

JURISPRUDENCE

*Notre sélection * 3^e trimestre 2010 **

CONCLUSION & EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT DE TRAVAIL

Clause de non-concurrence

✘ Cass. Soc. 13/7/2010, n°09-41.626 - La cour prend ici deux positions :

1. La clause par laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture, de renoncer à la clause de non-concurrence à tout moment au cours de celle-ci doit être réputée non écrite. Le salarié ne peut en effet être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.
2. En l'absence de disposition conventionnelle ou contractuelle fixant valablement le délai de renonciation par l'employeur à la clause de non-concurrence, celui-ci ne peut être dispensé de verser la contrepartie financière de cette clause que s'il libère le salarié de son obligation de non-concurrence au moment du licenciement.



CDD de remplacement & motivation

✘ Cass. Soc. 15/9/2010, n°09-40.473 - La cour rappelle que même si le code n'exige pas que le contrat mentionne le motif de l'absence du salarié remplacé, l'employeur doit être en mesure d'en justifier en cas de contentieux.

CDD de remplacement & absence

✘ Cass.Soc. 13/7/2010, n°09-40.600 - Un salarié muté provisoirement sur un autre poste peut être remplacé en CDD. En effet, l'absence d'un salarié permettant à l'employeur de recourir au CDD de remplacement s'entend aussi bien de son absence de l'entreprise que de son poste habituel de travail.

DISCIPLINE

Sanction pécuniaire

✘ Cass. Soc. 7/7/2010, n° 09-41.281 - Le retrait d'un avantage, en l'occurrence, des billets d'avion à prix réduit, en raison d'un manquement commis dans les conditions de son utilisation, constitue une sanction pécuniaire illicite, ouvrant droit à indemnisation au profit du salarié.

HYGIENE & SECURITE

Accident du travail, faute inexcusable

✘ Conseil Constitutionnel, Question Préjudicielle de constitutionnalité, 18/6/2010, n°2010-8 - Les dispositions de l'article L452-3 du code de la sécurité sociale ne doivent pas faire l'obstacle à ce que la victime puisse de mander réparation de l'ensemble des dommages non couverts par la sécurité sociale.

Accidents de trajet & faute inexcusable

✘ Cass. Soc. 8/7/2010, n° 09-16.180 - La victime d'un accident de trajet ne peut pas invoquer la faute inexcusable de l'employeur devant les juridictions de sécurité sociale. Elle peut en revanche poursuivre l'employeur qui aurait causé un accident de trajet sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile.



REMUNERATION, INDEMNITES DE RUPTURE & COTISATIONS SOCIALES

Indemnité de non concurrence & indemnité compensatrice de congés payés

✘ Cass. Soc. 23/6/2010, n°08-70.233 - Confirme que la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence a la nature de salaire et qu'elle ouvre donc droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Travail de valeur égale, salaire égal

✘ Cass. Soc. 6/7/2010, n°09-40.021 - L'article L3221-2 du code du travail dispose que « tout employeur assure, pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». Sur ce fondement, une responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux réclamait un rappel de salaires par rapport à ses homologues masculins occupant les postes de Directeurs chargés de la politique commerciale et des finances. La cour a fait droit à sa demande au regard de plusieurs indices :

- l'identité de niveau hiérarchique, de classification et de responsabilités,
- des capacités comparables et une charge nerveuse du même ordre, l'exercice de fonctions d'importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise.

TEMPS DE TRAVAIL, ABSENCES & CONGES

Congé maternité & protection contre le licenciement



NOUVEAU !

✘ Cass. Soc. 15/9/2010, n°08-43.299 - La cour a annulé le licenciement d'une salariée intervenu quatre semaines après son retour de congé maternité mais qui avait été effectivement remplacée dans ses fonctions pendant son congé maternité. Les mesures préparatoires au licenciement sont donc sanctionnées de la même manière que le licenciement lui-même. Même si la cour ne le dit pas expressément dans cette affaire, il apparaît désormais plus prudent de s'abstenir également de convoquer la salariée à un entretien préalable au licenciement pendant son congé maternité.

