

JURISPRUDENCE

*Notre sélection * 1^{er} trimestre 2010 **

CONCLUSION & EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT DE TRAVAIL

Engagement religieux et contrat de travail :

✘ Cass. soc., 20/1/2010, n° 08-42.207 - La jurisprudence de la Cour de cassation exclut de longue date l'existence d'une relation de travail salariée entre un religieux et sa congrégation ou son association culturelle. Elle ajoute ici qu'un contrat de travail peut toutefois lier le religieux à l'organisme dont il dépend si les activités ne sont pas accomplies pour le compte et au bénéfice d'une association culturelle ou d'une congrégation légalement établie.

Clause de clientèle ou de non-concurrence ?

✘ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-41.668 - La cour requalifie en clause de non-concurrence une clause de clientèle interdisant à un comptable, en cas de cessation de son contrat de travail quelle qu'en soit la cause, d'entrer en contact directement ou indirectement, sous quelque mode que ce soit, avec les clients de son ancien employeur, et ce, même s'il avait fait l'objet de leur part de sollicitations spontanées. Ainsi, à défaut de délimitation géographique, dans le temps et de contrepartie financière, la clause est également nulle et expose l'ancien employeur au paiement de dommages intérêts.

Véhicule de fonction & arrêt maladie :

PRECISIONS



✘ Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-43.996 - Un véhicule de fonction, dont le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle, ne peut, sauf stipulation contraire, être retiré à l'intéressé pendant une période de suspension du contrat de travail. En l'espèce, l'employeur avait unilatéralement décidé du retrait du véhicule pendant une période de maladie, suivie d'un congé maternité. Cette modification unilatérale du contrat de travail était fautive et justifiait la prise d'acte de la rupture par le salarié aux torts de l'employeur. Il est donc recommandé de rédiger clairement la clause du contrat de travail et de prévoir le sort du véhicule en cas de suspension du contrat de travail.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Aptitude avec réserves & harcèlement moral :

✘ Cass. soc., 28/1/2010, n° 08-42.616 - Un employeur avait imposé à la responsable du rayon décoration le port de charges lourdes, sans tenir compte des restrictions formulées par le médecin du travail et ce, d'abord à son retour d'accident du travail, ensuite à chacun de ses retours consécutifs à des rechutes. Pour la cour, ce mépris répété des prescriptions du médecin du travail est constitutif de harcèlement moral. La Cour met en avant le fait que le poste occupé avant l'accident ne comportait pas d'activités de manutention ainsi que celui d'avoir proposé à cinq reprises des postes de reclassement d'un niveau inférieur et pour certains incompatibles avec les préconisations du médecin du travail.

Lieu de travail - changement temporaire : *MODIFICATION DE JURISPRUDENCE*

✂ Cass. soc. 3/2/2010, n°08-41.412 - La cour de cassation modifie les conditions permettant à un employeur d'imposer un changement temporaire de lieu de travail. L'employeur doit désormais respecter trois conditions : 1. Le changement doit être motivé par l'intérêt de l'entreprise - 2. Le changement doit être justifié par des circonstances exceptionnelles - 3. Le salarié doit être averti dans un délai raisonnable, préalablement au changement, du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

DISCIPLINE

Pouvoir disciplinaire :

NOUVEAU !



✂ Cass. soc., 16/3/2010, n°08-43.057 - Lorsque l'employeur, informé de plusieurs faits fautifs commis par un salarié, choisit de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux, il épuise son pouvoir disciplinaire à l'égard de l'ensemble de ces faits. Il ne peut donc plus prononcer un licenciement disciplinaire pour les autres faits connus lors de la notification de l'avertissement.

FORMATION PROFESSIONNELLE

DIF :

✂ Cass. soc., 20/1/2010, n°08-41.697- Il résulte des textes que le DIF n'est utilisable qu'à « terme échu », au bout d'une année. Par conséquent, sauf accord collectif plus favorable, les premières demandes de mise en oeuvre du DIF ne pouvaient être présentées avant le premier anniversaire de la loi, à savoir le 7/5/2005.

✂ Cass. soc., 17/2/2010, n°08-45.382 - La loi n'a prévu aucune sanction spécifique en cas de méconnaissance par l'employeur de son obligation d'informer le salarié de ses droits à DIF dans la lettre de licenciement ; la Cour de cassation estime ici que ce manquement lui cause nécessairement un préjudice. L'appréciation de ce préjudice est laissée aux juges du fond (en l'espèce, la CA d'Angers l'avait évalué à 500€).

