

# LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

## CFDT UTI

### Lille Métropole

N°57 juin 2015

- Article 700 du Code de procédure civile.

Cour d'Appel de Versailles 19<sup>ème</sup> chambre du 15 mai 2014

Dans tout procès prud'homal, les salariés se trouvent confrontés dans une grande majorité des cas à une demande tendant, outre à voir leurs prétentions principales rejetées ( ce qui peut paraître « normal » dans le cadre d'un contentieux) à les voir condamnés à payer une somme d'argent à leur ex employeur au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Si la pratique de nombreuses juridictions s'était instaurée de rejeter très majoritairement ce type de demande, bien que la demande principale du salarié soit écartée, on assiste aujourd'hui à, sinon un revirement, du moins à une tendance de plus en plus fréquente de la part des juridictions de première instance et d'appel à condamner, le salarié « perdant » à de lourdes condamnations à ce titre.

Tel est le cas de l'arrêt cité en référence.

Brièvement rappelées les circonstances de cette affaire étaient les suivantes :

Un salarié bénéficie du 1<sup>o</sup> janvier 2007 au 29 février 2012, soit pendant plus de 5 années, auprès d'un Lycée public, d'une série de contrats aidés à temps partiel (contrats d'avenirs, puis contrat d'accompagnement à l'emploi).

Son salaire moyen était (temps partiel) de 650 € nets mensuels.

À l'issue de ces 5 années l'administration lui indique qu'il n'est plus possible de prolonger ses contrats au-delà de la date du 28 février 2012.

Le salarié saisit alors la juridiction prud'homale sollicitant la requalification de ses contrats en CDI de droit commun estimant que le Lycée n'avait pas rempli ses obligations de formations.

Sans reprendre en détail l'ensemble du dossier la juridiction de 1<sup>er</sup> instance, puis d'appel estime que c'est à tort que le salarié prétend n'avoir pas bénéficié des formations adéquates estimant notamment que :

« l'employeur démontre que Mr...a pu assister à une réunion d'information qui a eu lieu le 9 avril 2009 et organisée par le GRETA et a donc été tenu parfaitement informé du contenu des formations qu'il pouvait suivre... »

Au-delà cependant la Cour ajoute :

« Attendu que l'équité commande en l'espèce application de l'article 700 du Code de procédure civile en allouant au Lycée ...la somme de 2 000 € afin de compenser les frais irrépétibles qu'il a été nécessairement contraint d'exposer en cause d'appel .... ».

En d'autres termes l'employeur a bénéficié pendant 5 années des services « au rabais » d'un salarié pour 650 € mensuels, et lui demande et obtient qu'il rembourse plus de 3 mois de ce même salaire pour avoir eu l'outrecuidance de demander à un Tribunal de vérifier si ce même employeur n'avait pas « légèrement » abusé de ce type de contrat

Outre le caractère totalement disproportionné de ce type de condamnation il paraît souhaitable de revenir au texte et à l'esprit de l'article 700 avant de rappeler les raisons qui justifient que de telles condamnations ne peuvent qu'être exceptionnelles.

Article 700 : un texte mesuré.

Il convient de rappeler très exactement ce que dit l'article 700 du CPC :

« ...dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine , au titre des frais exposés non compris dans les dépens. **Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation** ».

Ce texte ne sanctionne pas une procédure éventuellement abusive du salarié dans le cadre de son action contre son employeur.

Il est pourtant souvent revendiqué comme tel par les employeurs qui le demande (on entend plaider habituellement ce type d'argument « compte tenu des circonstances, c'est manifestement de manière abusive que le salarié a engagé son procès » ).

Or ce sont les articles 32-1 et 581 du code de procédure civile qui sanctionnent un tel comportement, et non l'article 700.

On peut donc, selon les circonstances parfaitement concevoir qu'une telle demande présentée par l'employeur ouvre droit à son profit à des dommages et intérêts spécifiques.

Dès lors qu'il ne sanctionne aucun abus, ce texte doit être appliqué ce pour ce à quoi il est destiné, à savoir mettre les parties dans un rapport « équitable » devant la juridiction notamment en ce qui concerne le coût qu'a généré le procès pour chacune d'elles.

