



1. Rappel de salaire : possibilité de réaliser un seul bulletin de paie rectificatif

La Cour de cassation rappelle que pour le versement de rappels de salaire, couvrant plusieurs mois, l'employeur est autorisé à n'effectuer qu'un seul bulletin de paie. En effet, l'obligation d'établir un bulletin de salaire ne pèse sur l'employeur qu'au moment du paiement du salaire.

Ainsi, la demande du salarié d'imposer à l'employeur d'effectuer un bulletin de paie par mois couvert doit être rejetée.

Cass. soc. 10 octobre 2018, n° 17-17583 à n° 17-17585

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037510826&fastReqId=2059153692&fastPos=1>

2. Heures supplémentaires : incidences du refus de l'employeur

Les heures supplémentaires nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié doivent être rémunérées par l'employeur.

C'est ce qu'en a déduit la Cour de cassation dans deux arrêts où l'employeur s'est opposé formellement à la réalisation d'heures supplémentaires par des courriers électroniques, des mises en demeure ou même des avertissements rappelant que l'autorisation préalable de l'employeur est indispensable à leur réalisation.

Jusqu'à présent la Cour de cassation retenait que les heures supplémentaires pouvaient être reconnues lorsqu'elles étaient « imposées par la nature ou la quantité du travail demandé » au salarié. Désormais, elle retient que le paiement de telles heures est possible dès lors qu'elles ont été rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié.

Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-20659 et n° 17-16959

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publices_2986/chambre_sociale_3168/2018_8506/novembre_9030/1652_14_40696.html

3. Conséquences du dépassement du forfait jours

Le dépassement du nombre de jours prévus au forfait n'est pas générateur d'heures supplémentaires.

Le salarié peut revendiquer le paiement majoré des jours excédentaires au titre de la renonciation à ses jours de repos.

La circonstance que le salarié dépasse le nombre de jours prévus par le forfait n'empêche ni la nullité de la convention de forfait, ni son absence d'effet.

Une salariée, qui avait signé une convention de forfaits jours de 218 jours et qui avait respectivement travaillé sur 3 ans, 234,221 et 224 jours, entendait faire condamner l'employeur à lui payer des sommes au titre des heures supplémentaires et du travail dissimulé.

Cass. soc. 24 octobre 2018, n° 17-12535

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037556322&fastReqId=932681784&fastPos=1>

4. Incidence de l'absence de représentants du personnel sur la procédure de licenciement pour motif économique

Est irrégulière toute procédure collective de licenciement pour motif économique lorsque l'entreprise n'a pas mis en œuvre toutes les diligences pour se doter de représentants du personnel alors qu'elle y est assujettie.

L'**absence de procès-verbal** de carence justifiant de la réalisation de la mise en œuvre des élections professionnelles caractérise **une faute**. Cette faute cause un **préjudice** aux salariés licenciés pour motif économique, **privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts**. Ils doivent donc être indemnisés en conséquence.

Rappelons que la loi prévoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire brut.

Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-14392

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037536276&fastReqId=993620517&fastPos=1>

5. Droits proportionnels des salariés à temps partiel

La rémunération d'un salarié à temps partiel est nécessairement proportionnelle à celle d'un temps complet sauf disposition expresse contraire d'un accord collectif.

Ce principe de proportionnalité est prévu par le Code du travail (art. L 3123-5).

Aussi, lorsqu'un accord collectif prévoit :

- une prime pour supplément familial, de 35 euros pour chacun des 2 premiers enfants à charge et de 87 euros à compter du 3^{ème} ;
- et une augmentation générale forfaitaire de 600 euros bruts sur l'année.

Ces sommes doivent être proratisées en fonction de la durée du travail des salariés à temps partiel.

Cass. soc. 24 octobre 2018, n° 16-15898

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037556321&fastReqId=1399316030&fastPos=1>

6. Intérimaire sur un poste à risques : l'absence de formation entraîne une présomption de faute inexcusable

Lorsqu'un intérimaire est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, l'employeur doit lui assurer une formation renforcée en matière de sécurité (art. L 4154-2 C. tr.).

La Cour de cassation rappelle, qu'à défaut, en cas d'accident du travail, la faute inexcusable de l'employeur est présumée (art. L 4154-3 C. tr.).

Ainsi, un travailleur temporaire, mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice sur un poste d'ouvrier pareur, a pu obtenir la reconnaissance de la faute inexcusable, faute pour l'entreprise d'avoir démontré qu'il avait bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité.

En cas de faute inexcusable, l'employeur doit rembourser à la CPAM la majoration de rente ou d'indemnité en capital ainsi que le préjudice subi par le salarié et ses ayants-droit. S'agissant d'un travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire en supporte les conséquences, en disposant, le cas échéant, d'une action en remboursement contre l'entreprise utilisatrice.

Rappelons que sont également concernés par cette présomption de faute inexcusable les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les stagiaires.

Cass. 2^e civ. 11 octobre 2018, n° 17-23694

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037495589&fastReqId=611056572&fastPos=1>