

Quinzaine du 16 au 30 novembre 2019.

Textes

Transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles	<i>Arrêté du 4 novembre 2019 fixant les modalités de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles au ministre chargé du travail</i>
Aide à la création et à la reprise d'entreprise	<i>Décret n° 2019-1215 du 20 novembre 2019 modifiant les modalités d'application de l'aide à la création et à la reprise d'entreprise prévue à l'article L 131-6-4 du code de la sécurité sociale</i>
Application mobile Mon Compte Formation	

Zoom

Nouvelles règles du chômage
Heures supplémentaires
Travail de nuit

Jurisprudence

Barème Macron : la cour d'appel de Paris soutient la Cour de cassation	<i>CA Paris, 30 octobre 2018 : n° 16/05602</i>
Conséquence de l'annonce publique à des salariés du licenciement d'un collègue avant l'entretien préalable	<i>Cass. Soc., 23 octobre 2019 : n° 17-28.800</i>
Listes de candidats aux élections : l'alternance femme/homme est constitutionnelle	<i>Cass. Soc., QPC 24 octobre 2019 : n° 19-18.900</i>
Temps partiel : calcul des effectifs	<i>Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-60.206</i>
Conséquences d'une absence de signature d'un CDD	<i>Cass. Soc., 22 mai 2019 : n° 18-11.350</i>
Annulation de l'élection du CSE : erreur dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral	<i>Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 018-23.487</i>
Ne pas rendre son poste à une salariée de retour de congé parental : discrimination sexiste ?	<i>Cass. Soc., 14 novembre 2019 : n° 18-15.682</i>
Détermination du terme d'un CDD de remplacement	<i>Cass. Soc., 18 septembre 2019 : n° 18-12.446</i>



Textes



Transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles

Arrêté du 4 novembre 2019 fixant les modalités de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles au ministre chargé du travail

Le présent arrêté décrit la procédure de transmission par voie électronique des résultats d'élection des membres de la délégation du personnel, titulaires et suppléants du comité social et économique au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail mentionné à l'article R 2314-22 du code du travail.

Cette procédure a pour objet d'établir la mesure d'audience des organisations syndicales et de mettre les résultats d'élection à disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L 8112-1 du même code.

Afin d'établir la mesure d'audience des organisations syndicales et de mettre les résultats d'élection à disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les procès-verbaux, y compris de carence, peuvent désormais être validés et transmis au ministère du Travail par voie électronique.

Ainsi cet arrêté détaille notamment les modalités de télétransmission s'appliquant en cas de scrutin sous enveloppe et en cas de vote électronique.

Cette transmission s'effectue via un téléservice dédié accessible à l'adresse suivante : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Ce site propose également une série de tutoriels reprenant les différentes étapes de la télétransmission en fonction du type de scrutin et des options choisies.



Aide à la création et à la reprise d'entreprise

Décret n° 2019-1215 du 20 novembre 2019 modifiant les modalités d'application de l'aide à la création et à la reprise d'entreprise prévue à l'article L 131-6-4 du code de la sécurité sociale

Pour les travailleurs indépendants bénéficiant du régime micro-social et débutant leur activité à partir du 1^{er} janvier 2020 (*Article L 613-7 CSS*), l'exonération de cotisations et contributions sociales au titre de l'ACRE portera sur la moitié (50 %) des taux de cotisations en principe dues à ce titre (*au lieu de 75 %*) (*Article D 131-6-3 CSS*).

De plus, La prolongation de l'exonération de cotisations pendant la deuxième et troisième année d'activité, telle qu'elle s'applique actuellement, sera supprimée pour les activités débutant à partir de l'année prochaine (*Article D 131-6-2 CSS abrogé à effet du 1^{er} janvier 2020*). Le dispositif d'exonération lié à l'ACRE ne portera donc que sur une année d'activité au lieu de trois.

Pour les micro-entrepreneurs ayant débuté leur activité avant le 1^{er} janvier 2020, la prolongation de l'exonération de cotisations au titre de l'Acre pendant la deuxième et troisième année d'activité demeurera en vigueur.

Néanmoins des mesures d'économies sont prévues puisque les taux de cotisations et contributions sociales dues par les créateurs et repreneurs d'entreprise sous le régime micro-social seront en hausse. Le taux applicable sera égal à une fraction des taux prévus par l'article D 131-5-1 du code de la sécurité sociale, soit :

- 25 % jusqu'à la fin du 3^{ème} trimestre civil qui suit celui au cours duquel intervient la date d'effet de l'affiliation (*sans changement*) ;
- 75 % pour les 4 trimestres civils qui suivent cette première période (*au lieu de 50 % jusqu'au 31 décembre 2019*) ;
- 90 % pour les quatre trimestres civils suivant (*au lieu de 75 % jusqu'au 31 décembre 2019*).

En d'autres termes, pour les micro-entrepreneurs ayant débuté leur activité avant le 1^{er} janvier 2020, l'exonération passera de 50 % à 25 % la deuxième année, et de 25 % à 10 % la troisième année.

L'entrée en vigueur de ce texte est fixée au 1^{er} janvier 2020. Pour ne pas trop pénaliser les travailleurs indépendants ayant créé leur entreprise avant cette date, des mesures transitoires sont prévues.



