

# THE CIRCLE NEWS

MARS 2009

## 4 POINTS À VÉRIFIER AVANT DE SIGNER UN CONTRAT DE TRAVAIL

Vous venez d'être embauché. Avant de signer votre contrat de travail, vous devez vérifier le contenu de celui-ci. En effet, dès lors que vous l'aurez signé, vous devrez respecter les mentions qu'il prévoit. A défaut, l'employeur peut vous sanctionner pour non respect de vos obligations contractuelles.

**La période d'essai**  
La durée de votre période d'essai doit impérativement figurer dans votre contrat. Il en est de même de la possibilité de renouveler celle-ci.

En l'absence de ces mentions, l'employeur ne peut vous imposer une période d'essai, et ce même si la convention collective applicable dans l'entreprise en prévoit une.

En savoir plus sur les nouvelles durées des périodes d'essai : "la période d'essai, nouvelle version"

### **la durée et les horaires de travail**

La durée de travail prévue dans votre contrat de travail (par exemple 35 heures par semaine) ne peut être modifiée sans votre accord. Toutefois, l'employeur peut exiger que vous effectuiez des heures supplémentaires.

A l'inverse, l'employeur peut modifier les horaires de travail fixés au contrat sans devoir obtenir votre accord préalable (sauf si ces horaires ont été un élément déterminant lors de l'embauche).

Toutefois, certaines modifications d'horaires de travail requièrent votre accord préalable, tel un passage d'un horaire de travail de jour à un horaire de travail de nuit.  
**Lieu de travail et clause de mobilité**  
L'indication du lieu de travail dans votre contrat n'a qu'une valeur informative, sauf s'il est indiqué que vous travaillerez exclusivement dans ce lieu.

Ainsi, l'employeur peut modifier votre lieu de travail dès lors que cette mutation s'opère dans un même secteur géographique.

Toutefois, si votre contrat contient une clause de mobilité, l'employeur peut vous imposer une modification de votre lieu de travail au-delà de ce secteur géographique et dans les limites de la zone définie par cette clause.

### **Statut, classification et salaire minima**

Le statut et la classification indiqués dans votre contrat de travail doivent correspondre aux fonctions que vous exercez, à défaut vous serez « sous-classé ».

Cet élément est important puisque de votre classification dépend le respect d'un seuil minimal de rémunération défini dans la convention collective.

BUSINESS CIRCLE CONSULTING

19 RUE AUGUSTE CHABRIERES

75015 PARIS

TEL 01 45 57 59 37

06 85 63 26 47

06 22 40 71 37

## CONTRÔLE DU SAC: LE SALARIE A LE DROIT DE S'Y OPPOSER

En vertu de l'article L. 1121-1 du Code du travail, l'employeur ne peut apporter aux libertés individuelles ou collectives des salariés des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En matière de contrôle d'effets personnels, l'employeur ne peut réaliser un contrôle de sac qu'en présence du salarié dont le sac est contrôlé et en présence d'un témoin.

Dans cette affaire, les juges ont considéré que le **contrôle du sac** du salarié, certes effectué en la présence du salarié et avec son consentement, était **irrégulier** puisque le **salarié n'avait pas été informé au préalable de son droit de s'opposer à la demande d'ouverture et de contrôle de ses effets personnels**.

### Pour aller plus loin :

**Circonstances exceptionnelles** : l'employeur peut passer outre ces conditions en cas de circonstances exceptionnelles. Il a ainsi été jugé que l'employeur concerné par des alertes à la bombe pouvait exiger l'ouverture des sacs devant des agents de sécurité, cette mesure étant justifiée par des circonstances exceptionnelles et des exigences de sécurité (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 avril 2001).

