

JURISPRUDENCE

Notre sélection * 2^e trimestre 2010 *

CONCLUSION & EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT DE TRAVAIL

CDD d'usage & caractère par nature temporaire de l'emploi



✕ Cass. Soc. 26/5/2010 n°08-43.050 - Les juges du fond doivent rechercher des éléments concrets et objectifs établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé en CDD d'usage ; le fait qu'une convention collective dresse la liste des emplois qui présenteraient un tel caractère n'est pas suffisant.

Exclusion du statut de VRP

✕ Cass. Soc. 25/3/2010, n°08-42.302- La Cour rappelle que l'application du statut de VRP dépend uniquement de l'activité réellement exercée par le salarié et que la dénomination de technico-commercial attribuée au salarié par le contrat de travail ne saurait prévaloir sur le statut d'ordre public de VRP. En l'espèce, la cour d'appel avait rejeté la demande en reconnaissance du statut de VRP au motif notamment que le salarié avait été engagé en qualité « d'agent technico-commercial » et que son contrat de travail stipulait que les attributions et les conditions d'exercice de son activité excluaient l'application du statut. Elle a été censurée par la Cour de cassation.

Refus de signer le contrat

NOUVEAU !

✕ Cass. Soc. 24/3/2010, n°08-45.552 - La Cour refuse la requalification en CDI de contrats de mission reçus par l'intérimaire mais non signés. En effet, l'entreprise de travail temporaire ayant prouvé que ce salarié avait refusé de signer les contrats dans le seul but de se prévaloir ultérieurement de cette irrégularité, l'intention frauduleuse du salarié faisait échec à la requalification. Cette solution pourrait par exemple être transposée au contrat à durée déterminée qui obéit au même formalisme et aux mêmes sanctions. Il faudrait cependant pouvoir prouver l'intention frauduleuse du salarié comme en l'espèce où l'employeur disposait de plusieurs attestations de salariés auxquels l'intérimaire avait fait part de ses intentions.

DISCIPLINE

Procès pénal & prescription

✕ Cass. Soc. 15/6/2010, n°08-45.243 - L'employeur dispose de deux mois à compter de la connaissance de faits fautifs pour les sanctionner. Ce délai est néanmoins interrompu lorsque le salarié fait l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits. La cour de cassation avait déjà indiqué qu'un nouveau délai de deux mois commençait à courir à la date de la décision définitive de la juridiction pénale (lorsque le délai d'appel est expiré). Elle vient de préciser que, dans le cas où l'employeur n'est pas partie au procès, ce nouveau délai part de la date où il a eu connaissance de l'issue définitive de la procédure pénale.

HYGIENE & SECURITE

Harcèlement moral, durée

PRECISIONS

✘ Cass. Soc. 26/5/2010, n°08-43.152 - Pour la première fois, la cour de cassation précise que le harcèlement moral peut se dérouler sur une brève période. En l'espèce, le salarié avait été affecté à des tâches subalternes avec interdiction de prospector la clientèle lors d'un retour d'arrêt maladie, puis menacé et victime de propos dégradants dès sa deuxième semaine de reprise du travail. Ces faits répétés ayant généré un traumatisme psychologique conduisant à un nouvel arrêt de travail à peine dix jours après la reprise, le harcèlement était dès lors caractérisé.

Accident du travail, maladie professionnelle & indemnisation

✘ Conseil Constitutionnel, décision n°2010-8 QPC du 18/6/2010 - Le Conseil déclare que le régime d'indemnisation des AT-MP est conforme à la constitution mais apporte une réserve : en cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime pourrait demander la réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV de la sécurité sociale (l'article L452-3 de ce code dresse en effet une liste limitative des chefs de préjudices indemnisables)

Accident du travail, déclaration tardive & sanction

NOUVEAU !

✘ Cass. Civ. 2^e 8/4/2010, n°09-11.232 - L'employeur déclarant un accident du travail au-delà des 48 heures suivant sa connaissance des faits s'expose à des sanctions pénales mais également civiles. Les sanctions civiles sont décidées par la sécurité sociale qui peut demander le remboursement des prestations versées par la CPAM au salarié victime. La cour indique aujourd'hui que les juges du fond ont la possibilité d'apprécier si le retard de l'employeur justifie le remboursement de ces prestations et leur permet de décider de réduire le montant de la dette de l'employeur à ce titre.

