



Lettre Brève n° 652 du 26 octobre 2018

AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

- Jours fériés et pont : récupérer les heures non travaillées ?
- Rupture conventionnelle : remettre la convention au salarié dès sa signature

LE SAVIEZ-VOUS ?

La dissimulation d'un cumul d'emplois par le salarié peut constituer une faute grave justifiant son licenciement

En principe, un salarié peut cumuler plusieurs emplois, sous réserve de l'absence d'une clause dans son contrat de travail le lui interdisant, et à condition de faire preuve de loyauté envers ses employeurs en n'exerçant pas d'activité concurrente.

Le salarié est cependant soumis à l'obligation de respecter les durées maximales quotidienne (10 heures) et hebdomadaire (48 heures) pour des raisons de santé et de sécurité.

Ainsi, si un salarié cumule deux emplois et vient à dépasser ces durées, l'employeur devra, en lui accordant un délai de réflexion suffisant, lui demander de choisir l'un ou l'autre des emplois. Si le salarié dissimule un second emploi et refuse, une fois celui-ci découvert, de communiquer à l'employeur les éléments lui permettant de s'assurer du respect des durées maximales de travail, son licenciement pour faute grave est alors justifié.

LES DATES À NE PAS MANQUER

15 novembre : Déclaration sociale nominative des salariés au titre de la paie d'octobre

15 novembre : Versement, au titre des salaires d'octobre, des cotisations sociales pour les entreprises d'au moins 11 salariés en 2017

Jour férié et pont : récupérer les heures non travaillées ?

Cette année le 1^{er} novembre tombe un jeudi. Ce jour férié chômé peut conduire l'entreprise à proposer de faire un pont le vendredi qui suit, de sorte que le vendredi 2 ne sera pas travaillé. Plusieurs options sont alors possibles : soit l'entreprise décide que cette journée sera récupérée, soit qu'elle sera offerte, soit encore qu'elle aura été incluse dans les congés payés ou jours de repos des salariés. Nous décrivons comment faire récupérer les heures non travaillées le 2 novembre.

- **Qu'est-ce que la récupération et comment la mettre en place ?**

Le principe de la récupération consiste à ne pas faire travailler ses salariés entre un jour férié et un ou deux jours habituels de repos dans l'entreprise. Pour rappel, il n'existe aucune obligation de fermer l'entreprise pendant les jours fériés chômés (le 1^{er} mai, le travail doit cependant être nécessaire à l'activité de l'entreprise).

A fortiori, le pont n'est pas imposé et sa pratique découle donc de la seule décision de l'employeur. Un salarié ne peut pas faire le pont de sa propre initiative.

Quand l'employeur décide d'accorder un jour de pont en prévoyant la récupération des heures, alors, non travaillées, **il notifie sa décision à l'inspecteur du travail.**

Lorsque **l'horaire de travail des salariés résulte d'un affichage**, la **modification de l'horaire** conduit à consulter le comité social et économique, s'il existe, et à afficher le nouvel horaire **puis le transmettre à l'inspection du travail.**

- **Comment seront traitées les heures à récupérer ?**

Les heures non travaillées à l'occasion du pont sont considérées comme des heures perdues rémunérées au taux normal sur le mois considéré, conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture.

Le salarié récupèrera les heures perdues durant les 26 semaines maximum qui suivent le pont, à raison de 8 heures maximum par semaine. Ces heures réalisées en plus n'ouvriront pas droit au paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires car elles auront été payées par anticipation.

Rupture conventionnelle : remettre la convention au salarié dès sa signature

La conclusion d'une rupture conventionnelle homologuée nécessite le respect d'une procédure permettant de s'assurer que le consentement du salarié a été libre et éclairé. Ainsi, à compter de la signature de la convention, les deux parties disposent d'un délai de 15 jour calendaire pour exercer leur droit à rétractation. Pour cela, l'employeur doit remettre un exemplaire au salarié dès sa signature. C'est ce que nous rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 26 septembre 2018.

- **Remise d'un exemplaire au salarié dès sa signature : condition impérieuse...**

Employeur et salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Il ne s'agit ni d'un licenciement, ni d'une démission mais d'un mode de rupture spécifique propre au contrat à durée indéterminée qui permet, en outre, au salarié de s'ouvrir droit aux allocations chômage.

Ce mode de rupture répond à une procédure en 3 temps :

1. La tenue d'un ou plusieurs entretiens entre les parties pour définir les modalités de rupture. Rappelons que l'employeur, en amont de cet entretien, adresse une lettre de convocation au salarié lui indiquant le jour, l'heure et le lieu de la convocation mais également la possibilité qu'il a de se faire assister. Si le salarié souhaite se faire assister il doit en informer l'employeur qui pourra alors se faire assister également ;
2. La signature de la convention, sachant que chacune des parties dispose d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires à partir de cette date. Le formulaire [CERFA](#) rempli manuellement ou pré saisi sur le site [telerc](#), document officiel, vaut convention entre les parties. Un document

complémentaire peut être annexé s'il est besoin d'apporter des informations particulières mais il ne peut être exigé. Rappelons que le formulaire [CERFA](#) est différent s'il s'agit d'un salarié protégé (dont le contrat ne peut être rompu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail) ;

3. L'envoi de la convention par la partie la plus diligente à la Direccte (ou à l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un salarié protégé) en vue de son homologation qui peut avoir lieu au cours des 15 jours ouvrables à réception. Le défaut de réponse de l'administration dans le délai requis vaut homologation.

- **... à défaut, la rupture conventionnelle est nulle**

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une convention de rupture datée du 15 novembre 2013 a été signée par chacune des parties à des dates différentes. Mais le formulaire signé de l'employeur n'a été remis au salarié qu'après la rupture du contrat de travail en même temps que son solde de tout compte.

Pour la Cour de cassation, l'employeur doit remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture une fois signée des deux parties. En effet, seule cette remise permet au salarié de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause. En effet, c'est sur ce document que figurent les éléments essentiels des conditions de la rupture dont notamment la date de la rupture et le montant de l'indemnité spécifique de rupture. Par conséquent, la rupture conventionnelle n'est pas valable dès lors que l'employeur n'a adressé au salarié le formulaire de rupture signé qu'après la rupture du contrat de travail.

Il s'ensuit que la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié peut alors prétendre à l'indemnisation prévue dans ce cas (indemnité de préavis et de licenciement ainsi que des dommages et intérêts, sous déduction toutefois des sommes versées au titre de la rupture conventionnelle).

En pratique : on peut préconiser de faire mention sur le document CERFA ou en annexe « documents originaux signés en 3 exemplaires, dont un remis le même jour à chacun des signataires », le 3^{ème} étant destiné à la Direccte.

Attention, la reproduction de ce document n'est autorisée que pour votre usage personnel et les besoins de votre entreprise.

Si vous souhaitez des informations complémentaires concernant les sujets d'actualités sociales traités ou encore pour tout conseil juridique, veuillez contacter le service employeurs de la FDSEA 46