**Ouverture des vestiaires** : l'employeur peut également procéder à l'ouverture des vestiaires ou des armoires individuelles des salariés de l'entreprise. Il ne peut pas effectuer inopinément un contrôle des vestiaires ou armoires sans avoir, d'une part prévenu le salarié, et d'autre part sans que le salarié soit présent. De plus, l'employeur doit prouver que l'ouverture des armoires est nécessaire car justifiée par des risques ou événements particuliers, à titre d'exemple la présence de produits interdits et/ou dangereux. Il doit également prévoir le fait que l'ouverture se déroule en présence de témoins. Enfin, cette possibilité d'ouvrir les vestiaires, armoires des salariés doit avoir été prévue par le règlement intérieur de l'entreprise qui énonce les règles et conditions dans lesquelles cette opération est possible.

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE: OBLIGATION DE RECLASSEMENT Y COMPRIS DANS LES FILIALES ÉTRANGÈRES

L'employeur est tenu de rechercher toutes les possibilités de reclassement dans le groupe à laquelle l'entreprise appartient, avant de procéder au licenciement économique du salarié.

**Le reclassement doit intervenir dans les entreprises dont l'activité, l'organisation et le lieu d'exploitation permettent d'effectuer des permutations de personnels, même si certaines de ces entreprises sont situées à l'étranger, sauf si l'employeur démontre que la législation applicable localement aux salariés étrangers ne permet pas le reclassement.**

Dans cette affaire, les juges ont considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, car **l'employeur n'avait pas recherché toutes les possibilités de reclassement** au sein du groupe auquel appartenait l'entreprise, notamment **parmi les entreprises du groupe situées à l'étranger**.

### Pour aller plus loin :

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une **priorité de réembauchage au sein de l'entreprise, pendant une durée d'un an**, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, pour tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possédait au moment de son licenciement ou celle qu'il a pu acquérir postérieurement, s'il en a informé son employeur.

En outre, pour pouvoir bénéficier de la priorité de réembauchage, le salarié doit manifester auprès de son employeur son désir d'user de ce droit (article L. 1233-45 du Code du travail).

## NEGOCIER LA REDUCTION DE SON PRÉAVIS

Le préavis est la **période d'exécution de votre contrat de travail qui se situe entre la notification par votre employeur de votre licenciement, ou la notification de votre démission à votre employeur et votre sortie réelle de l'entreprise.** La durée du préavis est déterminée par votre convention collective ou à défaut par la loi.

Si vous souhaitez diminuer la durée de votre préavis, comment négocier avec votre employeur cette réduction ? Quelles seront les conséquences d'une telle demande pour vous ?

### L'accord nécessaire de votre employeur :

Vous devez obtenir l'accord de votre employeur pour que la durée de votre préavis puisse être réduite ; ainsi soit :

### Votre employeur accepte de réduire votre préavis.

Dans cette hypothèse, l'employeur ne vous verse pas d'indemnité compensatrice de préavis. L'exécution de votre contrat de travail prendra donc fin le jour de votre

départ physique de l'entreprise.

### Votre employeur refuse de réduire votre préavis mais vous décidez de quitter l'entreprise.

Si vous passez outre le refus de l'employeur de réduire votre préavis et que vous quittez l'entreprise, vous lui devrez alors une **indemnité compensatrice de préavis, dont le montant est égal à la rémunération que vous auriez dû percevoir si vous aviez effectué votre préavis.**

Par ailleurs, en cas d'abus de votre part ou d'intention délibérée de nuire à votre employeur, vous pourrez être condamné au **versement de dommages et intérêts** en raison du préjudice subi par votre employeur.

### Formaliser votre demande :

Pour des questions de preuve en cas de litige, il est préférable de **notifier par écrit** à votre employeur votre souhait de réduire tout ou partie de votre préavis. En d'autres termes, l'envoi

d'une **lettre recommandée avec accusé de réception** est préconisé

## REGLEMENT INTERIEUR ET RESTRICTION A LA VIE PRIVE DU SALARIE

L'usage fait par le salarié de son domicile relève de sa vie privée. L'employeur peut y apporter des restrictions à condition qu'elles soient justifiées par la nature du travail à accomplir et qu'elles soient proportionnées au but recherché (article L. 1321-3 du Code du travail).

Dans cette affaire, les juges estiment que, s'agissant d'un établissement

recevant des mineurs en difficulté, cette interdiction était une « **sujétion professionnelle** » qui pouvait figurer dans le règlement intérieur.

