

Droit du travail et situations courantes : **démêlons le VRAI du FAUX !**



Parce que le droit du travail est en changement permanent et que les idées reçues sont nombreuses, le **Cabinet GESTION & STRATEGIES** vous propose ce mois-ci de démêler le vrai du faux en prenant appui sur certaines situations courantes.

Je peux augmenter la rémunération de mon salarié sans son accord

FAUX. Aussi surprenant que cela puisse paraître, la rémunération est un élément contractuel et ne peut être modifiée – à la hausse comme à la baisse – sans l'accord du salarié. Pour cela, vous devez recueillir son assentiment écrit par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Je peux demander à mon salarié à temps partiel d'effectuer 35 heures par semaine voire plus si les besoins de l'entreprise le justifient

FAUX. Quel que soit le volume d'heures complémentaires autorisé (1/10^{ème} ou 1/3), un salarié à temps partiel ne peut pas atteindre la durée légale de travail correspondant à un temps plein, au risque de voir le contrat de travail requalifié en contrat à temps plein.

NB : Il convient de préciser ici qu'un accord de branche étendu peut prévoir de relever temporairement et sous conditions l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel, en lui faisant signer un « avenant de complément d'heures ». Cependant, nous ignorons à ce jour si ce dispositif permet d'aller jusqu'à une durée de travail à temps complet, les avis en la matière étant divergents.

Je peux compenser les heures complémentaires effectuées par mon salarié à temps partiel par du repos

FAUX. Faute de texte le prévoyant (notamment convention collective), les heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel ne peuvent donner lieu à un repos compensateur de remplacement ; elles doivent être rémunérées. Seules les heures supplémentaires effectuées par des salariés à temps plein peuvent faire l'objet d'un repos compensateur de remplacement.

Un de mes salariés vient de démissionner : je peux le remplacer par un CDD

FAUX. Le recours au CDD est certes autorisé pour remplacement un salarié absent de l'entreprise, mais uniquement pour les absences temporaires. Or dans l'hypothèse d'un salarié démissionnaire, le poste est définitivement libéré et vous ne pouvez donc pas conclure un CDD en utilisant le motif « remplacement d'un salarié absent » puisqu'il s'agit d'une absence qui n'est plus temporaire. Vous gardez toutefois la possibilité de conclure un CDD pour un autre motif autorisé dès lors que les conditions sont remplies.

Mon salarié et moi-même venons de procéder à une rupture d'un commun accord du CDD qui nous liait. Je dois quand même lui verser son indemnité de précarité (10% de la rémunération brute totale).

VRAI. La rupture du CDD d'un commun accord ne fait pas textuellement partie des cas de figure dans lesquels l'indemnité de précarité ne doit pas être versée.

Les parties qui rompent le CDD d'un commun accord ne peuvent par ailleurs pas déroger à cette règle en prévoyant son non-versement dans la convention de rupture, la jurisprudence actuelle ne s'étant pas clairement prononcée en ce sens. Il est donc plus sûr de verser l'indemnité pour toute rupture d'un commun accord, même lorsque l'initiative vient du salarié.

Un salarié licencié pour faute ne peut pas percevoir d'allocation chômage.

FAUX. Il s'agit là d'une idée reçue très répandue. Pour bénéficier de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), il est uniquement nécessaire de ne pas avoir pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle salariée, ce qui est le cas pour un licenciement quel qu'en soit le motif et quel qu'en soit le degré de gravité. Ainsi, que le licenciement soit fondé sur une faute simple, grave ou lourde, le salarié licencié est admis au bénéfice de l'allocation chômage, sans distinction.

Vous souhaitez obtenir plus de renseignements sur ces questions ou sur toute autre problématique ?

N'hésitez pas à contacter notre Cabinet, nos équipes vous répondront dans les meilleurs délais.