

JURISPRUDENCE

Notre sélection * 4^e trimestre 2010 *

CONCLUSION & EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT DE TRAVAIL

CDD de remplacement

✘ Cass. Soc. 16/12/2010, n°09-41.627 - Encourt la requalification en CDI, le CDD conclu pour remplacer plusieurs salariés simultanément absents, même si le remplacement n'est que partiel. La Cour condamne ainsi le remplacement « en bloc » de plusieurs salariés.

Clause de non concurrence, contrepartie versée par anticipation, nullité

✘ Cass. Soc. 17/11/2010, n° 09-42.389 - La Cour confirme que le versement de la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence ne peut avoir lieu en cours d'exécution du contrat de travail. Elle précise que la nullité de la clause découlant de cette irrégularité ne permet pas à l'employeur de demander le remboursement de la part de rémunération versée à ce titre.

Contrat de vendanges

✘ Cass. Soc. 6/10/2010, n°09-65.346 - Comme tout CDD, ce contrat doit comporter un terme précis ou une durée minimale. A défaut, il encourt la requalification en CDI.

Obligation de fournir du travail

✘ Cass. Soc. 3/11/2010, n°09-65254 - Est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, le salarié dont il est établi qu'il avait été remplacé dans ses fonctions sans qu'aucune autre affectation ne lui ait été proposée. Selon la Cour, il en résultait que l'employeur avait manqué à l'obligation de fournir à son salarié le travail convenu.

Période d'essai

✘ Cass. Soc. 20/10/2010, n°08-40.822 - Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires ou situation de co-emploi, les contrats de travail successifs avec plusieurs sociétés appartenant à un même groupe ne permettent pas au salarié de se prévaloir de l'ancienneté acquise dans l'une de ces sociétés. Ayant relevé que les deux sociétés qui avaient successivement engagé un salarié constituaient des personnes morales distinctes et que le salarié avait démissionné de la première, la Cour d'appel en a exactement déduit qu'une période d'essai avait pu être valablement stipulée par le second contrat et que la rupture des relations contractuelles au cours de cette période pouvait intervenir sans que le salarié pût prétendre à sa réintégration au sein du groupe dans un emploi correspondant à sa qualification antérieure.

✘ Cass. Soc. 20/10/2010, n°08-42.805 - Le fait de conclure un avenant stipulant une période probatoire pour l'exercice de nouvelles fonctions met automatiquement fin à la période d'essai convenue pour occuper les fonctions initiales. De fait, en cas d'échec de la période probatoire, l'employeur ne peut rompre le contrat que dans le cadre d'une procédure de licenciement et non, en invoquant la rupture de la période d'essai.

Promesse d'embauche - absence de rétractation unilatérale



✂ Cass. Soc. 15/12/2010, n°08-42.951 - La Cour valide la condamnation d'une entreprise à payer 45 600 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et 24 699 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, à une personne à qui elle avait fait une promesse d'embauche avant de se rétracter. Concrètement, la promesse avait été faite par courrier posté le 1er août pour une embauche au plus tard le 1er octobre. Le futur salarié l'avait acceptée par courrier envoyé le 16 août, soit avant le retrait, le 17 août, du courrier de rétractation de l'entreprise (rétractation qui avait été formulée oralement dès le 4 août...).

SAS & pouvoir d'embaucher

✂ Cass. Soc. 15/12/2010, n°09-42.642 - La Cour précise que les représentants légaux des SAS sont autorisés à déléguer au DRH, sans formalisme particulier, le pouvoir d'embaucher (duplique sa position de novembre 2010 sur le pouvoir de licencier dans les SAS).

DISCIPLINE

Mise à pied disciplinaire & règlement intérieur



✂ Cass. Soc. 26/10/2010, n°09-42.740 - Si le règlement intérieur ne mentionne pas la durée maximale de la mise à pied disciplinaire, toute sanction de ce type doit être annulée.