Application mobile Mon Compte Formation

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'alimentation du compte personnel de formation (CPF) se fait pour les salariés, non plus en heures mais en euros, à hauteur de 500 € par an dans la limite de 5 000 €. Pour les personnes non qualifiées, ce compte est crédité d'un montant plus important, à savoir 800 € par an dans la limite de 8 000 €.

Proposée par le ministère du Travail, cette application nouvelle téléchargeable sur un smartphone (*Moncompteformation avec l'App Store ou Google Play*) permet de :

- consulter ses droits (*avec son numéro de sécurité sociale et une adresse électronique valide*) ;
- chercher et choisir une formation en ligne ou près de chez soi parmi les 40 000 formations et les 100 000 sessions de formation ;
- partir en formation en réservant et en payant avec ses droits à la formation (*la moitié des formations proposée sur le catalogue coûte moins de 1 400 €*).

Ainsi, un moteur de recherche permet au titulaire du CPF de trouver la formation souhaitée parmi les milliers qui lui sont proposés. La recherche peut être affinée par lieu, prix ou encore durée de l'action. Une liste des métiers qui recrutent et des formations correspondantes est également présentée.

Lorsqu'il a trouvé sa formation, et avant de la valider, le bénéficiaire est informé de la somme à payer après la mobilisation de son crédit au titre du CPF. Si ce dernier est insuffisant pour couvrir l'intégralité du coût de la formation, le titulaire du compte peut :

- soit financer lui-même ce reste à charge,
- soit solliciter un organisme financeur (*employeur, Pôle emploi, opérateurs de compétences, collectivités territoriales, etc.*).

Une fois la formation validée par le titulaire du compte, l'organisme de formation dispose d'un délai de 48 heures pour répondre à sa demande.

L'application devrait connaître plusieurs évolutions dans les prochains mois. Une V2 est d'ailleurs annoncée pour avril 2020. Outre l'enrichissement du nombre de formations et d'organismes dispensateurs, cette nouvelle version devrait également permettre aux travailleurs indépendants et professionnels libéraux d'accéder à leur compte.

Enfin, signalons qu'un numéro de téléphone a été mis en place pour répondre aux questions des utilisateurs rencontrant des difficultés avec l'application mobile et le site internet : 09 70 82 35 51 (*du lundi au vendredi de 9h à 18h*).

Zoom



Nouvelles règles du chômage

Nouvelles règles de l'assurance chômage (Pôle emploi et Chômage) depuis le 1^{er} novembre 2019 :

<p>Durée minimale de travail</p>	<p>Les 2 situations suivantes sont à envisager :</p> <p>Situation1 : salariés de moins de 53 ans La durée de travail ouvrant droit aux allocations chômage est fixée comme suit, selon 2 modes de décompte, en retenant le plus favorable. Au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (<i>terme du préavis</i>) pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail (<i>alors que jusqu'en octobre 2019 : seuls 4 mois sur les 28 derniers mois étaient nécessaires</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 130 jours travaillés ; - 910 heures travaillées. <p>Situation2 : salariés de 53 ans et plus La durée de travail ouvrant droit aux allocations chômage est fixée comme suit, selon 2 modes de décompte, en retenant le plus favorable. Au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (<i>terme du préavis</i>) pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 130 jours travaillés ; - 910 heures travaillées.
<p>Rechargement des droits</p>	<p>Ainsi, afin de bénéficier du dispositif, le salarié devra justifier d'une durée d'affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 910 heures travaillées ou 130 jours travaillés au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits (<i>alors que jusqu'en octobre 2019 il suffisait d'1 mois</i>)</p>
<p>Réduction de l'indemnité en fonction des revenus</p>	<p>Depuis le 1^{er} novembre 2019, entre en vigueur le nouveau régime de la dégressivité des allocations chômage comme suit :</p> <p>Pour les allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'applique un coefficient de dégressivité égal à 0,7, soit une dégressivité de 30 % sur l'allocation journalière (<i>déterminée en application des articles 14 à 16</i>) ; - à partir du 183^{ème} jour (<i>soit à partir du 7^{ème} mois</i>). <p>Lorsqu'en application du principe précédent, l'allocataire se voit appliquer le coefficient de dégressivité, le montant de l'allocation journalière ne peut être inférieur à 84,33 €</p> <p>Ce coefficient de dégressivité ne s'applique toutefois pas lorsqu'il a pour effet de porter le montant journalier de l'allocation en dessous d'un plancher fixé à 59,03 €</p> <p>Concrètement, sont concernés les demandeurs d'emploi dont le revenu d'activité salarié atteint au moins 4.500 € bruts/mois</p>
<p>Démission</p>	<p>Les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise pourront bénéficier sous certaines conditions de forme et de fond de l'assurance chômage en cas de démission pour réaliser un projet professionnel</p>
<p>Indépendants</p>	<p>Les travailleurs indépendants pourront toucher, sous certaines conditions (<i>notamment des revenus antérieurs d'au moins 10 000 € par an sur les 2 années précédentes</i>), une indemnisation de 800 € par mois pendant 6 mois</p>
<p>Règlementation</p>	<p>Décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage</p> <p>Décret du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi</p> <p>Décret du 30 octobre 2019 modifiant le décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage</p>



