

# INFOS JURIDIQUES

## Flash sur le Droit du Travail

---

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 3/10

mars 2010

---

1. **Les fiches de travail constituent la preuve des heures de travail effectuées par le salarié** page 2
2. **Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est strictement encadré et doit rester une exception par rapport au contrat de droit commun qu'est le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** page 4
3. **Une collègue de travail, supposée être à l'origine d'un harcèlement moral d'une salariée qui a intenté une action devant le Tribunal du travail pour voir condamner son employeur de ce chef n'est pas partie au litige et a, par conséquent, la capacité de témoigner** page 6
4. **L'employeur peut demander à son salarié malade de se soumettre à un contre-examen médical. Le salarié ne peut pas refuser sans motifs valables, sous peine de risquer un licenciement avec effet immédiat** page 8



# 1. Les fiches de travail constituent la preuve des heures de travail effectuées par le salarié

Arrêt du 3 décembre 2009 de la Cour d'appel, 3<sup>e</sup> chambre sociale, numéro 33875 du rôle

Le travail supplémentaire est le travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée de travail normale, telles qu'elles sont fixées soit par la loi, soit par les parties au contrat de travail (si ces limites sont inférieures).

Seules les heures ainsi prestées sur demande ou de l'accord de l'employeur, constituent du travail supplémentaire.

En effet, il est de jurisprudence constante qu'il appartient au travailleur, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires [notamment, par les relevés mensuels de l'horloge de pointage (Cour d'appel, 21 novembre 1991, Laboratoire dentaire Reuter c/ Ferdinand)], mais encore qu'il les a prestées moyennant accord de son employeur (Cour d'appel, 12 mars 1980, Tribunal du travail 26 novembre 1992, N°3529/92 du rôle).

Toutefois, les tribunaux ont déjà eu l'occasion de décider que la présence de l'employeur sur le lieu de travail en même temps que le salarié prétendant au paiement d'heures supplémentaires permet d'admettre l'accord de l'employeur avec la prestation des heures supplémentaires par ledit salarié

(Cour d'appel, 24 mai 2007, N°29251 du rôle).

## Faits

Un salarié réclamait paiement d'un certain nombre d'heures de travail supplémentaires à son employeur. Ces heures supplémentaires, documentées par des fiches de travail, auraient été prestées quotidiennement sur la période de février 2004 à mai 2005. Suite à la requête déposée en juin 2007 devant le tribunal du travail compétent, celui-ci a débouté le salarié en date du 30 mai 2008 de sa demande. Le salarié a relevé appel de ce jugement en juillet 2008.

## Avis de la Cour

La Cour relève d'abord que c'est à juste titre que les juges en première instance ont dit qu'il appartient au salarié qui réclame à son employeur le salaire correspondant à des heures supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

La Cour est ensuite d'avis que c'est néanmoins à tort que le tribunal du travail a considéré que le salarié n'a pas établi par des pièces contradictoires le bien-fondé de sa demande.

La Cour est en effet d'avis que les fiches de travail versées par le salarié prouvent à suffisance les heures de travail prestées par ce dernier.

Si l'employeur prétend que les fiches de travail ne constituent pas la preuve d'une prétendue prestation de travail, alors la question reste posée de savoir à quoi servent exactement ces fiches de travail en triple exemplaire que tous les salariés des entreprises de service remplissent au quotidien après avoir effectué des prestations auprès des clients et qu'ils remettent à ces derniers.

Si l'employeur accorde ou reconnaît une valeur suffisante aux fiches de travail litigieuses pour y asseoir la facturation des services prestés au client, il est malvenu de leur dénier valeur de preuve des heures de travail prestées par son salarié sur ses ordres auprès du client.

En réalité ces fiches de travail permettent d'une part à l'employeur de connaître le client servi, la nature des services prestés ainsi que les heures effectuées par le salarié, d'autre part au client de vérifier ce qui lui est exactement facturé et enfin au salarié de prouver sa présence auprès du client, le travail effectué et les heures nécessaires pour effectuer le travail lui ordonné par l'employeur.

Il s'ensuit que les fiches de travail constituent bel et bien un élément de preuve des heures de travail effectuées par le salarié pour le compte de son employeur et permettent donc le cas échéant d'établir la prestation d'heures supplémentaires par le salarié.

## **2. Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est strictement encadré et doit rester une exception par rapport au contrat de droit commun qu'est le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**

Cour d'appel 4 mars 2010, n° du rôle 34598

### **Le Code du travail limite les hypothèses de recours au contrat de travail à durée déterminée**

En effet, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le CDD, obligatoirement conclu par écrit, doit énoncer avec précision l'objet pour lequel il est conclu afin de vérifier que cet objet ne corresponde pas à une tâche permanente de l'entreprise.

Sont notamment considérées comme tâches précises et non durables :

- le remplacement d'un salarié temporairement absent
- le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin
- l'emploi à caractère saisonnier
- l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise
- l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise
- l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel.