HYGIENE & SECURITE

Accident du travail, indemnisation supplémentaire

✂ Cass. Soc. 30/9/2010, n°09-41.451 - Est irrecevable la demande présentée par un salarié devant le Conseil de Prud'hommes en réparation d'un préjudice résultant d'un accident du travail. La Cour rappelle que l'article L451-1 du code de la sécurité sociale dispose qu'aucune action en réparation des accidents du travail ne peut être exercée conformément au droit commun par la victime ou ses ayants droits.

Exposition au risque, absence de dommage & responsabilité de l'employeur

✂ Cass. Soc. 30/11/2010, n°08-70.390 - L'employeur engage sa responsabilité du seul fait de l'exposition à un risque connu sans mise en œuvre effective des moyens de protections adaptés (en l'espèce, masques de protection contre les fumées de soudage). Cette exposition cause nécessairement un préjudice au salarié ; préjudice qui doit être réparé et ce, même si l'exposition n'a eu aucun effet avéré sur la santé du salarié.

Tabagisme & obligation de sécurité de l'employeur

✂ Cass. Soc. 6/10/2010, n°09-65.103 - L'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité de résultat, il doit mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés. Est ainsi fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, le salarié qui établit la carence de ce dernier dans l'application de la législation relative à la lutte contre le tabagisme.

Visites médicales, sanction du manquement



ATTENTION DANGER !

✂ Cass. Soc. 6/10/2010, n°09-66.140 - Est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, le salarié qui établit le manquement de ce dernier dans l'organisation de la visite auprès de la médecine du travail au plus tard huit jours après la reprise du travail. En l'occurrence, le salarié avait été absent pour maladie pendant plus de vingt et un jours et avait repris le travail huit jours avant d'être à nouveau arrêté.

✂ Cass. Soc. 5/10/2010, n°09-40.913 - L'article R4624-10 du code du travail dispose que « Le salarié bénéficie d'un examen médical, réalisé par le médecin du travail, avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai ». La Cour rappelle qu'il s'agit d'une obligation de résultat pour l'employeur et, qu'à défaut d'en assurer l'effectivité, celui-ci doit réparer le préjudice qui en résulte. La Cour précise que ce manquement de l'employeur cause nécessairement au salarié un préjudice ouvrant droit à des dommages et intérêts.

REMUNERATION, INDEMNITES DE RUPTURE & COTISATIONS SOCIALES

Paiement du salaire, répétition de l'indu

✘ Cass. Soc. 30/9/2010, n°09-40.114 - L'employeur qui a versé indûment un salaire n'a pas à faire la preuve d'une absence de faute pour pouvoir mettre en œuvre une action en répétition de l'indu. En l'espèce, la salariée avait perçu pendant sept ans, en net, le montant du salaire prévu en brut dans son contrat de travail. Elle avait invoqué qu'eu égard au temps passé, l'erreur de l'employeur était inexcusable. La Cour l'a néanmoins condamnée à rembourser l'indu dans la limite de la prescription quinquennale.

Réduction FILLON, notion de rémunération brute

✘ Cass. 2e civ. 21/10/2010, n° 09-17.042 - La prise en charge de la cotisation salariale de retraite complémentaire par l'employeur, même résultant d'un accord d'entreprise, fait partie intégrante de la rémunération brute prise en compte pour déterminer le coefficient de la réduction Fillon.

Travail égal, salaire égal & avantages acquis

✘ Cass. Soc. 27/10/2010, n°09-41.292 - Le maintien d'avantages acquis ne méconnaît pas le principe à travail égal, salaire égal, que ce maintien résulte d'une absence d'accord de substitution ou d'un accord de substitution. En l'espèce, deux sociétés avaient fusionné et le comptable d'une des structures se plaignait de ne pas percevoir deux primes perçues par le comptable de l'autre structure ; en vain.

TEMPS DE TRAVAIL, ABSENCES & CONGES

Arrêt de travail & pratique d'une activité non autorisée



NOUVEAU !