De plus, les juges ont considéré que cette restriction était justifiée par la nature du travail et proportionnée au but recherché, soit la protection des mineurs et des salariés.

### Pour aller plus loin :

Dans le règlement intérieur l'employeur fixe :  
- les mesures d'application de la **réglementation en matière d'hygiène et de sécurité** ;

- les règles relatives à la **discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions** ;
- - **les droits de la défense** du salarié en cas de sanctions disciplinaires ;
- - les dispositions relatives à la **protection des victimes et témoins de harcèlement sexuel ou moral.**

## FAUTE GRAVE ET REFUS D'ASSISTER À UNE FORMATION

L'employeur est tenu d'assurer la **formation** des salariés, notamment afin de les adapter à leur poste de travail. Le refus du salarié de participer à cette formation peut justifier un **licenciement** dès lors que cette formation est organisée dans l'intérêt de l'entreprise et que le salarié ne présente pas de motif de refus légitime (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 décembre 2007).

Dans cette affaire, les juges ont constaté que le salarié avait été **responsable de deux accidents de la circulation**, intervenus successivement le même mois, et n'avait, sans raison valable, pas assisté à une formation sur la sécurité routière.

Les juges considèrent que ces faits justifient le **licenciement pour faute grave** du salarié.

### **Pour aller plus loin :**

Dans certains cas, l'employeur est dans l'**obligation d'organiser la formation de ses salariés ; le salarié a alors le devoir de suivre les formations proposées.**

Tel est le cas : en vue d'assurer l'**adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; lors d'une **suppression d'emploi**, l'obligation de reclassement des salariés s'accompagne de celle visant à assurer leur **adaptation au nouvel emploi, par une formation adéquate et suffisante** ; lorsqu'un **accord ou la convention collective** applicable à l'entreprise prévoit des **périodes de formation obligatoires** ; si le **contrat de travail** du salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

## LICENCIEMENT ECONOMIQUE: LES MENTIONS DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Un licenciement aura un motif économique s'il est consécutif **soit à des difficultés économiques, soit à des mutations technologiques, soit à une réorganisation de l'entreprise, soit à une cessation d'activité** (article L. 1233-3 du Code du travail).

La réorganisation, si elle n'est pas justifiée par des difficultés économiques ou par des mutations technologiques, doit être **indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.**

Dans cette affaire, les juges ont estimé que **la lettre de licenciement économique qui ne mentionne que la réorganisation de l'entreprise, sans en préciser la cause économique, est suffisamment motivée et est régulière.**

Toutefois, afin de savoir si le licenciement est justifié, les juges doivent rechercher si la réorganisation de l'entreprise fait suite à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ou si elle est indispensable à la sauvegarde de la compétitivité.

### **Pour aller plus loin :**

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés.

Le salarié doit être reclassé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent et le reclassement doit être recherché au niveau de l'entreprise ou dans le groupe auquel celle-ci appartient. Sous réserve de l'accord exprès du salarié, il peut être proposé au salarié un poste de catégorie inférieure.

## A TRAVAIL EGAL SALAIRE EGAL DANS LES DIFFERENTS SALAIRES DE L'ETABLISSEMENT

**Il ne peut y avoir de différence de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, sauf si ces différences reposent sur des raisons objectives.**

Dans cette affaire, les juges ont considéré que l'employeur n'a pas apporté d'explications objectives quant à la réduction de salaire, **aboutissant à une différence de traitement** entre les salariés placés dans une situation professionnelle identique.

Par conséquent, **l'employeur est condamné à verser aux salariés des rappels de salaire.**

**Pour aller plus loin :**

**Des pratiques salariales différentes** dans des établissements distincts de l'entreprise peuvent être justifiées en raison, notamment, de **conditions de travail spécifiques**. A titre d'exemple, **les contraintes horaires, ou bien la pénibilité des conditions de travail, sont des raisons objectives pouvant justifier une inégalité de traitement.**

De même, chaque établissement a la possibilité de **renforcer les droits collectifs de l'entreprise et de créer, par le biais de la négociation collective, des avantages qui lui seront spécifiques**. Dans cette hypothèse, les disparités de traitement éventuellement engendrées par ces accords d'établissement **ne constitue-**

**ront pas une violation du principe « à travail égal, salaire égal »** (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 janvier 2006).