HYGIENE & SECURITE

Droit de retrait :

✂ Cass. soc., 2/3/2010, n°08-45.086 - N'est pas fautif le refus d'un conducteur de poids lourds d'effectuer un nouveau transport de marchandises alors que son amplitude de travail avait été la veille de 21,5 heures. Ce refus constituait l'exercice « de fait » de son droit de retrait, et non de l'insubordination ; il ne pouvait donc être licencié pour ce motif.

Harcèlement & violence - Obligation de sécurité de résultat :

✂ Cass. soc., 3/2/2010, n°08-40.144 - L'employeur étant tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, peu importe qu'il ait pris des mesures protectrices si le résultat n'est pas atteint. Il est responsable de la prise d'acte de la rupture par le salarié victime des violences sur son lieu de travail.

Validité de la délégation de pouvoir :

✂ Cass. crim., 8/12/2009, n°09-82.183 - Est inopérante la délégation de pouvoirs consentie à un préposé chef de chantier, âgé de 21 ans, moins d'un an après son arrivée dans l'entreprise, ne disposant donc ni d'une compétence ni d'une autorité suffisante.

REMUNERATION, INDEMNITES DE RUPTURE & COTISATIONS SOCIALES

Différence de diplôme & rémunération :

✘ Cass.soc., 17/3/2010, n°08-43.088 - L'employeur peut, dans certains cas, opérer un écart de rémunération entre des salariés effectuant un travail identique, à qualification et ancienneté égales, en se fondant sur une différence de diplômes, notamment lorsque ces diplômes, en lien avec les fonctions occupées, sanctionnent des formations de niveaux et de durées inégales. Il s'agit, dans cette hypothèse, d'une raison objective et pertinente justifiant des disparités salariales, au regard du principe « à travail égal, salaire égal ».

SURVEILLANCE DES SALARIES

Connexion internet des salariés :

✘ Cass. soc., 9/2/2010, n° 08-45.253 - Réitérant une solution posée en 2008, la Cour de Cassation confirme que les connexions établies par un salarié pendant son temps de travail sont présumées avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de la présence de l'intéressé. L'inscription d'un site sur la liste des « favoris » ne lui confère aucun caractère personnel et ne saurait donc restreindre le pouvoir d'investigation de l'employeur.

Vidéo surveillance :

✘ Cass. Soc., 19/1/2010, n°08-45.092 - Si l'employeur ne peut mettre en œuvre dans l'entreprise un procédé de contrôle de l'activité des salariés qui n'a pas été préalablement porté à leur connaissance, il peut librement mettre en place un dispositif de surveillance d'une partie des locaux dans laquelle les salariés ne travaillent pas.

TEMPS DE TRAVAIL, ABSENCES & CONGES

Congé paternité réservé au père :

✘ Cass.soc., 11/3/2010, n°09-65.853 - Ne constitue pas une discrimination le fait de réserver au seul père de l'enfant le bénéfice de ce congé ; la compagne homosexuelle, liée par un PACS à la mère de l'enfant, ne pouvait donc prétendre au paiement d'indemnités journalières à ce titre.

Convention de forfait en jours :

✘ Cass. soc., 13/1/2010, n°08-43.201 - Le défaut d'institution du suivi d'activité du salarié au forfait comme l'imposait l'accord permettant la conclusion d'une convention de forfait en jours n'a pas pour effet de remettre en cause la validité du forfait. De fait, cette carence n'ouvre droit qu'à des dommages intérêts et non au paiement d'heures supplémentaires.

Heures complémentaires - traitement en repos interdit :

✘ Cass. Soc. 17/2/2010 - Aucune disposition légale ne permet de remplacer le paiement des heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel par un repos.

Habillage sur le lieu de travail :

✘ Cass.soc. 17/2/2010, n°08-44.343 - L'employeur n'a l'obligation d'accorder des contreparties aux salariés pour le temps consacré à l'habillage sur le lieu de travail qu'à condition d'avoir expressément demandé à ce que l'habillage s'effectue sur le lieu de travail.