Heures supplémentaires

Définition	Une heure supplémentaire correspond à toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures, ou au-delà d'une durée considérée comme équivalente par une disposition conventionnelle	Article L 3121-28
	En revanche, lorsque la durée collective de travail fixée conventionnellement est inférieure à 35 heures par semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 35 ^{ème} heure (<i>sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires</i>) (<i>Cass. Soc., 10 février 1998 : n° 95-42334</i>)	
	Par conséquent, les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle fixée et jusqu'à hauteur de la durée légale (soit 35 heures), ne sont pas des heures supplémentaires	
	Néanmoins, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut très bien fixer une période de 7 jours consécutifs afin de déterminer la semaine. Le calcul des heures supplémentaires s'effectue par semaine	Article L 3121-29 Article L 3121-32
	A défaut de dispositions conventionnelles, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures	Article L 3121-35
Décision des heures supplémentaires	La décision de faire faire des heures supplémentaires aux salariés est prise par l'employeur. En effet, il est le seul à pouvoir demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires de par le pouvoir de direction qu'il détient	
	Il n'existe aucun droit à heures supplémentaires pour le salarié (<i>sauf si l'employeur s'y était engagé et que cela est inscrit au contrat de travail</i>)	
	Si le salarié a l'habitude de faire des heures supplémentaires, l'employeur peut très bien décider de ne plus lui en faire faire si l'activité de l'entreprise ne le justifie plus (<i>Cass. Soc., 10 octobre 2012 : n° 11-10455 rectifié par arrêt Cass. Soc., 22 janvier 2013 : n° 11-10455</i>)	
Obligation de faire des heures supplémentaires	Le salarié ne peut, en principe, refuser de rester travailler plus longtemps car les heures supplémentaires sont obligatoires lorsqu'elles sont demandées par l'employeur	
	C'est notamment le cas dans les situations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur n'a pas prévenu le salarié suffisamment tôt : la loi ne prévoit aucun délai minimal à respecter, néanmoins il ne doit pas être trop court (<i>Cass. Soc., 20 mai 1997 : n° 94-43653</i>) ; - l'employeur impose au salarié systématiquement d'effectuer des heures supplémentaires le samedi (<i>Cass. Soc., 16 mai 1991 : n° 89-44485</i>) ; - les heures supplémentaires ne répondent pas aux impératifs liés à l'organisation de l'entreprise et les nécessités de l'entreprise ne l'exigent pas (<i>Cass. Soc., 9 mars 1999 : n° 96-45590</i>) ; - l'employeur n'a pas attribué au salarié de repos compensateur au titre des heures supplémentaires précédemment effectuées (<i>Cass. Soc., 5 novembre 2003 : n° 01-42798</i>) 	
Limites aux heures supplémentaires	Respect des durées maximales de travail : <ul style="list-style-type: none"> - si l'employeur peut demander à son salarié de travailler plus de 35 heures par semaine, le nombre d'heures supplémentaires qu'il peut demander d'effectuer sur une semaine, est limité par le respect des durées maximales de travail. - le salarié ne peut pas travailler plus de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines (<i>ou 46 si cela est prévu par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche</i>). - seulement en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut demander à ses salariés de travailler jusqu'à 60 heures par semaine. 	Articles L 3121-20 L 3121-21 L 3121-22 L 3121-23
	Respect du contingent annuel d'heures supplémentaires : <ul style="list-style-type: none"> - Il existe un plafond annuel d'heures supplémentaires, appelé contingent, au-delà duquel l'employeur ne peut aller. Ce seuil est en priorité déterminé par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. 	Articles L 3121-30 L 3121-33 L 3121-39 D 3121-24

	- À défaut d'accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salariés	
Majoration des heures supplémentaires	Travailler au-delà de la durée légale du travail donne lieu à majoration et/ou à une contrepartie en repos, mais le taux de majoration diffère selon les cas	
	Une convention, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le ou les taux de majoration des heures supplémentaires, sans que ce taux ne puisse être inférieur à 10 %	
	Il est également possible que ce document prévoie le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent	
	Ce n'est qu'à défaut d'accord, que les taux de majoration suivants s'appliquent : - 25% pour chacune des 8 premières : soit de la 36 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure ; - 50% au-delà (<i>à compter de la 44^{ème} heure</i>)	Article L 3121-36
	Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base du salaire horaire effectif payé au salarié	
	Les primes et indemnités versées en contrepartie directe ou inhérente à la nature du travail fourni doivent également être prises en compte (<i>Cass. Soc., 23 septembre 2009 : n° 08-40636</i>). C'est le cas pour : - les primes d'astreintes ; - les primes de travail de nuit ; - les primes du dimanche ; - les primes de danger ; - les primes d'assiduité (<i>Cass. Soc., 26 octobre 1979 : n° 78-41113</i>) ; - les primes de rendement individuel (<i>Cass. Soc., 29 mai 1986 : n° 84-44709</i>) ; - les avantages en nature (<i>Cass. Soc., 23 mars 1989 : n° 86-45353</i>). Sont en revanche exclus du salaire à prendre en compte (<i>Circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994</i>) : - les primes de panier ; - les primes d'ancienneté ; - les frais professionnels.	
Repos compensateur	Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en partie ou en totalité, par un repos compensateur équivalent (<i>repos compensateur de remplacement</i>) si cela est prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche	
	Ce repos s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires y ouvrant droit (<i>c'est-à-dire celles réalisées au-delà du contingent annuel</i>)	
	La durée du repos compensateur de remplacement, est en priorité fixée par les dispositions conventionnelles citées ci-dessus	
	À défaut d'accord, les durées suivantes s'appliquent : - 1h15 pour les heures majorées à 25 % ; - 1h30 pour les heures majorées à 50 %.	
	Ce repos compensateur s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent annuel	
	Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le Comité Social et Économique (CSE), ne s'y oppose pas	Article L 3121-37
L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du CSE qui ne doit pas s'y opposer		
Si les heures supplémentaires en question sont effectuées au-delà du contingent annuel, la majoration applicable, si elle n'est pas prévue par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, est de : - 1h30 pour les entreprises de 20 salariés maximum ;	Article L 3121-38	

