

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°5 février. 2011

Rappel de salaire et classification.

Dans une affaire, une salariée, employée en qualité d'éducateur sportif dans une salle de sport, est licenciée pour inaptitude. Pour obtenir un rappel de salaire, la salariée saisit le juge. A l'appui de sa demande, elle fait notamment valoir que sa classification ne correspondait pas aux fonctions réellement exercées dans l'entreprise.

Pour sa défense, l'employeur affirme que la salariée outrepassait ses fonctions et ne pouvait justifier ni de la formation, ni de l'ancienneté requise par la Convention Collective pour pouvoir prétendre à un niveau de classification professionnelle plus élevé.

Les juges relèvent que, compte tenu des fonctions réellement occupées par la salariée, cette dernière justifiait des connaissances acquises par expérience ainsi qu'une présence effective dans l'entreprise de plus de 10 ans lui permettant de percevoir le rappel de salaires souhaité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 décembre 2010. Pourvoi n°09-43182

Remise tardive de l'attestation ASSEDIC.

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de chef gérant conteste son licenciement et saisit le juge d'une demande de remise de l'attestation ASSEDIC (attestation Pôle Emploi).

L'employeur soutient qu'il appartenait au salarié de justifier qu'il l'avait réclamée et qu'il s'était heurté à l'inertie de l'employeur.

Les juges constatent que la demande en justice, qui vaut mise en demeure, contenait la réclamation de l'attestation ASSEDIC. De plus, ils relèvent que, le jour des plaidoiries devant le Conseil des prud'hommes, l'employeur n'avait toujours pas remis ce document pour un licenciement remontant à plus de trois mois et que ce retard était préjudiciable au salarié. Ce dernier avait donc droit à l'obtention de dommages et intérêts.

A savoir :

L'employeur est tenu de délivrer aux salariés, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justificatifs leur permettant d'exercer leurs droits à l'assurance chômage (articles R. 1234-9 et R. 1234-10 du Code du travail).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 décembre 2010. N° de pourvoi : 09-68742

Changement de fonctions et modification du contrat.

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut décider unilatéralement une modification des modalités d'exécution du travail de son salarié.

A l'inverse, il ne peut pas imposer une modification d'un élément essentiel du contrat sans l'accord du salarié, telles que la rémunération, la qualification ou la durée du travail.

En ce qui concerne les fonctions du salarié, l'on considère le plus souvent que si les fonctions modifiées (tel que l'ajout d'une tâche supplémentaire) correspondent à sa qualification, c'est une simple modification des conditions de travail.

Dans un arrêt rendu par la Cour de cassation le 9 décembre 2010, il a été précisé que lorsqu'un employeur retire, à un salarié, les fonctions principales qui étaient les siennes pour ne plus lui confier que les attributions secondaires de son emploi, il modifie son contrat de travail.

Aussi, en pratique, s'il envisage de mettre en œuvre un tel changement, il doit recueillir l'accord exprès et préalable du salarié dans un avenant à son contrat, sans quoi il ne peut imposer ce changement.

La haute juridiction confirme l'arrêt rendu par la cour d'appel de Dijon le 13 novembre 2008 et considère que ce changement essentiel de fonctions, sans l'accord préalable du salarié, entraîne la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de son employeur, et donc l'octroi au salarié de dommages et intérêts.

Heures supplémentaires.

Dans une affaire, un salarié saisit le juge d'une demande relative au paiement de ses heures supplémentaires en fournissant des décomptes d'heures manuscrits et le témoignage d'un collègue de travail.

L'employeur fait valoir que les décomptes manuscrits n'ont manifestement pas été établis au fur et à mesure mais ont été au contraire constitués a posteriori pour les besoins de la procédure. L'employeur ajoute que le témoignage du second salarié n'est pas probant, ce dernier ayant été fréquemment absent.

Les juges rappellent que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties. Les juges constatent que l'employeur a uniquement fondé sa défense sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié sans fournir d'élément prouvant les horaires effectivement réalisés par le salarié. Les juges en déduisent que la demande du salarié est justifiée.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 janvier 2011. Pourvoi n°09-42387.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole
cfdt.metropole.juridique@hotmail.fr