## QUAND LA CLAUSE DE MOBILITÉ SE CONCILIE AVEC LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ

La mise en œuvre d'une clause de mobilité par l'employeur ne peut pas être automatique. En effet, la loi ne prévoit la possibilité de restreindre les droits et libertés individuelles ou collectives des personnes que si cette restriction est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, selon les termes de l'article L. 1121-1 du [Code du travail](#). Par conséquent, **l'application de la clause de mobilité est soumise à un contrôle de proportionnalité par les juges entre le droit à la vie personnelle et familiale et le but recherché. Un équilibre entre l'atteinte à la vie privée et la tâche à ac-**

**complir doit être trouvé.**

Dans cette affaire, les juges ont estimé que le refus de la salariée, qui était veuve et élevait seule deux jeunes enfants, d'accepter ce changement **ne constituait pas une faute grave justifiant un licenciement**, puisque la mise en application de la clause de mobilité était incompatible avec ses obligations.

**Pour aller plus loin :**

La clause de mobilité répond à des conditions strictes, ainsi elle doit : être rédigée clairement et sans équivoque, c'est-à-dire qu'elle doit définir de manière précise sa zone géographique d'application ; avoir été acceptée et

signée par le salarié, sinon elle lui est inopposable ; être justifiée par les intérêts de l'entreprise ; être mise en œuvre de manière loyale.

## SURFER SUR LE WEB AU TRAVAIL: ATTENTION A LA VAGUE

L'employeur peut interdire l'emploi à titre personnel d'un téléphone, d'un ordinateur ou d'une messagerie électronique professionnels ou prévoir, dans le règlement intérieur ou ses annexes (Charte NTIC), l'interdiction de consulter certains sites internet ou d'appeler certains numéros.

Dans cette affaire, les juges estiment que l'utilisation par le salarié de **son ordinateur professionnel, durant son temps de travail et pour l'exécution de son travail**, est présumée être de nature professionnelle.

Par conséquent, les juges considèrent que l'employeur pouvait inspecter l'ordinateur professionnel du salarié et consulter les sites internet visités **hors de sa présence**.

### Pour aller plus loin :

L'employeur peut également contrôler **les appels téléphoniques** des salariés depuis leur téléphone professionnel et notamment vérifier **les numéros appelés et la durée des appels** (l'employeur peut vérifier vos appels à votre insu).

Toutefois, l'employeur ne peut écouter ou enregistrer les conversations téléphoniques des salariés sans avoir obtenu au préalable leur consentement.

## INJURER SA SUPERIEURE HORS DU TEMPS DE TRAVAIL: QUAND LE SILENCE EST D'OR

**Les faits commis par le salarié en dehors du lieu et de son temps de travail sont considérés comme relevant de sa vie personnelle. Or, en principe, un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut être une cause de licenciement.**

**Toutefois, le licenciement est justifié si les agissements du salarié causent un trouble au sein de l'entreprise.**

Dans cette affaire, les juges constatent que les propos injurieux tenus par le salarié concernaient sa supérieure hiérarchique et avaient été prononcés devant trois salariés qu'il était chargé d'encadrer.

Les juges considèrent que **le comportement du salarié se rattachait à la vie de l'entreprise** et estiment que **le licenciement est justifié**.

### Pour aller plus loin :

D'autres agissements tirés de la vie personnelle du salarié peuvent constituer un motif de licenciement tels que :

- **le retrait du permis de conduire pour cause d'ébriété** d'un salarié dont l'activité professionnelle requiert la conduite d'un véhicule : alcool en dehors du temps de travail : une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

- **une condamnation pénale** dès lors que le salarié est soumis à une obligation de loyauté et d'honnêteté : vie personnelle, vie professionnelle : une frontière parfois poreuse.