Clause de non concurrence & licenciement nul :

✘ Cass. Soc., 3/2/2010 - L'employeur ne peut se prévaloir des termes d'une lettre de licenciement libérant une salariée de sa clause de non concurrence si le licenciement est ensuite annulé. La salariée qui avait été licenciée suite à l'envoi d'un certificat de grossesse à l'employeur pouvait donc bénéficier de la contrepartie financière de la clause.

Entretien préalable & assistance :

✘ Cass. soc., 26/1/2010, n°08-40.333 - L'arrivée tardive du conseiller du salarié pour l'assister à un entretien préalable n'a pas pour effet de rendre la procédure de licenciement irrégulière : l'employeur n'était pas obligé d'attendre son arrivée.

Inaptitude :

ATTENTION DANGER !

✘ Cass. Cass. soc., 3/2/2010, n° 08-44.455 - Le salarié qui forme un recours en annulation d'un avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail n'a pas l'obligation d'informer son employeur de l'exercice de ce recours. De fait, si l'avis est par la suite infirmé par l'inspecteur du travail, le licenciement qui aura été prononcé sera alors considéré comme privé de cause, sans aucun recours possible pour l'employeur. S'il demeure possible d'interroger l'inspection du travail, la difficulté réside ici dans le fait que le code du travail ne prévoit aucun délai maximal pour exercer ce recours ...



Licenciement et maternité :

✘ Cass. soc. 17/2/2010, n°06-41.392 - La Cour rappelle que le licenciement pendant les quatre semaines qui suivent le retour de congé maternité n'est autorisé que pour deux motifs tous deux non liés à l'état de grossesse. En cas de licenciement pour faute grave, le courrier doit préciser que la faute justifiant le licenciement n'a aucun lien avec la maternité de la salariée.

✘ Cass. soc. 17/2/2010, n°08-45.640 - La salariée licenciée pendant une période de protection, qui obtient en justice sa réintégration et qui renonce ensuite à celle-ci ne perd pas toute indemnisation : celle-ci est limitée aux salaires non perçus entre la date du licenciement nul et la date du refus de réintégration.

Mise à pied conservatoire hors licenciement disciplinaire :

INEDIT

✘ Cass. soc., 3/2/2010, n° 07-44.491 - Pour la 1^{ère} fois, la cour de cassation admet que la mise à pied conservatoire puisse être utilisée en dehors de la procédure disciplinaire et donc en l'absence de faute du salarié.

En l'espèce, un employeur reprochait à un de ses salariés, chef de magasin, des dysfonctionnements au sein de la gestion du dépôt. Il a été licencié pour insuffisance professionnelle après mise à pied conservatoire. Pour la Cour de cassation, le fait que la mise à pied conservatoire ne soit pas suivie d'un licenciement pour faute ne remet pas en cause la validité du licenciement. Rappelons toutefois que si la mise à pied n'aboutit pas, comme en l'espèce, à un licenciement pour faute grave, elle doit être rémunérée.



Prise d'acte :

✘ Cass. soc., 20/1/2010, n° 08-43.471 et 08-43.476 - Lorsqu'une démission est requalifiée en prise d'acte de la rupture et que les juges estiment cette dernière justifiée, le salarié doit percevoir diverses indemnités, et notamment l'indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité est due peu importe que le salarié ait été dispensé de son préavis de démission à sa demande ou que ce préavis n'ait pas été effectué en totalité en raison d'un arrêt de travail.

✘ Cass. soc., 3/2/2010, n° 07-42.144 - Lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat de travail intervient au cours d'une instance en résiliation judiciaire intentée par le salarié et qu'elle produit les effets d'un licenciement, les intérêts au taux légal des indemnités de rupture accordées par le juge courent à compter du jour de cette prise d'acte, et non à compter de la réception par l'employeur de sa convocation initiale devant le bureau de conciliation.

✕ Cass.soc., 16/3/2010, n° 08-44.094 - Bien qu'elle intervienne à l'initiative du salarié, la prise d'acte de la rupture **n'exclut pas l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement brusque et vexatoire**, en cas de comportement fautif de l'employeur à l'occasion de la rupture. En l'occurrence, la salariée avait reçu une lettre recommandée de l'employeur la sommant brutalement de quitter son lieu de travail et de demeurer chez elle. La salariée prétendait par ailleurs, qu'à partir de ce moment-là, elle n'avait plus eu accès à l'entreprise, ni par conséquent à ses effets personnels, et avait été ainsi isolée de ses collègues.

