

Dernière mise à jour le 11 novembre 2019

C'est à l'employeur de prouver le décompte des effectifs

Un récent arrêt de la Cour de cassation a retenu toute notre attention. Sont apportées à cette occasion des précisions importantes concernant le décompte de l'effectif d'une entreprise, et de la responsabilité de l'employeur en l'espèce.

Sommaire

- Présentation de l'affaire
- Jugement du tribunal d'instance
- Arrêt de la Cour de cassation
- Références

Présentation de l'affaire

A l'origine de la présente affaire : la désignation par un syndicat d'un représentant de la section syndicale.

L'employeur en demande l'annulation, par une saisine du tribunal d'instance, considérant que son entreprise n'a pas atteint le seuil minimum de 50 salariés, au cours des 12 mois précédents.

Jugement du tribunal d'instance

Le tribunal d'instance rejette la demande de l'employeur, ayant constaté que :

- Dans le dans le décompte fourni par l'employeur qui faisait apparaître un seuil d'effectifs variant entre 48,10 et 57,41 salariés au cours des 12 derniers mois ;
- Les heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel, **en sus de leurs heures contractuelles** dans le cadre des stages proposés aux élèves, **n'avaient pas été prises en compte**.

A cela l'employeur répond que selon les termes des articles L.1111-1 et suivants du code du travail, et plus précisément l'article L.1111-2 « **Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail** ».

Il décide donc de se pourvoir en cassation.

Article L1111-2

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- 2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail

intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Arrêt de la Cour de cassation

Mais la Cour de cassation ne donne pas raison à l'employeur, dans son arrêt qui fait l'objet d'une publication sur le site de la Cour de cassation (le lien vous est proposé au terme de notre actualité).

Dans son arrêt du 25/09/2019, la Cour de cassation apporte les 2 précisions importantes suivantes :

1. C'est à l'employeur d'apporter la preuve des effectifs de l'entreprise ;
2. Et en ce qui concerne les salariés à temps partiel, doivent être prises en considération les heures réellement effectuées, et non la durée contractuelle.

A l'argument mis en avant par l'employeur, la Cour de cassation répond que :

1. Nonobstant le fait qu'en application de l'article L. 1111-2, 3° du code du travail, les salariés sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ;
2. Il appartient au juge **en cas de contestation** de vérifier que la prise en compte de ces **heures** correspond à la durée du travail mensuelle **effectivement accomplie par les salariés à temps partiel**.

Extrait de l'arrêt :

Attendu, ensuite, que les salariés à temps partiel, sont, en application de l'article L. 1111-2, 3° du code du travail, pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ; qu'il appartient au juge en cas de contestation de vérifier que la prise en compte de ces heures correspond à la durée du travail mensuelle effectivement accomplie par les salariés à temps partiel ;

Et attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté que dans le décompte fourni par l'employeur, qui faisait apparaître un seuil d'effectifs variant entre 48,10 et 57,41 salariés au cours des douze derniers mois, les heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel, en sus de leurs heures contractuelles dans le cadre des stages proposés aux élèves n'avaient pas été prises en compte, en a exactement déduit que l'employeur ne rapportait pas la preuve que le seuil d'effectifs n'avait pas été de cinquante salariés au moins au cours des douze derniers mois comme l'affirmait le syndicat à l'origine de la désignation ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Références

[Arrêt Cour de cassation du 25 septembre 2019, pourvoi n° 18-60206](https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3462-c-employeur-prouver-decompte-effectifs.html)