



DALLOZ

TRAVAIL

#70

MAI
2018

Dans ce numéro

Travail

Statuts particuliers

Rupture du contrat de travail



#TRAVAIL

● Reçu pour solde de tout compte : conséquence du renvoi à une annexe

Le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire.

Dans le cadre de leur placement en dispense d'activité programmé jusqu'à leur mise à la retraite, des salariées avaient chacune signé un reçu pour solde de tout compte indiquant une somme globale et renvoyant, pour le détail des sommes versées, à un bulletin de salaire annexé. Quelques mois plus tard, elles contestèrent le montant de l'indemnité de mise à la retraite versée par l'employeur, visée dans ledit bulletin et comprise dans la somme globale précitée.

Amenée à se prononcer sur cette affaire, la Cour de cassation rappelle d'une part que l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Elle précise, d'autre part, que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux. Le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie, pour le détail des sommes versées, au bulletin de paie annexé n'a donc pas d'effet libératoire.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés

→ Soc. 14 févr. 2018,
FS-P+B n° 16-16.617

#STATUTS PARTICULIERS

● Indemnité de licenciement des journalistes : incompétence du juge prud'homal

La commission arbitrale des journalistes est seule compétente pour statuer sur l'octroi et le montant d'une indemnité de licenciement, quelle qu'en soit la cause, au journaliste professionnel ayant plus de quinze années d'ancienneté

S'agissant des journalistes professionnels, la loi prévoit des modalités spécifiques de détermination de l'indemnité de rupture du contrat de travail. Ainsi, lorsque l'ancienneté excède quinze années, c'est une commission arbitrale qui est saisie pour déterminer cette indemnité (C. trav., art. L. 7112-3 et suiv.). La Cour de cassation vient ici préciser l'étendue de la compétence de la commission.

En l'espèce, un journaliste licencié pour inaptitude alors qu'il comptait plus de quinze ans d'ancienneté avait obtenu de la commission que son indemnité de licenciement soit fixée à 220 000 €. L'inaptitude ayant en l'espèce une origine professionnelle, le salarié entendait se prévaloir devant la juridiction prud'homale du doublement de l'indemnité ainsi décidée. En effet, il demandait au juge prud'homal de condamner l'employeur au versement à son profit d'une autre somme de 220 000 €. Il invoquait l'article L. 1226-14 du code du travail prévoyant, dans le cas du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, une indemnité spéciale de licenciement qui « est égale au double » de l'indemnité légale de licenciement. Selon lui, la commission d'arbitrage a pour rôle de fixer le montant de la seule indemnité de rupture de base, sans statuer sur la disposition concernant l'indemnité spéciale de licenciement revendiquée. Dès lors, c'est à la juridiction prud'homale que revient la compétence de statuer sur celle-ci.

Or, la cour d'appel s'était déclarée incompétente, considérant que « le juge prud'homal n'a pas compétence pour statuer sur l'octroi au bénéficiaire du journaliste d'une indemnité de licenciement, y compris sur le fondement de l'article L. 1226-14 du code du travail ». Le pourvoi du salarié contestait donc cette décision. La Cour de cassation estime toutefois, elle aussi, que la commission arbitrale des journalistes est seule compétente pour statuer sur l'octroi et le montant d'une indemnité de licenciement, quelle qu'en soit la cause, au journaliste professionnel ayant plus de quinze années d'ancienneté.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 14 févr. 2018,
FS-P+B, n° 16-25.649



↳ #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

• Licenciement pour faute lourde et indemnité compensatrice de congés payés

L'indemnité compensatrice de congés payés est due y compris lorsque le salarié est licencié pour faute lourde.

Au cours d'un entretien disciplinaire, un salarié a agressé son employeur volontairement et de manière préméditée, lui occasionnant un traumatisme crânien ayant entraîné une incapacité totale temporaire de travail de quinze jours.

La cour d'appel en a déduit que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire justifiant son licenciement pour faute lourde. Elle a en outre débouté le salarié de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés.

C'est sur ce second point que l'arrêt d'appel est censuré par la Cour de cassation, au visa de l'article L. 3141-26 du code du travail (applicable en l'espèce) dans sa rédaction résultant de la décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016 du Conseil constitutionnel. La Cour rappelle qu'aux termes de ce texte, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé. L'indemnité est due, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur, affirme la haute juridiction.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 28 mars 2018,
FS-P+B, n° 16-26.013
.....



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.