de manière directe ni suffisante à la participation du salarié à un mouvement de grève, ni en raison de faits commis au cours de celui-ci intervenu au demeurant deux mois et demi plus tôt et que si la mesure prise à l'encontre du salarié légitimait que soit prononcée la nullité du licenciement, celle-ci ne résultait pas pour autant d'une violation d'un principe de valeur constitutionnelle ».

La chambre sociale casse l'arrêt de la cour d'appel au visa de l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L. 2511-1, L. 1132-2 et L. 1132-4 du code du travail. Elle considère que les juges du second degré n'ont pas tiré les conséquences légales de leurs constatations dans la mesure où ils ont jugé « que le licenciement était nul, sanctionnant la virulence des propos d'un salarié qui refusait de subir une mesure de rétorsion à la suite de sa participation à une grève, ce dont il résultait une atteinte à la liberté d'exercer son droit de grève ».

→ Soc. 25 nov. 2015,
FS-P+B, n° 14-20.527



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.