## FORMATION PROFESSIONNELLE: UN NOUVEL ACCORD, DE NOUVEAUX DROITS

Les partenaires sociaux ont achevé leur cycle de négociations sur la formation professionnelle le 7 janvier dernier et ont conclu un accord qui devrait être définitivement ratifié par les syndicats à la fin de ce mois. L'accord sera ensuite transmis au gouvernement afin d'être transposé dans la loi. Aperçu des principales dispositions de l'accord :

**Plan de formation :**  
L'établissement du plan de formation est simplifié et s'articule autour de **2 catégories d'actions de formation** :

- actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, exécutées sur le temps de travail ;

- actions liées au développement des compétences, réalisées en dehors du temps de travail.

**Congé individuel de formation (CIF) :**

Le salarié pourra, en accord avec son employeur, exécuter son CIF sur tout ou partie de son temps de travail, pour une durée d'un an ou de 1 200 heures.

**Aucune condition d'ancienneté** n'est exigée, à l'inverse du système actuel qui requiert 24 mois d'ancienneté consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise.

**Droit individuel de formation (DIF) :**

Les salariés, dont le contrat de travail a été rompu et qui bénéficient d'heures de DIF, pourront **conserver et utiliser ces heures** durant leur période de chômage ou dans leur nouvelle entreprise : c'est la **portabilité du DIF**.  
**Contrat de professionnalisation :**

Instrument d'insertion professionnelle efficace, le contrat de professionnalisation devra s'adresser aux personnes **sans qualification, ayant un faible niveau de qualification** ou aux personnes **les plus éloignées de l'emploi**. Le titulaire du contrat de professionnalisation pourra bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, de **l'accompagnement d'un tuteur externe** chargé de répondre aux questions concernant le transport ou le logement.  
**Nouveaux dispositifs de formation ouverts aux chômeurs et aux salariés peu qualifiés :**

- la formation initiale différée** : les salariés qui ont **arrêté leurs études** avant le premier cycle de l'enseignement supérieur (soit après le bac), et en priorité ceux qui n'ont **pas obtenu de qualification professionnelle**, devraient avoir **accès à une formation qualifiante ou diplômante** d'une durée totale maximale d'un an.

## SANCTION DISCIPLINAIRE: QUE FAIRE SI UN SALARIÉ REFUSE D'ÊTRE RÉTROGRADÉ ?

Suite au comportement fautif d'un de vos salariés, vous décidez de le sanctionner en le rétrogradant.

### Exemple :

Votre directeur commercial ne suit pas les encours clients, vous relevez des dépenses abusives dans ses notes de frais, etc. Vous décidez de le rétrograder au poste de délégué commercial.

La **rétrogradation** constitue une modification de son contrat de travail : changement de fonction, baisse de classement et parfois de rémunération. Dans ce cas, avant de rétrograder un salarié, il est nécessaire d'obtenir son accord. Pour cela, vous devez suivre la même procédure disciplinaire qu'en cas de licenciement (convocation, entretien préalable, etc.).

Si le salarié refuse la rétrogradation, vous pouvez toujours

lui notifier une autre sanction. Il est même possible de le licencier.

**Attention** : le **licenciement disciplinaire**, dans ce cas, n'est pas motivé par le refus de la rétrogradation mais par la faute commise. Si la faute ne justifie pas un licenciement, il sera sans cause réelle et sérieuse et vous pourriez être condamné à verser des dommages et intérêts.

**Un licenciement pour faute grave est possible.** La faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et ce, même pendant la durée de son **préavis**.

La question que l'on peut se poser est la suivante : est-il possible de licencier pour faute grave alors que l'on

propose une rétrogradation et donc le maintien du salarié dans l'entreprise ?

Pour la Cour de cassation, la réponse est oui. Le licenciement pour faute grave peut se substituer à une rétrogradation disciplinaire. Une modification du contrat de travail ne pouvant pas être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus de rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave.

## CHÈQUES VACANCES: LES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER EN 2009

Les chèques-vacances peuvent être mis en place par l'employeur, qui en finance une partie. Ils permettent aux salariés de régler des dépenses relatives à leurs vacances, pour les transports en commun, l'hébergement, les repas ou les activités de loisirs.

