

## UNE SEMAINE DE JURISPRUDENCE SOCIALE À LA COUR DE CASSATION

Le 09/11/2018

LES EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE ONT SÉLECTIONNÉ POUR VOUS LES ARRÊTS LES PLUS MARQUANTS RENDUS CETTE SEMAINE PAR LA COUR DE CASSATION.

### EXÉCUTION DU CONTRAT

- 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 ; 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 (Cass. soc. 24-10-2018 n° 16-15.898 F-D).

- Si les réponses apportées par le médecin du travail postérieurement au constat d'inaptitude physique, sur les possibilités éventuelles de reclassement du salarié déclaré inapte concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation, elles ne dispensent pas cet employeur de toute recherche de reclassement (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-17.836 F-D).

### PAIE

- Lorsque des PRIMES trimestrielles et semestrielles d'objectif sont prévues, avec le fixe, dans le CONTRAT DE TRAVAIL d'un salarié, elles constituent, non pas une libéralité, mais un élément de rémunération permanent et obligatoire devant être PRIS EN COMPTE dans le calcul des MINIMA CONVENTIONNELS (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-16.192 F-D).

### DURÉE DU TRAVAIL

- La circonstance que le cadre dépasse le NOMBRE DE JOURS prévus par le forfait n'empêche ni la nullité de la CONVENTION DE FORFAIT, ni son absence d'effet (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-12.535 F-D).

- La qualité de cadre et l'existence d'une LIBERTÉ D'ORGANISATION dans le travail ne suffisent pas à exclure le droit au paiement d'heures supplémentaires (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-20.691 F-D).

- Selon l'article L 3111-2 du Code du travail, sont considérés comme ayant la qualité de CADRE DIRIGEANT les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Viole ce texte la cour d'appel ayant condamné l'employeur à payer au salarié un rappel d'heures supplémentaires sans avoir examiné la situation de l'intéressé au regard de ces 3 CRITÈRES LÉGAUX (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-20.477 F-D).

- Ayant relevé qu'il ressortait des plannings versés aux débats que la salariée travaillait dans le cadre d'un MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE 2 ou 3 jours par semaine, selon que la semaine était paire ou impaire, et toujours les mêmes jours de la semaine, et que les pointages produits montraient qu'elle bénéficiait d'une grande liberté dans ses heures de travail, la cour d'appel a pu en déduire que l'intéressée était en mesure d'organiser son temps de travail sans être à la disposition constante de son employeur et la débouter de ses demandes relatives à la REQUALIFICATION de son contrat de travail en contrat à TEMPS PLEIN (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-20.657 F-D).

## RUPTURE DU CONTRAT

- La démission présentant un caractère ÉQUIVOQUE doit s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-17.491 F-D).

- Un MOTIF TIRÉ DE LA VIE PERSONNELLE du salarié ne peut pas, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-16.099 F-D).

- Une cour d'appel a pu juger le licenciement d'un salarié pour FAUTE justifié dès lors qu'elle a constaté que l'intéressé avait exécuté certaines de ses tâches avec retard après avoir déjà été alerté à deux reprises sur ce point, et avait commis des erreurs après avoir fait précédemment l'objet d'un rappel à l'ordre quant au respect de certaines procédures. En effet, les juges ont ainsi fait ressortir que ces manquements procédaient d'une MAUVAISE VOLONTÉ DÉLIBÉRÉE et revêtaient un caractère fautif (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-16.489 F-D).

- Le SALARIÉ INAPTE dont le licenciement est DÉPOURVU DE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE en raison d'un manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement a droit à l'indemnité de préavis prévue par l'article L 1234-5 du Code du travail (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-17.836 F-D).

- L'employeur est tenu de verser au salarié déclaré par le médecin du travail INAPTE à reprendre, à l'issue des périodes de suspension provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'emploi occupé précédemment, et dont le contrat de travail a été rompu, une INDEMNITÉ COMPENSATRICE qui n'a pas la nature d'une indemnité de préavis, d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis et non à celui prévu par la convention collective (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-18.149 F-D).

## CONGÉS

- Il appartient à l'employeur, débiteur de l'obligation du paiement de l'intégralité de l'indemnité due au titre des JOURS DE CONGÉS PAYÉS, qui en conteste le NOMBRE acquis, d'établir qu'il a exécuté son obligation (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-18.753 F-D).

## STATUTS PARTICULIERS

- Lors de la RUPTURE DU CONTRAT d'un ASSISTANT MATERNEL, l'employeur ne procède à une RÉGULARISATION supérieure au salaire mensualisé en comparaison des heures d'accueil réellement effectuées que si l'accueil s'effectue sur une année incomplète (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-19.682 F-D).

## CONTRÔLE - CONTENTIEUX

- A caractérisé l'élément intentionnel du TRAVAIL DISSIMULÉ la cour d'appel qui a relevé que l'employeur ne pouvait ignorer que le salarié dépassait de façon systématique l'horaire planifié et que les HEURES RÉELLEMENT EFFECTUÉES par celui-ci étaient plus importantes que celles déclarées et payées (Cass. soc. 24-10-2018 n° 17-21.116 F-D).