	- 2h00 pour les entreprises de + de 20 salariés	
	Dès que le salarié acquière 7 heures de repos compensateur, son bulletin de salaire doit comporter une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture, sauf précision conventionnelle contraire	Article D 3171-11
Fiscalité	Depuis le 1 ^{er} janvier 2019, les heures supplémentaires effectuées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5.000 euros (<i>Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales</i>)	
	Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond sont soumises à l'impôt	
Heure supplémentaire et Heure complémentaire	Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 heures) (ou de la durée conventionnelle), par les salariés à temps plein	
	Les heures complémentaires quant à elles, sont les heures effectuées par les salariés à temps partiel au-delà de la durée prévue par leur contrat de travail, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle fixée	Article L 3123-9
	Exemple : un salarié à temps partiel travaille 30 heures par semaine. Les salariés à temps plein de l'entreprise travaillent 35 heures (<i>durée légale</i>) par semaine. Si le salarié est exceptionnellement amené à effectuer 33 heures sur une semaine, la 31 ^{ème} , la 32 ^{ème} et la 33 ^{ème} heure sont des heures complémentaires	



Travail de nuit

Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (*Article L 3122-1*).

Est considéré comme étant du travail de nuit, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant obligatoirement l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin (*Article L 3122-2*).

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et se termine au plus tard à 7 heures. Néanmoins, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut fixer une période de travail de nuit différente de celle fixée par le code du travail, à condition de respecter impérativement l'intervalle compris entre minuit et 5 heures (*Article L 3122-15*).

À défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit (*Article L 3122-20*).

Travailleur de nuit	Un salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que	soit il accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes (<i>Article L 3122-5</i>)
		soit il accomplit au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit fixé par convention ou accord collectif (<i>Article L 3122-16</i>)
		soit il accomplit 270 heures de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs (<i>si aucune disposition n'est prévue par convention ou accord collectif</i>) (<i>Article L 3122-23</i>)
Contreparties pour le travail de nuit	Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale (<i>Article L 3122-8</i>)	

	Une compensation salariale peut s'ajouter au repos compensateur mais ne peut pas s'y substituer sauf exception pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque (<i>Article L 3122-9</i>)	
Durée de travail quotidienne	La durée quotidienne de travail de nuit ne doit pas dépasser 8 heures consécutives (<i>Article L 3122-6</i>), sauf dérogation prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord collectif de branche (<i>Article L 3122-17</i>), ou en cas de circonstances exceptionnelles, par l'inspecteur du travail	
Durée de travail hebdomadaire	La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit est calculée sur une période de 12 semaines consécutives et, en principe, ne doit pas dépasser 40 heures (<i>Article L 3122-8</i>)	
	Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche peut toutefois porter la durée maximale hebdomadaire de travail à 44 heures sur 12 semaines consécutives si l'activité du secteur le justifie (<i>Article L 3122-18</i>)	
	A défaut d'accord, un décret peut aussi fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre 40 et 44 heures (<i>Article L 3122-24</i>)	
Jeunes de moins de 18 ans	Il est interdit de faire travailler un jeune âgé de 16 à 18 ans entre 22 h et 6 h	
	Toutefois, l'inspecteur du travail peut accorder une dérogation dans certains secteurs d'activité (<i>notamment la boulangerie-pâtisserie, l'hôtellerie-restauration ou encore les spectacles</i>) ou, en cas d'extrême urgence, pour prévenir des accidents imminents ou réparer les conséquences des accidents survenus (<i>Articles L 3163-2 et L 3163-3</i>).	
	Est alors considéré comme du travail de nuit (<i>Article L 3163-1</i>)	Tout travail entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans Tout travail entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans
Refus de travailler la nuit	Un salarié a la possibilité de refuser de travailler la nuit dès lors que le travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (<i>Article L 3122-12</i>) :	
	<ul style="list-style-type: none"> - garde d'enfants ; - personne dépendante à charge 	
	Les salariés dont l'état de grossesse est médicalement constaté peuvent également refuser de travailler la nuit.	
Demande à travailler de jour	Les salariées enceintes sont prioritairement affectées sur un poste de jour pendant leur grossesse et ce, jusqu'à la fin de leur congé de maternité (<i>Article L 1225-9</i>)	
	Les salariés qui s'opposent au travail de nuit en raison d'obligations familiales impérieuses ou les collaboratrices qui refusent de travailler de nuit en raison de leur état de grossesse médicalement constaté, ne peuvent être licenciés pour faute	
Suivi médical particulier	En tant que travailleur de nuit, un salarié est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, lorsqu'il souhaite occuper ou reprendre un poste de jour	
	Comme tous les salariés, les travailleurs de nuit bénéficient d'une visite d'information et de prévention après leur embauche (<i>Article L 4624-1</i>)	
	Un suivi individuel régulier de leur état de santé est également assuré (<i>Article L 3122-11</i>)	
	D'ailleurs, lorsque son état de santé l'exige, le médecin du travail peut demander le transfert du salarié à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour	
	L'emploi qui lui est proposé doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi de nuit qu'il occupait (<i>Article L 3122-14</i>)	