REMUNERATION, INDEMNITES DE RUPTURE & COTISATIONS SOCIALES

Différences de rémunération entre établissements

✘ Cass. Soc. 5/5/2010, n°08-45.502 - Il ne peut y avoir de différences de traitement entre des salariés d'établissements différents d'une même entreprise, exerçant un travail égal ou d'égale valeur, que si elles reposent sur des éléments objectifs. A défaut d'élément objectif permettant de l'établir, la simple allégation d'un coût de la vie plus élevé à Paris qu'en province ne saurait justifier une disparité de traitement.

Egalité de traitement & différence de catégorie professionnelle

✘ Cass. Soc. 7/4/2010, n°08-44.865 - La seule différence de catégorie professionnelle ne justifie pas à elle seule une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique. En l'espèce, l'employeur invoquait une différence de catégorie professionnelle pour refuser à des chefs de secteur une indemnité versée aux responsables de région en contrepartie de l'utilisation de leur domicile à des fins professionnelles. En revanche, l'employeur aurait pu moduler le montant de l'indemnité en fonction d'éléments objectifs et pertinents démontrant la différence de sujétion entre les deux catégories de salariés.

Modification unilatérale de la rémunération

✘ Cass. Soc. 5/5/2010, n°07-45.409 - Même plus avantageuse pour le salarié, la modification de la structure de sa rémunération doit recueillir l'accord de celui-ci. A défaut d'un tel accord, la Cour de cassation considère que le salarié est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Prévoyance obligatoire & caractère collectif

✘ TASS des Hauts de Seine 8/4/2010 - Arrêt qui va à l'encontre de la position de l'administration s'agissant de la notion de caractère collectif d'un régime de prévoyance. La sécurité sociale n'admet en effet l'exonération de cotisations sociales des contributions versées qu'à condition que l'avantage vise au moins une ou plusieurs catégories objectives de personnel. Les circulaires administratives précisent que le niveau de classification ou le coefficient des salariés ne saurait constituer une catégorie objective de personnel, le tribunal des affaires de sécurité

sociale se détache ici de cette interprétation et invalide le redressement opéré par l'URSSAF.

Réduction FILLON & prime annuelle

✘ Cass.Civ.2^e 18/3/2010, n°09-14.517 - Le fait qu'une prime annuelle soit versée en deux fois ne permet pas d'exclure de la rémunération de référence pour le calcul du taux de réduction, la fraction de prime versée par avance au salarié au cours d'un mois donné (prime exigible en décembre versée pour moitié dès le mois de juin, l'employeur avait exclu le montant versé de la rémunération de référence du mois de juin et avait intégré la totalité de la prime dans l'assiette des cotisations du mois de décembre).

Travail à domicile & indemnisation

✘ Cass. Soc. 7/4/2010, n°08-44.865 à 869 - L'occupation partielle du domicile à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée n'entrant pas dans l'économie générale du contrat de travail. Tout salarié soumis à une telle sujétion doit donc en être indemnisé et ce quelle que soit sa fonction (cf supra « Egalité de traitement & différence de catégorie professionnelle »).

Travail dissimulé

✘ Cass. Soc. 14/4/2010, n°08-43.124 - L'indemnité forfaitaire de six mois de salaire octroyée en pareil cas peut être cumulée avec des dommages intérêts réparant le préjudice subi par le salarié du fait de l'inexécution par l'employeur de ses obligations. En l'occurrence, le salarié non déclaré n'avait pu bénéficier, ni de l'assurance chômage, ni d'indemnités journalières de maladie

SURVEILLANCE DES SALARIES

Dispositif biométrique

✘ Délibération CNIL 18/3/2010, n°2010-072 - La CNIL a ordonné l'interruption pour trois mois d'un dispositif jugé illégal à plusieurs titres :

1. Le dispositif avait été mis en œuvre en dépit du refus d'autorisation de la CNIL, refus lié à l'absence d'un impératif de sécurité fort ;
2. Les salariés n'avaient pas été informés sur les caractéristiques du traitement mis en place et leur droit d'accès ;
3. Les données étaient conservées sans limitation de durée.