Poser le problème en ces termes revient nécessairement à s'interroger sur le coût d'une procédure prud'homale pour un salarié qui vient de perdre son emploi, et le coût pour une entreprise qui est amenée à défendre sa décision devant la juridiction.

Dans l'immense majorité des cas la procédure prud'homale a pour seul objet de faire contrôler a posteriori par une juridiction une décision unilatérale de l'employeur.

Dans la mesure où la décision de licenciement, par exemple, a des effets immédiats et irréversibles (dans l'immense majorité des cas) pour le salarié, il n'est pas fondamentalement anormal que celui-ci souhaite faire contrôler par une juridiction la validité du sort qui lui a été réservé de cette manière unilatérale.

Rappelons simplement ici, que même un locataire qui ne paie pas son loyer, a le droit, avant d'être expulsé, qu'un Tribunal examine son cas, et les circonstances qui lui permettraient, éventuellement de conserver son logement.

Dans son travail, il ne bénéficie pas de cette même garantie, et même si, finalement la juridiction est amenée à estimer que la décision de l'employeur était légitime, le salarié qui a engagé une procédure n'a fait qu'exercer le simple droit d'un citoyen de saisir la seule autorité apte à dire et juger que le bouleversement de sa vie personnelle généré par la décision d'un seul l'a été dans des conditions juridiquement normales.

Poser le problème en ces termes c'est nécessairement s'interroger sur l'opportunité de sanctionner pécuniairement un salarié au titre de l'article 700, ou plus sournoisement de l'exposer au risque de l'être avant d'engager sa procédure.

Rappelons pour mémoire, que le rapport de travail n'est pas un rapport égalitaire, puisque le contrat du même nom se définit juridiquement par le « lien de subordination » et que bien évidemment ce qui sera des frais généraux pour l'entreprise, n'est que dépense pour le budget familial pour le salarié.

L'entreprise, (et non le signataire de la lettre de licenciement !), va certes engager des frais pour assurer sa défense, mais ces frais seront pour elle des charges déductibles, ce qui n'est évidemment pas le cas pour le salarié le plus souvent qui plus est chômeur au moment de l'engagement de ceux-ci.

En d'autres termes, et dès lors que l'article 700, n'est, répétons le, jamais une sanction, mais une condamnation liée au procès équitable et à l'égalité des chances devant la justice, comment admettre, que sauf cas exceptionnel les tribunaux condamne le salarié à ce titre vis-à-vis de son employeur ?

- **Délai de carence comment les calculer ?**

Lorsqu'un salarié se retrouve au chômage, il ne perçoit pas immédiatement son allocation Pôle emploi. Au délai d'attente (appelé aussi délai de carence) s'ajoutent un différé d'indemnisation "congés payés" et éventuellement un différé d'indemnisation spécifique, selon les indemnités de fin de contrat perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat. Comment sont calculés ces nouveaux délais applicables depuis le 1er juillet 2014 ? Au bout de combien de jours l'allocation chômage est-elle versée ? La réponse à travers quelques exemples chiffrés.

Lorsque vous vous inscrivez sur la liste des demandeurs d'emploi, vous devez attendre 7 jours avant que Pôle emploi (anciennement les Assedic) ne commence à vous verser votre allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE). Il s'agit d'un délai de carence qui s'applique pour tout nouveau demandeur d'emploi (sauf s'il a déjà été pris en charge par Pôle emploi dans les 12 derniers mois).

Ce délai de carence pour l'indemnité chômage (ex. Assedic) s'applique quel que soit le motif de rupture de votre contrat de travail (licenciement pour faute, licenciement pour un autre motif, rupture conventionnelle, fin de CDD ...).

Ce délai de carence incompressible peut être allongé par 2 différés d'indemnisation.

- ✓ Le différé d'indemnisation "congés payés"

La prise en charge par Pôle emploi est reportée à l'expiration d'un autre délai, appelé différé d'indemnisation, qui s'applique si vous quittez l'entreprise avec une indemnité compensatrice de congés payés.