Jurisprudence

Barème Macron : la cour d'appel de Paris soutient la Cour de cassation

CA Paris, 30 octobre 2018 : n° 16/05602

Après les nombreuses décisions divergentes des conseils de prud'hommes sur la conventionnalité du barème *Macron*, la bataille se joue désormais au niveau des cours d'appel. Ainsi, après celle de Reims, c'est au tour de la cour d'appel de Paris de se prononcer : dans un arrêt moins argumenté, celle-ci valide le barème sans prévoir de dérogation possible.

Pour rappel, le barème *Macron*, inséré à l'article L 1235-3 du code du travail par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, prévoit une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre un minimum et un maximum variant en fonction de l'ancienneté du salarié, le minimum étant moins élevé pour les 10 premières années d'ancienneté si l'employeur occupe moins de 11 salariés, avec un maximum de 20 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Comme dans bien d'autres affaires, le salarié abusivement licencié et différentes organisations syndicales contestaient la conformité du barème aux articles 24 de la Charte sociale européenne et 10 de la Convention 158 de l'OIT exigeant l'octroi d'une indemnité adéquate appropriée aux travailleurs licenciés sans motifs valables.

La cour d'appel de Paris décide que l'article 24 de ladite Charte n'a pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers ; ses dispositions ne peuvent donc pas être invoquées par un salarié dans un litige l'opposant à son employeur.

Elle reconnaît en revanche un tel effet à l'article 10 de la Convention précitée et juge que *la mise en place d'un barème n'est pas en soi contraire aux textes [...] imposant aux États, en cas de licenciement injustifié, de garantir au salarié une indemnité adéquate ou une réparation appropriée, le juge français, dans le cadre des montants minimaux et maximaux édictés sur la base de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise, gardant une marge d'appréciation.*

Cette solution va tout à fait dans le sens des avis rendus par la Cour de cassation le 17 juillet 2019 (*Avis Cass., 17 juillet 2019 : n^{os} 19-70.010 et 19-70.011*), même si le juge parisien n'y fait pas expressément référence.

On notera que la cour d'appel a rejeté les arguments avancés par les organisations syndicales selon lesquels les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail porteraient une atteinte disproportionnée au droit d'accès à un juge et à un procès équitable en méconnaissance des articles 6 § 1 et 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (*CEDH*) et seraient contraires au principe de non-discrimination reconnu par les articles 20, 21 et 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. S'agissant du premier de ces textes, le juge décide, comme la Cour de cassation dans ses avis précités, que lesdites dispositions n'entrent pas dans son champ d'application dans la mesure elles ne constituent pas un obstacle procédural entravant l'accès des salariés à la justice.

Le barème prévu à l'article L 1235-3 du code du travail, dont la conventionnalité est reconnue, doit s'appliquer.

En l'espèce :

Le salarié, ayant au jour de son licenciement une ancienneté de 16 ans, était en droit d'obtenir en vertu de ce texte entre 3 et 13,5 mois de salaire bruts.

Relevant que l'intéressé était âgé de 45 ans lors de la rupture de son contrat de travail et justifiait d'une situation de chômage indemnisé pendant 15 mois puis suivi d'une formation rémunérée, le juge lui a accordé une indemnité d'un montant de 67 900 € correspondant à l'équivalent de 13 mois de salaires bruts, somme jugée adéquate au préjudice né du caractère infondé du licenciement.

Contrairement à ce que pouvait laisser croire un récent arrêt de la Cour d'appel de Paris (*CA Paris, 18 septembre 2019 : n° 17/06676*), celle-ci ne prévoit pas, dans sa décision du 30 octobre 2019, la possibilité pour le juge de déroger au barème lorsque l'indemnisation qui y est prévue apparaît inappropriée au cas particulier.

Sa position diverge ainsi de celle adoptée par la cour d'appel de Reims le 25 septembre 2019. En effet, le juge rémois distingue le contrôle de conventionalité de la règle de droit elle-même (*contrôle in abstracto*) de celui de son application dans les circonstances de l'espèce (*contrôle in concreto*). Elle juge ainsi que *le contrôle de conventionalité ne dispense pas, en présence d'un dispositif jugé conventionnel, d'apprécier s'il ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné*. Ainsi, tout en reconnaissant la conformité du barème aux textes internationaux, il admet que le juge peut déterminer, dans chaque cas d'espèce, si le barème peut être appliqué ou doit être écarté lorsque son application porterait atteinte au droit à une réparation adéquate (*CA Reims, 25 septembre 2019 : n° 19/00003*).