### **Le Code du travail dans son article L.122-9 prévoit une sanction automatique : la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.**

Ces principes sont illustrés par un récent arrêt du 4 mars 2010 de la Cour qui a dû se prononcer sur l'appel contre un jugement rendu contradictoirement le 8 décembre 2008 par le Tribunal du travail dans lequel la juridiction de première instance avait requalifié le contrat de travail entre parties en contrat à durée indéterminée.

De l'avis de l'employeur le contrat de travail doit être qualifié de contrat à durée déterminée, alors que le salarié avait été engagé à durée déterminée comme machiniste en raison d'un besoin ponctuel d'un tel machiniste pour divers chantiers en cours. L'employeur soutient donc que l'engagement en cause du salarié répondait à un réel besoin ponctuel dans l'entreprise. Par ailleurs, l'employeur est d'avis qu'il appartient au salarié invoquant dans le chef de l'employeur le non-respect des conditions légales au fond posées pour la conclusion d'un contrat à durée déterminée de prouver que son emploi était lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La Cour rappelle les dispositions légales applicables en la matière en soutenant « qu'aux termes de l'article L.122-1(1) du Code du travail, le contrat à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Pour recourir valablement à un contrat à durée déterminée, les parties doivent préciser la nature de la tâche que le salarié est amené à remplir dans le cadre du contrat de travail, conformément à l'article L.122-2 du Code du travail. »

La Cour d'appel fait ensuite sienne l'interprétation succincte adoptée par la juridiction de première instance en retenant « qu'en l'espèce, l'article 2.4. du contrat de travail litigieux stipule que « la description des fonctions ou des tâches assignées au salarié au moment de l'engagement est la suivante : Machiniste-Ouvrier ». Cette définition des tâches du salarié est très large et elle fait preuve du fait qu'il n'a pas été affecté à une tâche précise et non durable ». La Cour arrive à la conclusion que le jugement entrepris a dès lors décidé à juste titre qu'il y a lieu de requalifier le contrat de travail en contrat à durée indéterminée, conformément à l'article L.122-9 du Code du travail.

### **3. Une collègue de travail, supposée être à l'origine d'un harcèlement moral d'une salariée qui a intenté une action devant le Tribunal du travail pour voir condamner son employeur de ce chef n'est pas partie au litige et a, par conséquent, la capacité de témoigner**

Cour d'appel 17 septembre 2009, numéro du rôle 33735

En date du 17 septembre 2009, la Cour d'appel a dû se prononcer notamment<sup>1</sup> sur l'appel contre un jugement rendu contradictoirement le 15 janvier 2008 par le tribunal du travail qui a rejeté la demande en réparation des préjudices tant matériel que moral qu'une salariée allègue avoir subis suite au harcèlement moral dont elle aurait été victime de la part d'une collègue de travail sur le fondement des articles 1134 du code civil et 5.1. de la loi du 17 juin 1994 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail (actuellement les articles L.311-1 et suivants du Code du travail).

L'appelante (la salariée) reproche au Tribunal du travail d'avoir déclaré non fondé le reproche du harcèlement moral adressé par elle à l'encontre de l'employeur. Elle critique plus particulièrement le Tribunal du travail en ce qu'il n'a pas écarté d'office le témoignage d'une collègue de travail, auteur du prétendu harcèlement, pour manque d'objectivité, dès lors qu'elle a déposé, selon la salariée, dans sa propre cause.

#### **Quant à la capacité de témoigner d'une collègue de travail, supposée être à l'origine du harcèlement moral dans un litige qui oppose la salariée à son employeur**

La Cour dispose qu'en vertu de l'article 399 du NCPC pour témoigner, il suffit d'être tiers à l'instance. La collègue de travail de l'appelante revêt cette qualité, le litige se mouvant entre l'appelante et son employeur, sauf qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement la sincérité de son témoignage, d'attribuer à ses déclarations recueillies le degré de crédibilité qu'elles leur paraissent mériter et de n'accorder aucun crédit à sa déposition dès lors que le témoignage leur paraîtrait manquer de l'impartialité requise. La notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire.

Quant au manque d'objectivité et d'impartialité ainsi qu'au non-respect de « l'égalité des armes » allégués pour s'opposer à la prise en considération du témoignage de la collègue de travail de la salariée, il convient de relever que l'absence d'objectivité ou d'impartialité doit résulter des éléments objectifs du dossier. La simple mise en cause du témoin accusé de harcèlement moral par la salariée, en l'absence d'autres circonstances, voire de dépositions contraires, ne permet pas d'écarter d'emblée le témoignage d'une personne suspectée d'être à l'origine du conflit entre parties litigantes.

---

<sup>1</sup> La salariée a intenté une deuxième action contre l'employeur pour licenciement abusif, action qui ne sera toutefois pas analysée dans la présente publication.

L'appelante reste par ailleurs en défaut de prouver une lésion des droits de la défense ou une violation du principe de l'égalité des armes dégagé par la jurisprudence de la CEDH au sens d'un juste équilibre qui doit offrir aux parties une possibilité raisonnable de présenter leur cause, y compris leurs preuves, dans des conditions qui ne les placent pas dans une situation de net avantage par rapport à leur adversaire. En effet, la salariée ayant été admise à prouver par l'audition de 5 témoins dont sa propre fille, les faits du harcèlement moral ne saurait raisonnablement soutenir qu'elle a été placée dans une situation de net désavantage par rapport à l'employeur admis de procéder à établir que les faits tels que rapportés, sont inexacts ou ne reflètent que partie de la réalité.