**Conditions d'attribution.** Pour pouvoir en bénéficier en 2009, les salariés doivent avoir un revenu fiscal de référence inférieur à 22.793 euros pour la 1<sup>re</sup> part du quotient familial, augmenté de 5.290 euros par demi-part supplémentaire.

Le revenu fiscal à prendre en compte est celui de l'année 2007. Le salarié doit justifier du respect de cette condition en fournissant à l'employeur une copie de son avis d'imposition.

**Exonération d'impôt sur le revenu.** La contribution de l'employeur (augmentée éventuellement de celle du comité d'entreprise) au financement des chèques-vacances peut être exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié qui en bénéficie. Pour cela, elle doit, sur l'année, être inférieure à :

$$8,71 \text{ euros}^{(1)} \times (\text{durée hebdomadaire du travail du salarié} \times 52/12)$$

<sup>(1)</sup> SMIC horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre de l'année d'acquisition des chèques-vacances (soit 8,71 euros pour 2008).

**Exemple :**

*Un salarié, qui travaille à temps partiel 28 heures par semaine, a bénéficié de chèques-vacances en 2008. L'employeur les a financés à hauteur de 525 euros, le comité d'entreprise à hauteur de 70 euros.*

*Cette contribution totale de 595 euros est exonérée de l'impôt sur le revenu 2008 car son montant est inférieur à 1.057 euros :*

$$8,71 \times (28 \text{ h} \times 52/12) = 1.056,81 \text{ (arrondi à l'euro supérieur)}$$

## CONGES PAYÉS: PENSER À LES REPORTER EN CAS DE MALADIE

Suite à une décision de la Cour de justice européenne (CJCE), nous vous avons conseillé :

- de reporter les congés payés (CP) de vos salariés en arrêt maladie sur la période suivante ;
- ou, en cas de rupture de contrat de travail, de les indemniser.

En effet, jusqu'à présent le droit du travail français autorisait le report des CP non pris uniquement dans les cas suivants :

- lorsque la durée du travail est décomptée sur l'année (Code du travail, art. L. 3141-21) ;
  - pour un salarié de retour d'un congé de maternité ou d'adoption (C. trav., art. L. 3141-2) ;
- pour un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

**Attention :** des dispositions conventionnelles ou des usages peuvent prévoir d'autres cas de report.

La Cour de cassation vient de reconnaître ce nouveau cas de report des CP : lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

**Précisions sur cette affaire qui vient d'être jugée.** Le salarié en arrêt maladie de novembre 2005 à mars 2007 n'avait pas pu prendre ses congés payés acquis avant novembre 2005 (12,5 jours). Il demandait donc le report de ses congés. Et il a eu gain de cause.

Nous vous conseillons donc d'être vigilant avec les salariés en arrêt de travail lorsque vous passez sur une nouvelle période de congés payés. Ne mettez pas automatiquement les compteurs à zéro.

## LICENCIEMENT: LA PRIME DE FIN D'ANNEE DOIT ÊTRE VERSÉE MÊME EN CAS DE FAUTE GRAVE

L'employeur ne peut pas prononcer une sanction ou une amende pécuniaire à l'encontre d'un salarié (Code du travail, art. L. 1331-2). Toute disposition contraire est illégale.

**Définition.** Constitue une sanction pécuniaire, toute retenue de salaire prononcée à l'encontre d'un salarié. L'interdiction d'utiliser cette sanction vise toutes les formes de retenue sur salaire, qu'elle soit directe (amende, par exemple) ou

indirecte (mesure ayant une incidence sur la rémunération).

**Prime de fin d'année.** Elle est due en cas de licenciement pour faute grave. Attention, si des dispositions conventionnelles (accord d'entreprise, convention collective, etc.) prévoient qu'elle n'est pas due en cas de faute grave, ne les appliquez pas. En effet, pour la Cour de cas-

sation, cela constitue une sanction pécuniaire qui est interdite en droit du travail.