A savoir : *la cour d'appel de Paris juge le barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse compatible avec l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, allant ainsi dans le même sens que les avis rendus par la Cour de cassation sur le sujet*

Conséquence de l'annonce publique à des salariés du licenciement d'un collègue avant l'entretien préalable

Cass. Soc., 23 octobre 2019 : n° 17-28.800

Dès lors que l'employeur envisage de procéder à un licenciement, tant pour motif personnel qu'économique sous certaines conditions, avant toute décision, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement (*Article L 1232-2*).

Aucune décision ne doit être prise avant cet entretien préalable.

De plus, l'employeur doit respecter un délai entre cet entretien et la notification de sa décision au salarié : au moins 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable pour notifier le licenciement au salarié concerné.

Pour les licenciements disciplinaires, la notification du licenciement ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable (*Article L 1332-2*).

Le licenciement est notifié par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception même si une remise en main propre contre décharge est autorisée.

Sous certaines conditions, il est possible de préciser les motifs du licenciement après que celui-ci ait été notifié (*Article L 1235-2*).

Le licenciement ne peut donc pas être verbal. Un tel licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

De plus, l'employeur ne peut pas annoncer le licenciement du salarié avant l'entretien préalable. En effet, cet entretien préalable a lieu avant toute décision. Il permet notamment au salarié de se défendre.

Annoncer le licenciement du salarié avant cet entretien sera qualifié de licenciement verbal et donc sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce :

Des salariés avaient été informés qu'un de leur collègue était convoqué à un entretien préalable. En soutien à ce dernier, ils avaient sollicité une réunion avec la direction générale de l'entreprise. Lors de cette assemblée, la direction avait indiqué que la décision de rompre le contrat de travail du salarié était irrévocable. Le problème est que le salarié n'avait pas encore été reçu à son entretien préalable. Le licenciement était donc verbal et par conséquent sans cause réelle et sérieuse.



A savoir : *annoncer un licenciement lors d'une réunion du personnel, avant l'entretien préalable du salarié, est un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse*

Listes de candidats aux élections : l'alternance femme/homme est constitutionnelle

Cass. Soc., QPC 24 octobre 2019 : n° 19-18.900

La Cour de cassation était saisie d'une question prioritaire de constitutionnalité portant sur l'obligation pour les listes de candidats aux élections professionnelles de présenter alternativement un candidat de chaque sexe (*Article L 2314-30, al. 1*).

Les auteurs de la QPC soutenaient que l'application de cette règle, en ce qu'elle pourrait aboutir, dans le cas où la proportion d'hommes et de femmes au sein d'un collège électoral est très déséquilibrée, à une surreprésentation manifeste du sexe minoritaire dans l'entreprise au sein du CSE, était contraire à l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales et au principe de participation.

Considérant que la question n'est pas nouvelle et ne présente pas un caractère sérieux, la Haute Juridiction juge qu'il n'y a pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel.

Elle retient d'abord que l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives n'institue pas un droit ou une liberté que la Constitution garantit de sorte que sa méconnaissance ne peut pas être invoquée à l'appui d'une QPC.

Après avoir rappelé, ensuite, qu'il est permis au législateur d'adopter des dispositions revêtant un caractère contraignant afin de rendre effectif l'égal accès des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelles, la Cour de cassation décide que l'obligation d'alternance entre les candidats des deux sexes en début de liste est proportionnée à l'objectif de parité recherché par la loi et ne méconnaît pas les principes invoqués.



A savoir : *pour la Cour de cassation, l'obligation d'alterner des candidats de chaque sexe sur les listes de candidats aux élections professionnelles est proportionnée à l'objectif de parité recherché par la loi et ne méconnaît pas les principes constitutionnels de participation et d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*

Temps partiel : calcul des effectifs

Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-60.206

Principe : en application de l'article L 1111-2 du code du travail, les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail, sauf stipulations conventionnelles plus favorables prévoyant la possibilité de les compter pour une unité (*Cass. Soc., 20 juillet 1983 : n° 82-60.377*).

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que ces salariés ne peuvent être comptés dans l'effectif au prorata des horaires inscrits dans leur contrat de travail qu'autant qu'ils sont vraiment salariés à temps partiel au sens du code du travail, le juge devant vérifier en conséquence, lors de contentieux, que la durée de travail mensuelle effectivement accomplie par les intéressés est inférieure au plafond légal (*Cass. Soc., 7 mars 1990 : n° 89-60.156*).

Ainsi, les juges du fond doivent se référer à la durée du travail effectivement accomplie par l'intéressé et ne pas s'en tenir à la durée inscrite dans son contrat, sans quoi sa décision encourt la cassation. C'est ce que confirme la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 25 septembre 2019.

En l'espèce

Un employeur, estimant que l'effectif de son entreprise était inférieur à 50 salariés, avait saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation d'un représentant de section syndicale.