Suspension du contrat & impossibilité de maintenir le contrat :

✕ Cass.soc. 17/2/2010, n°08-45.360 - La cour considère que le licenciement d'un salarié dont le contrat est suspendu suite à un accident du travail est suffisamment motivé si le courrier énonce que la cessation de l'activité d'exploitation de la carrière à laquelle le salarié était exclusivement affecté rendait impossible le maintien de son contrat, en raison de la disparition de son poste et de l'absence de poste disponible compatible avec sa qualification.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL & STATUT COLLECTIF

ACCORDS COLLECTIFS :

Ratification des accords collectifs - modalités du referendum :

✕ Cass. soc., 27/1/2010, n° 09-60.240 - S'il appartient à l'employeur de déterminer les modalités d'organisation du vote, après consultation des organisations syndicales, il ne peut, en organisant un vote électronique, déroger aux dispositions de l'article D2232-2, 1°, du Code du travail, qui imposent un scrutin secret et sous enveloppe.

Cession d'entreprise & concours de conventions collectives :

✕ Cass. soc., 10/2/2010, n° 08-44.454 - Le statut conventionnel du cessionnaire s'applique immédiatement et dans son ensemble au salarié transféré, tout en laissant subsister, pendant le délai de mise en cause, l'ancienne convention applicable chez le cédant, mais uniquement pour celles de ses dispositions qui sont plus favorables au salarié. Le délai de survie de 15 mois ne peut être écourté qu'en cas d'accord d'adaptation sachant que l'application de la convention collective du cessionnaire ne peut valoir accord d'adaptation.

COMITE D'ENTREPRISE :

Intérimaires & budgets du comité d'entreprise :

✕ Cass.soc.10/3/2010, n°08-21.529 - La rémunération des intérimaires n'a pas à être prise en compte dans le calcul des budgets du CE de l'entreprise utilisatrice (seules les rémunérations inscrites au poste 641 du plan comptable sont à prendre en compte). En revanche, le code du travail prévoit le remboursement au CE des éventuelles dépenses supplémentaires lui incombant notamment en matière de transport, d'installation ou de restauration collective (article L1251-24).

Représentant syndical au comité d'entreprise :

✕ Cass. Soc. 10/3/2010, n°09-60.282 et 09-60.347 - Depuis la loi du 20/8/2008, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, seuls les syndicats ayant des élus au CE ont la possibilité de désigner un représentant syndical au CE. La cour de cassation précise qu'un accord d'entreprise ne saurait poser une condition supplémentaire de représentativité. Elle indique également que le mandat prend fin lors du renouvellement des membres du CE.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES :

Annulation des élections :

✕ Cass.soc.10/3/2010, n°09-60.236 - Durcissement de la jurisprudence : doivent être annulées les élections entachées d'irrégularités ayant une incidence sur la

représentativité des syndicats et ce, même en l'absence de défaillance de l'employeur. En l'espèce, la poste n'avait pas acheminé à temps 34 votes par correspondance et le syndicat n'avait recueilli que 9,63 % des suffrages. Or, la prise en compte de ces votes lui aurait permis d'atteindre le seuil de représentativité de 10%.

Mesure de la représentativité des syndicats :

✘ Cass. soc., 13/1/2010, n°09-60.208 - En cas de présentation d'une liste commune par plusieurs syndicats, la répartition des suffrages exprimés en faveur de cette liste se fait sur la base indiquée par les syndicats qui l'ont présentée mais uniquement si cette répartition a été portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs avant le scrutin. A défaut d'une telle information, la répartition des suffrages s'opère à parts égales.

Désignation d'un délégué syndical après carence totale aux élections : ATTENTION !

✘ Cass. soc., 10/2/2010, n° 09-60.244 - L'organisation dans l'entreprise d'élections qui ont donné lieu à l'établissement d'un procès-verbal de carence ne met pas fin à la période transitoire et ce quand bien même ces élections sont intervenues après l'entrée en vigueur de la loi du 20/8/2008.

Cette décision peut surprendre si l'on sait que la loi dispose que « *jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles ... postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi* ».