Heures supplémentaires & travail dissimulé

✘ Cass. Soc. 8/7/2010, n°08-44.898 - Le délit de travail dissimulé n'est constitué qu'à condition que le caractère intentionnel de la dissimulation soit établi. La Cour nous dit que la seule absence de mention des heures supplémentaires effectuées sur le bulletin de salaire ne suffit pas à caractériser cette intention.

Heures supplémentaires et « modulation »

✘ Cass. Soc. 13/7/2010, n°08-44.550 - En cas d'absence en cours d'année de référence, les heures correspondantes doivent être déduite du calcul du seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires sur la base de la durée hebdomadaire lissée et non celle de la durée du travail programmée la semaine d'absence.

Suppression des astreintes

✘ Cass. Soc. 13/7/2010, n°08-44.092 - Lorsque l'astreinte est une sujétion liée à une fonction et que le titulaire de cette fonction n'y est pas systématiquement soumis, sa suppression par l'employeur ne constitue pas une modification du contrat de travail ; elle relève du pouvoir de direction de l'employeur quelles que soient les incidences financières pour le salarié.

Travail à temps partiel & clause de révision des horaires

✘ Cass. Soc. 15/9/2010, n°09-40.473 - La cour rappelle les conséquences du défaut de mention dans le contrat de travail de la durée de travail prévue, de la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, des cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification et les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués : à défaut, l'emploi est présumé à temps complet et il appartient à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte de travail convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Droit à DIF

✘ Cass. Soc. 14/9/2010, n°09-41697 - Sauf faute e lourde, le salarié licencié peut demander à bénéficier de la somme correspondant à son solde de DIF pour financer une action de formation, un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience. Mention doit en être faite dans la lettre de licenciement. La Cour rappelle que le salarié ne peut demander à son employeur la prise en charge d'une formation dont le coût est supérieur à la somme qu'il peut mobiliser au titre du DIF (à ce jour : 9,15 € par heure de DIF acquise et non prise)

Faute lourde

✘ Cass. Soc. 29/6/2010, n°09-40.702 - La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à son employeur. Ce caractère intentionnel est extrêmement difficile à démontrer comme l'illustre cet arrêt. Le salarié avait téléchargé des données sensibles et conservé à son domicile des documents confidentiels sur son entreprise, le tout afin de préparer son départ puis passer à la concurrence. La cour a considéré que ces faits n'étaient pas de nature à caractériser l'intention de nuire.

Licenciement économique

✘ Cass. Soc., QPC, 16/7/2010, n°10-40.015 à 10-40.018 - La Cour refuse par quatre arrêts de soumettre au Conseil constitutionnel la question de la validité du délai spécifique d'un an en contestation d'un licenciement économique (article L1235-7 du code du travail). Selon la cour, ce délai n'entre pas en contrariété avec les droits et libertés garantis par la Constitution, et notamment avec le principe d'égalité.

✘ Cass. Soc., 12/7/2010, n°09-15.182 - Même si les suppressions de poste ne concernent qu'un seul établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire bénéficier du plan de départ volontaire intégré à un plan de sauvegarde de l'emploi l'ensemble des salariés des autres entités exposées aux licenciements.

Mise à la retraite

✘ Cass. Soc. 30/6/2010, n°09-41.349 - La requalification de la mise à la retraite en licenciement nul n'ouvre pas droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis lorsque la rupture du contrat a été précédée d'un délai de préavis d'une durée au moins égale à celle du préavis de licenciement.