Mais le juge avait constaté que, dans le décompte fourni par l'employeur, qui faisait apparaître un seuil d'effectifs variant entre 48,10 et 57,41 salariés au cours des 12 derniers mois, les heures de travail effectuées par les enseignants à temps partiel, en sus de leurs heures contractuelles, dans le cadre des stages proposés aux élèves, n'avaient pas été prises en compte.

Il en a déduit, à raison, que l'employeur n'apportait pas la preuve que le seuil d'effectif avait été inférieur à 50 salariés sur la période litigieuse, puisque certaines heures accomplies par les salariés à temps partiel avaient été oubliées.

En effet, comme le rappelle par ailleurs cet arrêt, en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver que le seuil d'effectif de l'entreprise ou l'établissement est inférieur à celui permettant la désignation d'un représentant du personnel (*Cass. Soc., 24 mai 2006 : n° 04-44.939 ; Cass. Soc., 27 janvier 2010 : n° 09-60.249*).



A savoir : pour la prise en compte des salariés à temps partiel dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, il appartient au juge, en cas de contestation, de vérifier que la prise en compte des heures inscrites dans leur contrat de travail correspond à la durée du travail mensuelle effectivement accomplie par les intéressés

Conséquences d'une absence de signature d'un CDD

Cass. Soc., 22 mai 2019 : n° 18-11.350

Principe : tout contrat à durée déterminée doit être établi par écrit. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée

L'employeur dispose d'un délai de 2 jours ouvrables suivant l'embauche du salarié pour remettre à celui-ci un contrat de travail écrit.

La signature du CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée. Le défaut de signature est assimilé à une absence d'écrit.

L'employeur doit remettre le contrat de travail écrit au salarié le jour même de son embauche. Ce dernier doit le signer et parapher chaque page. L'employeur peut également faire signer au salarié une décharge attestant la remise de son contrat. L'employeur évite ainsi tout litige et peut facilement prouver avoir respecté ses obligations.

La Cour de cassation a déjà récemment rappelé que l'omission de la signature d'un CDD entraîne, à la demande du salarié, la requalification de la relation contractuelle en CDI et ce, sauf lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

En l'espèce :

Un salarié avait travaillé quelques semaines puis avait sollicité la requalification de son CDD en CDI pour défaut de signature.

La cour d'appel rejetait sa demande de requalification, au motif que le refus du salarié de signer le CDD était délibéré, l'intéressé ne contestant pas avoir commencé à exécuter sa prestation en CDD tout en connaissant le motif de recours et le terme du CDD, mentionnés dans sa promesse d'embauche.

Or, la Cour de cassation n'a pas suivi le même raisonnement. Selon elle, ces considérations ne suffisaient pas à caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié, seuls éléments de nature à faire obstacle à une demande de requalification fondée sur la non-signature du CDD.

La difficulté, lorsque l'on est face à l'absence de signature du contrat écrit, repose sur la manière de prouver la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse.



A savoir : *la signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne la requalification en CDI. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse*

Annulation de l'élection du CSE : erreur dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral

Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 018-23.487

Un mois minimum avant la date prévue pour le scrutin, l'employeur doit :

- informer les salariés de l'organisation des élections, par tout moyen conférant date certaine à cette information.
- informer et inviter les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats :
 - par tout moyen, pour les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.
 - par courrier, pour les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

L'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la 1^{ère} réunion de négociation.

En cas de demande d'élections par un salarié ou un syndicat : ces formalités doivent être accomplies dans le délai d'1 mois à compter de la demande.

En cas de renouvellement de l'instance : ces formalités doivent être accomplies dans le délai de 2 mois avant l'expiration des mandats en cours.

Remarque : si une des organisations syndicales intéressées n'a pas été invitée, cette absence d'invitation est de nature à entraîner l'annulation des élections

De même, le refus de l'employeur de négocier le protocole d'accord préélectoral avec une organisation syndicale intéressée entraîne l'annulation des élections.

Avant d'envoyer aux organisations syndicales l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral, l'employeur doit s'assurer qu'elle ne comporte pas de *coquille*. En effet, une erreur dans la date fixée pour la réunion de négociation et l'élection du CSE peut être annulée.

Il en a été ainsi par exemple dans le cas d'une invitation qui comportait une erreur matérielle quant à la date de la réunion de négociation, puisqu'elle indiquait *le mardi 24 16 avril 2018 à 8 heures*.

La Cour de Cassation a estimé qu'en recevant une invitation à négocier le PAP mentionnant 2 dates distinctes pour la réunion de négociation, le syndicat n'avait pas été régulièrement convié à la négociation du protocole.

L'élection du CSE devait donc être annulée et l'employeur doit, dans un tel cas, relancer un nouveau processus électoral.



A savoir : l'élection du CSE doit être annulée dès lors que l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) comporte une erreur de date

Ne pas rendre son poste à une salariée de retour de congé parental : discrimination sexiste ?

Cass. Soc., 14 novembre 2019 : n° 18-15.682

Conformément à l'article L 1225-55 du code du travail, à l'issue d'un congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. A défaut, le salarié a droit à des dommages et intérêts (*Article L 1225-71*).