**Notez-le :** en cas de faute grave, le salarié perd l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis, mais conserve l'indemnité compensatrice de congés payés, ainsi que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence qui figurait éventuellement dans son contrat.

## SANCTION: L'ANCIENNETE DES SALARIÉS N'EXCUSE PAS TOUT

Comment choisir une sanction adaptée à la faute commise par un salarié ? Pour vous aider à faire ce choix délicat, vous pouvez prendre en compte différents critères :

- l'âge du salarié ;
  - son ancienneté ;
- son dossier disciplinaire : a-t-il déjà été sanctionné ? Pour des faits de même nature ?

*pas protéger un salarié d'un licenciement pour faute grave alors qu'il a copié des informations confidentielles sans lien avec ses fonctions, sur des CD-roms qu'il a ensuite emportés à son domicile. Peu importe également que le salarié n'ait jamais été sanctionné précédemment.*

Les circonstances précises dans lesquelles la faute s'est déroulée peuvent également influencer votre décision.

Mais une ancienneté importante ou le fait que le salarié n'ait jamais été sanctionné auparavant ne peuvent pas toujours suffire à atténuer sa faute...

### **Exemple**

*Une ancienneté de 27 ans dans l'entreprise ne peut*

**DROIT DU TRAVAIL: LES REFORMES QUI NOUS ATTENDENT EN 2009****1<sup>er</sup> point : faire aboutir les négociations en cours ou déjà prévues.**

Sont concernées les négociations portant sur :

- la convention AGIRC/ARRCO sur les retraites complémentaires. La date d'échéance est fixée au 1<sup>er</sup> avril prochain, date d'expiration de l'actuelle convention ;
- la médecine du travail. Il s'agit, entre autres, de modifier le financement des centres de santé au travail et de renforcer la prévention. La réforme, initialement prévue pour la fin du mois, devrait être repoussée au printemps ; le dialogue social entre l'employeur et les salariés dans les très petites entreprises.

**2<sup>e</sup> point : ouvrir de nouveaux thèmes de négociation et de concertation.**

Brice Hortefeux propose aux partenaires sociaux d'ouvrir de nouvelles discussions au cours du second semestre 2009 :

- sur les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise principalement), leur statut, leur place dans l'entreprise, pour promouvoir une meilleure efficacité ;
  - sur la gouvernance des entreprises, et l'association des salariés, par le biais de leurs représentants, à la vie de leur entreprise et à ses choix stratégiques ;
  - sur le paritarisme, son mode de gestion et son financement ;
  - sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et la conciliation des temps de travail et des temps consacrés à la famille. Devraient également être abordés les moyens d'appliquer les règles actuelles sur l'égalité salariale et les sanctions qui pourraient être envisagées ;
- enfin, sur la désignation des conseillers prud'homaux. Selon le ministre du Travail, il est nécessaire de faire le bilan des élections du 3 décembre dernier et d'envisager des réformes dans la façon dont les conseillers sont élus.

Un agenda chargé donc, qui risque d'être mis à mal par la situation économique et les chantiers qui attendent les partenaires sociaux pour y faire face.

**QUAND LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SE RETOURNE CONTRE LE SALARIE**

Lorsqu'un salarié reproche à son employeur certains manquements dans l'exécution du contrat de travail, il peut prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

Le salarié cesse alors de venir travailler dans l'entreprise et engage une procédure devant le conseil de prud'hommes.

Les juges doivent alors se prononcer sur les griefs reprochés à l'employeur :

- s'ils sont avérés et suffisamment graves, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- s'ils ne sont pas suffisamment graves, la rupture produit les effets d'une démission.

Cette décision est donc très risquée pour le salarié, qui n'a aucune garantie sur l'issue du procès, qui peut lui être favorable ou défavorable... Et elle peut lui coûter très cher...

**Exemple :**

*Dans une affaire récente, les juges ont décidé que les faits reprochés à l'employeur ne justifiaient pas la rupture du contrat de travail à ses torts. La prise d'acte a donc été requalifiée en démission. Et le salarié a été condamné à indemniser l'employeur pour le préavis qu'il n'avait pas effectué... Montant de la facture : 13.000 euros !*