La Cour de cassation estime que l'absence totale de candidatures, au premier comme au second tour, et par conséquent l'établissement d'un procès-verbal de carence rend impossible l'évaluation de l'audience syndicale et que les élections ne mettent donc pas fin à la période transitoire.

En conséquence, une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut donc désigner un délégué syndical après l'établissement du PV de carence (la période transitoire prendra fin plus tard le 22/8/2012 selon la cour).

SALARIES PROTEGES :

Conseiller du salarié, durée de la protection :

✘ Arrêt Cass. soc., 27/1/2010, n°08-44.376 - Dès lors que le conseiller a exercé ses fonctions pendant au moins un an, l'employeur qui le licencie dans les 12 mois suivant la cessation de ce mandat doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail et ce en dépit de l'absence de texte spécifique dans le nouveau code du travail (la protection est « calquée » sur celle du délégué syndical).

Durée de la protection :

✘ Cass. soc., 10 /2/2010, n° 08-44.001 - La cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait été convoquée à un entretien préalable au licenciement le lendemain de l'expiration de la période de protection, pour des faits d'absence prolongée datant de sa période de protection, a caractérisé un détournement de la procédure protectrice par l'employeur.

Date d'effet du licenciement :

✘ Arrêt CE 7/12/2009, n°327259 - L'autorisation de licenciement d'un salarié protégé doit être considérée comme entièrement exécutée à compter de la date d'envoi de la lettre de licenciement par l'employeur (aucun recours en référé suspension ne peut plus donc être opéré à compter de cette date).

Insuffisance professionnelle & obligation de reclassement :

✘ CE 27/12/2009, n°315588 - La validité d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié protégé est notamment conditionnée par des recherches préalables et infructueuses de reclassement (à prouver).

Transfert conventionnel de contrat :

✘ Cass.soc., 3/3/2010 - Le transfert du contrat de travail qui intervient en dehors des hypothèses prévues par l'article L1224-1 du code du travail doit recueillir

l'accord exprès des salariés protégés concernés (en l'espèce convention collective des activités du déchet).

CONVENTIONS COLLECTIVES

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire :

✂ CLAUSE DE MOBILITES : Cass.soc. 27/10/2009, n°07-45.639 - Selon l'article 5.4 de l'annexe IV à la CCN, lorsque la mobilité est requise une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre doivent faire l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise. Selon la cour, en l'absence d'un tel règlement, l'employeur ne pouvait mettre en œuvre la clause de mobilité.

Métallurgie (ingénieurs & cadres) :

✂ MINORATION DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT: Cass. Soc., 3/2/2010, n°08-41.842 - La condition d'âge permettant de minorer l'indemnité s'apprécie au jour de la notification du licenciement et non au jour de la rupture du contrat de travail résultant de l'expiration du préavis.

Prévention et sécurité :

✂ CYCLE & DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES : Cass. Soc., 10/11/2009, n°08-42.589 - Si les cycles ne se répètent pas à l'identique, le décompte des heures supplémentaires doit se faire à la semaine civile et non sur la durée du cycle de travail.

✂ CHANGEMENT DE PRESTATAIRE : Cass. Soc., 2/12/2009, n°08-43.722 - La société entrante ayant refusé de convoquer un des salariés, la société sortante avait transmis à ce salarié ses documents de fin de contrat en raison de son transfert. Le salarié a attaqué les deux sociétés en licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'arrêt tranche deux points : 1. Le transfert des salariés est subordonné à l'accomplissement des diligences prescrites par l'accord du 5/3/2007. Le salarié n'ayant pas été convoqué à son entretien, il demeurait bien salarié de l'entreprise sortante. 2. Le salarié dispose d'une action indemnitaire contre chacune des deux sociétés dans la mesure où l'entreprise entrante, en omettant de le convoquer, a fait échec au transfert et lui a causé un préjudice.

Propreté :

✂ PARTICIPATION AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS L'ENTREPRISE D'ACCUEIL : TGI Paris, 9/2/2010, n°09/15138- L'avenant du 12/12/2008 à la CCN des entreprises de propreté, qui a pour effet de priver les salariés de leur droit d'option en leur imposant de demeurer électeurs et éligibles dans la seule entreprise qui les emploie, est nul et de nul effet car contraire à des dispositions légales d'ordre public.