Selon la jurisprudence ne constitue pas un emploi similaire l'emploi induisant une modification du contrat de travail (*fonctions, horaire ou lieu de travail : Cass. Soc., 26 mars 2002 : n° 98-45.176*). Le licenciement du salarié pour refus du nouveau poste est dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. Soc., 15 janvier 2014 : n° 12-22.751*) et le manquement de l'employeur peut être considéré comme suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail à ses torts en cas de prise d'acte de la rupture (*Cass. Soc., 11 mars 2015 : n° 13-24.129*) ou de demande de résiliation judiciaire (*Cass. Soc., 2 avril 2014 : n°12-27.849*).

En l'espèce :

A son retour de congé parental, une salariée ne retrouve pas son poste de comptable mais est chargée d'exercer des tâches d'administration et de secrétariat.

Elle fait valoir que l'employeur a souhaité maintenir le salarié qu'il avait embauché pour la remplacer et que cette décision constitue une discrimination en raison de son état de grossesse.

La cour d'appel refuse de faire droit à sa demande en considérant que le manquement de l'employeur à son obligation légale de réintégration n'était pas discriminatoire.

La Cour de cassation censure la décision de la cour d'appel sur le double fondement :

- de l'article L 1132-1 du code du travail, qui prohibe les mesures discriminatoires,
- de l'accord cadre européen sur le congé parental figurant à l'annexe de la directive 96/34/CE du 3 juin 1996, qui promeut l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ce dernier texte étant d'application immédiate en droit français.

Ainsi, les juges du fond auraient dû rechercher si, eu égard au nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes en congé parental, la décision de l'employeur de ne pas respecter son obligation de réintégration d'une salariée de retour d'un congé parental ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe et si cette décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Ce faisant, la Haute Juridiction applique les règles de preuve en matière de discrimination. Au salarié de présenter des éléments qui laissent supposer l'existence d'une discrimination et à l'employeur de prouver que sa décision n'est pas discriminatoire. Il appartiendra à la cour d'appel de renvoi de se prononcer en respectant ces prescriptions.

Selon la loi française qui reprend la définition retenue par le droit européen, constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs discriminatoires, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, sauf à être objectivement justifié par un but légitime et des moyens nécessaires et appropriés (*Article 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008*). Par exemple, constitue une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé un mode de rémunération qui, apparemment neutre, pénalise les salariés malades (*Cass. Soc., 9 janvier 2007 : n° 05-43.962*).

La solution rendue par la Cour de cassation est dans la lignée de la jurisprudence de la CJUE. Cette dernière a récemment jugé, à la suite d'une question préjudicielle posée par la Cour de cassation, que le droit français qui prévoit le calcul de l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel sur la base de sa rémunération réduite constitue une discrimination indirecte en fonction du sexe dès lors qu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et que la différence de traitement qui en résulte ne peut pas s'expliquer par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination (*CJUE, 8 mai 2019 aff. 486/18*).

La Cour suprême ne s'est pas encore prononcée dans cette affaire à la suite de la décision de la CJUE, mais on voit mal comment elle pourrait adopter une position différente de celle retenue par le juge européen.

L'obligation de réintégrer un salarié dans son emploi précédent ou un emploi similaire est imposée à l'employeur à l'issue de la plupart des congés. Or, beaucoup de ces congés sont pris en majorité par des femmes :

- congé de présence parentale,
- de solidarité familiale,
- de proche aidant.

Cette solution pourrait donc s'étendre à ces situations sous réserve, a minima, que statistiquement, il soit acquis que les femmes sont considérablement plus nombreuses que les hommes à prendre ces congés.

Il appartient donc aux employeurs d'être très vigilants et de bien respecter leur obligation de réemploi, car la sanction judiciaire pourrait être autrement plus lourde en termes d'indemnisation.

En effet, en cas de discrimination, la sanction est la nullité de la mesure, ce qui signifie que la rupture du contrat de travail (*licenciement, prise d'acte*) produira les effets d'un licenciement nul et non d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



A savoir : le non-respect par l'employeur de son obligation de réemploi d'une salariée au retour d'un congé parental d'éducation peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe

Détermination du terme d'un CDD de remplacement

Cass. Soc., 18 septembre 2019 : n° 18-12.446

Article L 1242-7

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

...

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

En l'espèce :

A la suite du licenciement pour inaptitude de la salariée qu'elle remplaçait, le contrat de travail de Mme M. s'est consécutivement terminé.

Cette dernière a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée et le paiement d'un rappel de salaire et d'indemnités de rupture.

Dans un arrêt du 20 décembre 2017, la cour d'appel de Versailles a rejeté les demandes de la requérante. Elle a relevé que les dispositions relatives au CDD de remplacement ne prévoyaient pas les modalités d'information du salarié et n'imposait donc pas une notification écrite au salarié. La cour a donc retenu que l'information donnée par téléphone à la même date que la fin définitive de l'absence de la salariée remplacée, avait valablement notifié à Mme M. la fin de son contrat de remplacement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi dans un arrêt du 18 septembre 2019 et valide la décision de la cour d'appel. Elle rappelle qu'au visa de l'article L 1242-7 du code du travail, le terme d'un CDD pour remplacer un salarié absent est la fin de l'absence de ce salarié, sans aucune exigence toutefois, que l'employeur y mette fin par écrit.



A savoir : le terme d'un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié absent est la fin de l'absence de ce salarié, sans aucune exigence que l'employeur y mette fin par écrit