Vidéo surveillance

✘ Délibération CNIL 22/4/2010, n°2010-112 - La CNIL a ordonné l'interruption pour trois mois d'un dispositif jugé illégal à plusieurs titres :

1. Les salariés, quelles que soient leurs tâches et leurs fonctions étaient filmés de manière généralisée et permanente sans justification eu égard au but recherché ;
2. Les salariés n'avaient pas été informés de façon appropriée sur le dispositif ;
3. La durée de conservation des données était excessive (plus de deux mois contre une préconisation à un mois).

TEMPS DE TRAVAIL, ABSENCES & CONGES

Congé parental & sort des congés payés

NOUVEAU !

✘ CJUE 22/4/2010, C-486/08- Rendu dans le cadre de la législation autrichienne, cet arrêt consacre le droit pour le salarié de conserver les congés payés acquis avant son congé parental. Cet arrêt poursuit le mouvement amorcé en 2009 avec le maintien des droits acquis en cas d'absence maladie se poursuivant au-delà de la période des congés.

Cumul d'emplois

✘ Cass. Soc. 19/5/2010, n°09-40.923 - La Cour reconnaît la validité du licenciement pour faute grave d'un salarié qui dépassait les durées maximales de travail du fait d'un cumul d'emplois. Le licenciement était intervenu après que l'employeur ait appris le cumul et ait par plusieurs fois mis en demeure le salarié de justifier des horaires effectués chez le deuxième employeur, sans succès.

Forfait de salaire

✘ Cass. Soc. 5/5/2010, n°08-43.652 - La seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait. Est ainsi insuffisante à écarter une demande en paiement d'heures supplémentaires la mention du contrat selon laquelle « la rémunération a un caractère forfaitaire englobant les heures supplémentaires nécessaires à la bonne marche de l'entreprise ».

Heures supplémentaires - accord tacite

✘ Cass. Soc. 2/6/2010, n°08-40.628 - La cour a considéré que l'employeur, qui avait eu connaissance des heures effectuées par le salarié par le biais des fiches de pointage et qui ne s'y était pas opposé avait de fait consenti à leur réalisation et devait les payer.

Passage à temps complet

✘ Cass. Soc. 2/6/2010, n°09-41.395 - Les conditions de forme et de délai prévues aux articles L3123-6 et D3123-3 du code du travail ne s'appliquent qu'aux salariés à temps plein demandant un passage à temps partiel. Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre un emploi à temps plein peuvent valablement présenter leur demande oralement et sans délai particulier.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Contrat Nouvelle Embauche & responsabilité de l'Etat

INEDIT

✘ Tribunal Administratif de Montpellier 29/3/2010, n°0902407 - Condamne l'Etat à rembourser un employeur du montant de sa condamnation par le conseil des Prud'hommes, condamnation prononcée en raison de la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse d'une rupture de CNE intervenue pendant la période de consolidation. Le tribunal a fait droit à la demande de l'employeur en se fondant sur un arrêt du conseil d'Etat (8/2/2007, n°279522) qui a précisé que l'Etat est tenu de réparer l'ensemble des préjudices qui résultent de l'intervention d'une loi adoptée en méconnaissance des engagements internationaux de la France.

Entretien préalable & assistance

✘ Cass. Soc. 5/5/2010, n°09-40.737 - Illustration des limites pour l'employeur de son droit de se faire assister par un autre salarié à un entretien préalable à une sanction disciplinaire. La cour rappelle que l'assistance ne doit pas conduire à transformer l'entretien en enquête mais estime en l'espèce que la présence d'une infirmière dont l'intervention s'est limitée à confirmer les propos reprochés au salarié convoqué n'avait pas affecté le bon déroulement de l'entretien.

Licenciement disciplinaire & plainte pénale



✘ Cass. Soc. 12/5/2010, n°09-40.933 - La cour confirme ici la règle selon laquelle la décision pénale s'impose au juge prud'homal : en cas de relaxe par le tribunal correctionnel, le licenciement fondé sur les mêmes faits que la plainte pénale doit être jugé sans cause réelle et sérieuse par le conseil de prud'hommes saisi. En l'espèce, le tribunal correctionnel avait pourtant retenu la réalité des faits (falsification de documents) avant de relaxer le salarié estimant que ces faits n'avaient eu aucunes conséquences juridiques.

Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement

PRECISIONS !

✘ Cass. Soc. 8/4/2010, n°09-40.975 - La Cour valide un licenciement intervenu pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude constatée après deux visites initiées par le salarié sur conseil de son médecin traitant. Le salarié licencié avait contesté son licenciement estimant que l'inaptitude ne pouvait être constatée qu'à l'occasion d'une visite de reprise et non d'une visite occasionnelle. La cour a rejeté ce raisonnement ; il appartenait au salarié en désaccord avec l'avis rendu par le médecin du travail de saisir l'inspection du travail d'un recours en contestation.

✘ Cass. Soc. 9/6/2010, n°09-41.040 et 09-40.253 - Dans deux arrêts la Cour distingue selon que la rechute d'accident du travail est intervenue au service de l'employeur chez qui l'accident initial avait eu lieu ou pas.

1. Dans le cas où la rechute intervient dans la même entreprise, la cour considère que l'inaptitude a au moins partiellement pour origine l'accident initial et qu'elle doit donc être traitée comme de l'inaptitude professionnelle. Le fait que la CPAM n'ait pas reconnu le lien de causalité entre la rechute et l'inaptitude est sans effet.
2. Dans le cas où la rechute intervient chez un nouvel employeur, la Cour exige depuis 2007 l'existence d'un lien de causalité entre la rechute de l'accident initial et les conditions de travail du salarié chez son nouvel employeur pour que la procédure spéciale soit mise en œuvre. Aujourd'hui, elle demande que le salarié démontre le rôle exact joué par les nouvelles fonctions dans la survenance de la rechute ; un certificat médical du médecin traitant attestant d'un lien de causalité, sans plus de précision, est à cet égard insuffisant.

Licenciement économique

CRP & CONTESTATION DU MOTIF ECONOMIQUE

ATTENTION DANGER !

✘ Cass. Soc. 14/4/2010, n°08-45.399 et 09-40.987 - La cour confirme la possibilité pour le salarié ayant adhéré à la CRP de contester le motif économique ayant conduit à engager la procédure de licenciement. Cette possibilité oblige l'employeur à informer le salarié de ce motif. Dans le cadre des arrêts rendus, la cour indique que cette information doit se faire par tout document écrit remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de l'acceptation de la CRP ; elle retient plusieurs modalités d'information possibles :

1. La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ;
2. Le document écrit d'information sur la CRP remis obligatoirement au salarié lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel ;
3. La lettre adressée au salarié à l'expiration du délai de réflexion pour la notification du licenciement (lettre qui rappelle le délai d'acceptation de la CRP et qui constitue la lettre de licenciement à défaut d'adhésion à la CRP) ;
4. Le protocole d'accord de rupture remis au salarié concomitamment à son acceptation de la CRP.



CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISEE & DROIT AU PREAVIS

NOUVEAU !

✘ Cass. Soc. 5/5/2010, n°08-43.652 - La cour précise qu'en cas de contestation du motif économique de la rupture, le salarié qui obtient gain de cause peut également prétendre au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et à celle de congés payés afférente. Dans la mesure où l'employeur aura déjà versé à Pôle Emploi une indemnité d'un montant équivalent pour les salariés pouvant prétendre à deux mois de préavis, cela revient à la payer deux fois...

DELAJ DE CONTESTATION

NOUVEAU !

✘ Cass. Soc. 15/6/2010, n°09-65.062 - Précise que l'article L1235-7 du code du travail ne s'appliquerait qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi. De fait, l'action en contestation du motif économique serait soumise au délai de droit commun de 5 ans.

ORDRE DES LICENCIEMENTS

IIINEDIT !

✘ Cass. Soc. 19/5/2010 n°09-40.103 - Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, sauf détournement de procédure, le dossier disciplinaire d'un salarié peut constituer l'un des éléments permettant d'apprécier le critère des qualités professionnelles.