Ce différé d'indemnisation correspond au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés (pour les jours de congés acquis mais non pris) que le salarié a touché avant de perdre son emploi, par le salaire journalier de référence.

Par exemple :

- Exemple 1 : Si vous percevez 420 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et que votre salaire de référence est de 60 euros par jours :  $420 / 60 = 7$ . Votre différé d'indemnisation est de 7 jours.
- Exemple 2 : Si vous percevez 720 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et que votre salaire journalier de référence est de 80 euros :  $720 / 80 = 9$ . Votre différé d'indemnisation est de 9 jours.

Ce différé d'indemnisation congés payés (qui s'applique lui aussi pour tous les nouveaux demandeurs d'emploi), s'ajoute au délai de carence ci-dessus pour percevoir votre chômage.

Vous percevrez votre indemnisation chômage après :

- Exemple 1 : 14 jours d'attente, c'est-à-dire 7 jours de délai de carence + 7 jours de différé d'indemnisation ;
- Exemple 2 : 16 jours d'attente, c'est-à-dire 7 jours de délai de carence + 9 jours de différé d'indemnisation.

Le différé d'indemnisation congés payés peut être complété par un différé d'indemnisation spécifique. Le délai de prise en charge au titre de l'assurance chômage peut donc encore être augmenté.

- ✓ Le différé d'indemnisation spécifique

Un délai d'attente supplémentaire (s'ajoutant au délai de carence de 7 jours et au différé d'indemnisation congés payés) peut s'appliquer si, lors de la rupture de votre contrat de travail, vous percevez des indemnités supra-légales.

Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des sommes perçues par le salarié lors de son licenciement (ou rupture négociée), diminué par le montant des indemnités résultant directement de l'application de la loi, par 90.

Le différé d'indemnisation spécifique s'applique dans la limite de 180 jours, voire moins en cas de licenciement économique.

Par exemple :

- Exemple 1 : vous percevez 5.000 euros à titre d'indemnité de rupture du contrat, alors que l'indemnité légale aurait dû être seulement de 1.700 euros :  $(5.000 - 1.700) / 90 = 36$  jours de différé spécifique. Votre différé d'indemnisation spécifique est donc de 36 jours.
- Exemple 2 : vous percevez 21.000 euros à titre d'indemnité de rupture du contrat, alors que l'indemnité légale aurait dû être seulement de 3.000 euros :  $(21.000 - 3.000) / 90 = 200$  jours de différé spécifique. Compte tenu du plafond applicable, votre différé d'indemnisation spécifique est donc de 180 jours.

Ce différé d'indemnisation spécifique s'ajoute au délai de carence et au différé d'indemnisation congés payés ci-dessus pour percevoir votre chômage.

Vous percevrez votre indemnisation chômage après :

- Exemple 1 : 50 jours d'attente, c'est-à-dire 7 jours de délai de carence + 7 jours de différé d'indemnisation + 36 jours de différé d'indemnisation spécifique.  
Pour une fin de contrat le 13 avril 2015, vous percevrez vos allocations chômage à partir du 2 juin 2015.
- Exemple 2 : 196 jours d'attente, c'est-à-dire 7 jours de délai de carence + 9 jours de différé d'indemnisation + 180 jours de différé d'indemnisation spécifique.  
Pour une fin de contrat le 13 avril 2015, vous percevrez vos allocations chômage à partir du 26 octobre 2015.

Par conséquent, plus le salarié perçoit d'indemnité à l'occasion de la rupture de son contrat, plus il doit attendre pour commencer à percevoir son allocation chômage. Les plus handicapés par cette mesure semblent être les cadres, qui sont les plus susceptibles de quitter leur emploi avec des indemnités conséquentes et qui peuvent se retrouver sans aucune ressource pendant une période pouvant aller jusqu'à 6 mois.

Ces dispositions s'appliquent depuis le 1er juillet 2014, et intéressent les ruptures de contrat postérieures au 30 juin 2014.

- **Le paiement des heures supplémentaires**

- ✓ Ma rémunération sera-t-elle supérieure ?

Vous devez savoir que les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire (1).