Ainsi la Cour se rallie aux conclusions du tribunal du travail en ce qu'il a retenu suite à une analyse exhaustive des différentes dépositions recueillies lors de la mesure d'instruction instaurée qu'à l'exception de l'agression du 11 octobre 2005, les témoignages relatifs au comportement de la collègue de travail à l'égard de la salariée sont contradictoires et que partant les reproches formulés à cet égard à l'adresse de la première ne sont pas établis.

La salariée n'a en conséquence pas rapporté la preuve du « processus objectif » d'harcèlement moral dont elle a prétendu être la victime de la part d'une collègue de travail, un ensemble d'actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail n'étant pas donnée en l'espèce, le ressenti subjectif de la prétendue victime dépressive et fragilisée dans le cadre des relations de travail ne correspondant pas à la réalité objective d'une situation et un acte unique de violence physique, tel qu'en l'espèce, même vexatoire ou attentatoire à la dignité du salarié, et quand bien même aurait-il des conséquences particulièrement graves pour la santé de ce dernier, ne caractérise pas un acte de harcèlement moral (cf. Répertoire pratique Dalloz du droit du travail, verb. Harcèlement moral, no 64 et 65).

La Cour d'appel confirme ainsi le jugement entrepris du tribunal du travail en ce qu'il a déclaré le harcèlement moral non fondé.

## **4. L'employeur peut demander à son salarié malade de se soumettre à un contre-examen médical. Le salarié ne peut pas refuser sans motifs valables, sous peine de risquer un licenciement avec effet immédiat**

Cour d'appel, 4 mars 2010, numéro 34311 du rôle

### Faits à la base du litige

Monsieur G., engagé en date du 1<sup>er</sup> mai 2000, a été licencié avec effet immédiat par courrier du 3 mai 2006 aux motifs qu'il a, de manière répétée, refusé de se prêter à un contre-examen médical sur demande de son employeur dans le cadre de ses nombreuses absences pour cause de maladie.

### Motifs du licenciement

Le salarié a présenté quatre certificats d'incapacité de travail en date des 13 mars 2006, 20 mars 2006, 27 mars 2006, 10 avril 2006 et 21 avril 2006.

Il a été invité par son employeur à se présenter à un contre-examen médical à trois reprises par courriers des 3 avril, 12 avril et 24 avril 2006. Il a été invité par son employeur à se présenter à un contre-examen médical à trois reprises par courriers des 3 avril, 12 avril et 24 avril 2006.

### Position des juges

Il est de principe que le salarié malade doit justifier de ses absences du lieu de travail et établir la réalité de sa maladie. Cette justification est généralement apportée par la production de certificats médicaux, qui ne constituent toutefois qu'une présomption simple que l'employeur peut renverser.

Ainsi, l'employeur, pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail invoquée par le salarié, peut demander à ce dernier de se soumettre à un nouvel examen médical chez un médecin du choix de l'employeur, même pendant la durée de la maladie médicalement constatée.

Le salarié ne peut pas refuser sans motifs valables et ne peut pas repousser à l'infini les convocations de son employeur.

A supposer que le salarié ne peut pas se présenter au premier contre-examen organisé par l'employeur, il doit faire tout son possible pour se rendre aux examens ultérieurs proposés par l'employeur.

Dans l'affaire qui est l'objet de la présente analyse, le salarié ne fait état d'aucune excuse valable l'ayant empêché de répondre aux convocations de l'employeur.

L'employeur a donc réussi à renverser la présomption d'incapacité de travail reposant sur les certificats médicaux du médecin traitant du salarié, de sorte que celui-ci ne bénéficiait plus de la protection contre le licenciement.

Par conséquent, son licenciement avec effet immédiat est justifié.

### La solution aurait-elle été différente si le salarié s'était présenté au contre-examen médical demandé par l'employeur ?

Si le salarié se soumet au contre-examen, le certificat établi par le médecin de l'employeur n'a aucune prééminence sur le certificat produit par le médecin du salarié. Il ne fait pas à lui seul échec à la valeur de l'attestation délivrée par le médecin traitant du salarié. L'employeur doit demander l'avis d'un troisième médecin afin de départager les deux autres. (Cour d'appel, 13 juillet 2006, n°30360).

Dans un arrêt du 8 février 2001 (n°24714), la Cour d'appel avait adopté la même position et estimé que le seul certificat du médecin-conseil<sup>2</sup> était insuffisant pour renverser la présomption d'incapacité de travail découlant du certificat établi par le médecin traitant.

Ce n'est que si le troisième médecin conclut à la capacité de travailler du salarié que l'employeur peut valablement procéder à un licenciement, sans attendre l'écoulement de la période de protection contre le licenciement.

---

<sup>2</sup> Médecin-conseil du Contrôle médical de la Sécurité sociale.