RECLASSEMENT, DATE D'APPRECIATION

✘ Cass. Soc. 15/6/2010, n°09-40.421 - Sauf fraude, les possibilités de reclassement s'apprécient au plus tard à la date du licenciement. L'employeur n'avait donc pas à rechercher des possibilités de reclassement dans les entreprises d'un groupe qu'il a intégré quatre mois après la notification du licenciement et ce, quand bien même des négociations auraient été en cours au moment du licenciement.

REORGANISATION & SAUVEGARDE DE LA COMPETITIVITE

✘ Cass. Soc. 31/3/2010, n° 09-40.521 - Sont sans cause réelle et sérieuse les licenciements prononcés à l'encontre de salariés ayant refusé une mutation décidée dans le cadre d'une réorganisation conduisant au transfert des services administratifs d'Annecy à Boulogne-Billancourt. La cour a considéré que la réorganisation était sans incidence significative sur les coûts et répondait non à la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe ou de l'entreprise mais à une volonté de rationaliser les structures.

Prise d'acte

✘ Cass. soc. 30/3/2010, n° 08-44.236 - Pour qu'un salarié puisse valablement invoquer les manquements de son employeur à l'appui d'une prise d'acte de rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, il faut que ces manquements soient « suffisamment graves » et fassent « obstacle à la poursuite du contrat de travail ». A défaut, la prise d'acte sera requalifiée en démission. En l'espèce, l'employeur avait tardé à répondre à la candidature au départ volontaire dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Ce retard ne justifiait pas la prise d'acte de rupture.

NOUVEAU !



✘ Cass. Soc. 2/6/2010, n° 09-40.215 - Si la prise d'acte de rupture par un salarié entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis, la circonstance qu'il a spontanément accompli ou offert d'accomplir celui-ci est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte.

Il s'agit d'une solution différente de celle retenue dans l'appréciation de la faute grave justifiant un licenciement ; dans ce cas l'exécution d'un préavis exclut la faute grave qui est celle caractérisée par l'impossibilité de conserver le salarié dans l'entreprise sans risque de troubles importants à la marche de l'entreprise.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL & STATUT COLLECTIF

COMITE D'ENTREPRISE

Budget des activités sociales & culturelles

✘ Cass. Soc. 30/3/2010, n° 09-12.074 - Le montant de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence, y compris celles relatives à l'activité de restauration dont la gestion a été laissée à l'entreprise elle-même. Rappelons que l'article L. 2323-86 du Code du travail dispose que le montant annuel de la contribution patronale ne doit pas être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise (à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu) et que c'est l'année correspondant au total le plus élevé qui constitue l'année de référence.

Compte-rendu de gestion

✘ Cass. Soc. 1/6/2010, n° 09-12.758 - Seul le nouveau comité élu peut agir en justice pour obtenir le compte-rendu de gestion du comité dont le mandat a pris fin. Sauf à avoir été mandaté par le comité d'entreprise pour agir, le président du comité (l'employeur), ne peut donc demander ce document en justice.

Formation des élus a temps partiel

✘ Cass. Soc. 15/6/2010, n° 09-65.180 - La cour confirme qu'un salarié à temps partiel n'a pas droit au paiement d'heures complémentaires s'il est amené à suivre une partie de la formation économique des membres du CE en dehors de ses heures habituelles de travail.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Contestation des résultats du premier tour

✘ Cass. Soc. 26/5/2010 n°09-60.453 - Les résultats du premier tour ne peuvent être contestés devant le tribunal d'instance que dans les quinze jours suivant ce 1^{er} tour et ce même si un second tour est organisé.

Décompte des salariés mis à disposition

PRECISIONS



✘ Cass. Soc. 14/4/2010, n°09-60.367 - La loi du 20/8/2008 a prévu la prise en compte des salariés mis à disposition d'une entreprise, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents mais à condition qu'ils soient présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qu'ils y travaillent depuis au moins un an. La cour de cassation vient de préciser que la condition de présence n'est pas remplie s'agissant des salariés travaillant ponctuellement dans les locaux de l'entreprise utilisatrice : les salariés n'étaient pas mis à sa disposition de façon exclusive, ils travaillaient pour plusieurs entreprises.