Les heures ainsi effectuées sont majorées de :

- 25% pour chacune des 8 premières : soit de la 36ème à la 43ème heure ;
- 50% au-delà (à compter de la 44ème heure).

Vous ne percevez pas de telles majorations ? Vérifiez les dispositions de votre convention collective ou le contenu des accords applicables à votre entreprise, car ils peuvent prévoir un taux différent.

Vos heures supplémentaires doivent vous être payées à la même date et à la même périodicité que votre salaire. De plus, elles doivent figurer sur le bulletin de paie correspondant à la paie à laquelle elles sont rattachées.

Si elles ne vous ont pas été rémunérées, vous devez envoyer un courrier à votre employeur pour lui en réclamer le paiement.

- ✓ Vais-je bénéficier de repos en plus ?

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en partie ou en totalité, par un repos compensateur équivalent/de remplacement si cela est prévu par un accord collectif ou par l'employeur (2). Ce repos s'ajoute au repos compensateur obligatoire pour les heures supplémentaires y ouvrant droit.

La durée du repos compensateur de remplacement est de :

- 1h15, pour les heures majorées à 25% ;
- de 1h30 pour les heures majorées à 50%.

Également, si les heures supplémentaires que vous effectuez sont très nombreuses et qu'elles dépassent le contingent annuel, alors vous avez droit à une contrepartie obligatoire en repos (3).

En résumé, lorsque vous effectuez des heures supplémentaires, vous devez vérifier que celles-ci ont donné lieu, soit à :

- un paiement majoré de votre rémunération,
- un repos compensateur de remplacement pour l'ensemble des heures supplémentaires effectuées et leurs majorations,
- un paiement majoré pour une partie seulement, et pour l'autre à un repos compensateur.

(1) Article L3121-22 du Code du travail

(2) Article L3121-24 du Code du travail

(3) Article L3121-11 du Code du travail

- **Quelques brèves**

1. La remise tardive de l'attestation destinée à Pôle emploi, ne serait-ce que 8 jours, entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond, peu important que « le salarié n'apporte pas la preuve du préjudice qui en est résulté pour lui » (Cass. soc., 17 septembre 2014, n° 13-18850 D, Sté Airbus).
2. Obligation « d'assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi » qui relève de l'initiative de l'employeur (Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14916 FS-PB, Sté Com'neuf).
  - a. Ces constatations établissent « un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture » (Cass. soc., 23 octobre 2007, n° 06-40950 FS-PB, syndicat l'Union des opticiens) peu important qu'il ait omis de demander à bénéficier d'un C.I.F ou du D.I.F. (Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21255 F-PB, Sté Numec), peu importe que le salarié n'ait « émis aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail » (Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14916 FS-PB, Sté Com'neuf & 8 juillet 2014, n° J 13-15470 FS-P, Stés Sofarec, Financière GMS et GMS Participation).
3. En matière économique, l'employeur doit être objectif :
  - a. « Si la loi (...) a pour esprit d'éviter des licenciements économiques ou d'en limiter le nombre, le périmètre retenu ne saurait toutefois aboutir, à travers sa fixation, à désigner, a priori, les salariés qui seront licenciés, le licenciement économique étant (...) non inhérent à leur personne » (TA Cergy-Pontoise, 11 juillet 2014, nos 1404270 & 1404370, Sté Mory-Ducros).
4. L'indemnisation, par l'employeur, des heures de délégation prises durant un arrêt de maladie est subordonnée à l'autorisation préalable du médecin traitant (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20002 PBRI)
5. Lorsque le recours par l'employeur à des heures complémentaires a eu pour effet de porter, fût-ce pour une période limitée à un seul mois, la durée de travail d'un salarié

au-delà de la durée légale, le contrat de travail doit être requalifié à temps complet, peu important que le salarié, aide à domicile, ne fût pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'eût pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur (Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-15014 FS-PB, association ADMR Agde Bessan).

6. La « convention individuelle de forfait » doit fixer le nombre de jours travaillés et non une fourchette de 215 à 218 jours de travail (Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-29141 FS-PB, Sté Semikron).

**Éric Charret**  
**Commission Juridique**  
**CFDT UTI Lille Métropole**