Prise d'acte

✘ Cass. Soc. 30/6/2010, n°09-41.456 - La prise d'acte par un salarié de la rupture de son contrat de travail a un effet immédiat et ne peut donc ensuite être rétractée. L'employeur ne pouvait donc se prévaloir de l'acceptation ultérieure par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé proposée dans le cadre d'un licenciement pour motif économique pour écarter les prétentions du salarié au titre de sa prise d'acte.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL & STATUT COLLECTIF

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHSCT & regroupement de sites

✘ Cass. Soc. 30/6/2010, n°09-13.640 - Un projet de regroupement de sites doit être soumis à l'ensemble des CHSCT des sites concernés par le projet et pas seulement à celui du site d'accueil. Les CHSCT non consultés étaient donc fondés à demander la suspension du projet en référé.

Intérimaires & CHSCT

✘ Cass. Soc. 22/9/2010, n°09-60.454 - Même s'ils sont mis à la disposition permanente d'entreprises utilisatrices, les intérimaires sont admis à siéger au sein du CHSCT de l'entreprise de travail temporaire

EXERCICE DU MANDAT

Représentants du personnel & rémunération variable

✘ Cass. Soc. 6/7/2010, n°09-41.354 - Suite à la réclamation d'une représentante du personnel s'estimant lésée par son mandat eu égard aux critères retenus pour l'attribution d'une prime annuelle, la Cour a précisé les règles de calcul de la prime. Ainsi, elle décide que la salariée devait percevoir :

1. Pour la part d'activité correspondant à l'exercice de son mandat : une somme correspondant au montant moyen de prime versé aux autres salariés ;
2. Pour la part correspondant à son temps de production : à une somme calculée sur la base d'objectifs réduits à la mesure de ce temps.

SALARIES PROTEGES

Démission & transaction

✘ Cass. Soc. 12/7/2010, n°09-41.490 - En cas de contestation par le salarié, les juges du fond doivent rechercher si la démission du salarié protégé suivie d'une transaction n'ont pas été orchestrées par l'employeur afin d'échapper à la demande d'autorisation de licenciement. Dans l'affirmative, le rupture serait requalifiée en licenciement nul pour violation du statut protecteur.

PRESENCE SYNDICALE

Représentativité

PRECISIONS



✘ Cass. Soc. 13/7/2010, n°10-60.148 - Le code du travail dispose que sont représentatives au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les organisations qui ont notamment recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP. La cour affirme le caractère prioritaire des élections du CE en refusant la représentativité à un syndicat ayant recueilli 10% aux élections de DP mais pas à celle du CE..

✘ Cass. Soc. 22/9/2010, n°10-10.678 - Satisfait à la condition d'audience le syndicat qui a obtenu 10% des voix au 1er tour des élections tous collèges confondus, peu important qu'il n'ait pas présenté de candidat dans chacun des collèges. Il convient donc de ramener le nombre total des suffrages obtenus par le syndicat au nombre total des suffrages exprimés dans l'ensemble des collèges.

✘ Cass. Soc. 22/9/2010, n°09-60.435 - La mesure de l'audience se fait en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités composant l'Unité Economique et Sociale. Il s'agit d'additionner tous les suffrages obtenus par des syndicats appartenant à la même confédération syndicale.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Agences de voyage

✘ Cass. Soc. 24/3/2010, n°08-41.544 - Le passage au niveau supérieur après 3 ou 5 ans d'ancienneté ne peut être refusé qu'après un entretien d'évaluation contradictoire avec la hiérarchie et ce conformément aux stipulations de l'article 30 de la convention collective.

Entreprises de propreté

✘ Cass. Soc. 8/6/2010, n°08-45.577 - Les salariés ne peuvent valablement renoncer à la durée minimale de repos journalier prévue par l'article 3 de l'accord du 14/10/1996 sur le temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Transports routiers

✘ Cass. Soc. 8/6/2010, n°08-44.940 - L'article 14 de l'annexe ouvrier proscrit les clauses contractuelles incitant directement ou indirectement au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés. Une prime dite d'organisation mais incitant à effectuer le plus de livraisons possibles est donc illicite, même si son montant est modique. Au-delà de la stricte application de la convention collective, cette position est logique au regard de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés (obligation de résultat).