✘ Cass. Soc. 26/5/2010 n°09-60.400 - C'est à l'entreprise utilisatrice qu'il appartient d'établir la liste exacte des salariés d'entreprises extérieures qui interviennent dans ses locaux et qui remplissent les conditions pour être pris en compte dans l'effectif et être inscrits sur les listes électorales. C'est au moment où se déroulent les élections dans l'entreprise utilisatrice que les salariés mis à disposition doivent choisir où ils exercent leur droit de vote.

EXERCICE DU MANDAT

Heures de délégation & modification des horaires de travail

✘ Cass. Soc. 19/5/2010, n°08-42.506 - « Si le délégué syndical peut librement exercer son mandat pendant son temps de travail, il ne peut, sans faute de sa part, unilatéralement modifier ses horaires de travail pour l'exercice de ses fonctions, sans l'accord de l'employeur ». en l'espèce, le délégué avait décalé ses heures d'intervention chez un client ce qui avait occasionné une gêne pour ce dernier. La sanction disciplinaire prononcée suite à ce manquement était donc valable.

SALARIES PROTEGES

Date d'appréciation du bien-fondé du licenciement

✘ Cass. Soc. 30/3/2010, n°09-40.068 - Le juge étant tenu de se prononcer sur des éléments contemporains au prononcé du licenciement économique doit prendre en compte les changements susceptibles d'être intervenus dans la situation de l'entreprise et les possibilités de reclassement entre le moment où l'employeur, envisageant des licenciements, a engagé la procédure pouvant y conduire et le moment où il les a décidés par leur notification aux salariés. En l'espèce, il s'était écoulé plus de huit mois entre la demande d'autorisation administrative de licencier quatre représentants du personnel et la notification des licenciements. Ce délai était dû à un refus d'autorisation suivi d'un recours hiérarchique abouti. La cour a considéré que les juges du fond devaient prendre en compte les changements susceptibles d'être intervenus dans la situation de l'entreprise et les possibilités de reclassement durant ce délai.

PRESENCE SYNDICALE

Représentant de section syndicale

PRECISIONS



✘ Cass. Soc. 26/5/2010 n°09-60.278 - La désignation d'un représentant de section syndicale suppose que ladite section compte au moins deux membres, représentant de section compris.

✘ Cass. Soc. 26/5/2010 n°09-60.243 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la désignation ne peut concerner qu'un délégué du personnel et ce même si un accord collectif a abaissé le seuil de 50 salariés pour la désignation d'un délégué syndical.

Bâtiment & Travaux Publics

✧ Cass. Civ.2^e 6/5/2010, n°09-12.253 - La cour met fin à la particularité de la définition des salariés sédentaires pour l'application d'un taux de cotisation AT-MP plus faible. Il n'est plus fait référence au bénéfice de la déduction spécifique de 10% pour frais professionnels. Ainsi, pour des salariés rattachés au siège social mais amenés à se déplacer régulièrement sur des chantiers, et donc exposés aux risques y afférents, la condition de non aggravation des risques n'était pas remplie et le taux réduit pour le personnel des sièges et bureaux ne pouvait leur être appliqué.

Prévention & Sécurité

✧ Cass. Soc. 24/3/2010, n°08-43.324 - Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié. Cette acceptation est requise nonobstant toute clause contractuelle ou conventionnelle contraire. En l'espèce, le contrat de travail du salarié faisait référence à l'article 7.01 de la convention collective stipulant que « le fait pour un salarié d'être employé indistinctement, soit de jour soit de nuit, soit alternativement de nuit ou de jour, constitue une modalité normale de l'exercice de sa fonction ». Le licenciement prononcé suite au refus du salarié de travailler de nuit a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

✧ Cass. Soc. 17/3/2010, n°08-44.026 - Le refus par un salarié d'être transféré chez l'entreprise reprenant le marché ne peut constituer à lui seul un motif de licenciement et ce quelle que soit la rédaction de la convention collective sur ce point. Il appartient donc à l'employeur de justifier la mesure par une cause réelle et sérieuse à expliciter.

Transports routiers de marchandises

✧ Cass. Soc. 7/4/2010, n°09-40.020 - Le fait qu'un salarié soit contraint par les circonstances, et non pas par ordre direct, de demeurer à la disposition de son employeur pendant les temps d'attente liés aux opérations de déchargement de son camion, ne suffit pas à les qualifier de temps de travail effectif.