✘ Cass. 2e civ. 9/12/2010, n°09-14.575, 09-16.140 et 09-7.449 - La Cour a validé le remboursement des indemnités journalières de sécurité sociale par le salarié en arrêt de travail pour maladie dans deux situations :

1. Participation à des compétitions sportives pendant l'arrêt de travail, et ce, en dépit d'un arrêt avec sorties libres ;
2. Exercice du mandat de membre du CHSCT pendant l'arrêt de travail, et ce, en dépit d'un exercice pendant les heures de sorties autorisées par l'arrêt.

Pour percevoir les indemnités journalières, le salarié doit en effet s'abstenir de toute activité non expressément autorisée.

Coïncidence de deux jours fériés

✘ Cass. Soc. 30/11/2010, n°09-42.990 et 09-69.329 - La Cour confirme la position préconisée par la DGT en 2008, à l'occasion de la coïncidence du 1er mai avec le jeudi de l'ascension : quand une convention collective garantit le chômage et le paiement de tous les jours fériés, le salarié peut prétendre au paiement de onze jours et, donc, à une indemnisation complémentaire lorsque deux jours fériés coïncident. De même, lorsqu'une convention collective prévoit que les salariés bénéficient des onze jours fériés et, qu'en cas de travail un jour férié, ils bénéficient soit d'un jour de compensation, soit d'une indemnité, la coïncidence de deux jours fériés doit donner lieu à deux jours de repos ou à deux indemnités compensatrices.

Forfaits jours - preuve des jours travaillés

✘ Cass. Soc. 7/12/2010, n°09-42.626 - En cas de litige relatif au nombre de jours travaillés par un salarié au forfait, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés. Le fait qu'un salarié produise un document auto-déclaratif non contresigné par son supérieur hiérarchique alors même que la convention collective l'exigeait, ne prive pas le salarié de réclamer le paiement des jours qu'il estime avoir travaillés au-delà de son forfait annuel.

Instauration de la modulation du temps de travail



ATTENTION DANGER !

✘ Cass. Soc. 28/9/2010, n°08-43.161 - L'application de la modulation du temps de travail à un salarié repris en application de l'article L1224-1 du code du travail constitue une modification de son contrat de travail et requiert son accord.

Heures supplémentaires, preuve

✂ Cass. Soc. 24/11/2010, n°09-40.928 - Lorsqu'un salarié réclame le paiement d'heures supplémentaires, il doit fournir au juge des éléments suffisamment précis pour étayer sa demande. La Cour indique qu'il doit s'agir « d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés, pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ». Sur cette base, elle casse ensuite la décision de Cour d'Appel ayant rejeté la demande d'un salarié qui avait versé aux débats un décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire.

Permanence téléphonique & astreintes

✂ Cass. Soc. 9/11/2010, n°08-40.535 - Dans la mesure où le salarié en astreinte exerçait, le soir et la nuit, les fonctions attribuées pendant la journée à un autre membre du personnel spécialement affecté à la réception des appels d'urgence, il se trouvait dans les faits dans une situation de travail effectif.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Faits de la vie privée & licenciement disciplinaire

✂ Conseil d'Etat 15/12/2010, n°316856 - Un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat. Un salarié protégé, employé en tant que chauffeur et dont le permis de conduire avait été suspendu au cours d'une période de repos ne pouvait donc être licencié pour un motif disciplinaire. L'employeur aurait dû fonder la mesure sur les répercussions de la suspension du permis sur le fonctionnement de l'entreprise (établir l'impossibilité de maintenir le contrat de travail sans trouble à la bonne marche de l'entreprise).

Faute grave, délai de mise en œuvre de la procédure

✂ Cass. Soc. 6/10/2010, n°09-41.294 - La Cour précise que « la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur ait eu connaissance des faits allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ».



Licenciement pour faute & propos calomnieux

✂ Cass. Soc. 30/11/2010, n°08-43.499 - Est sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un salarié pour des propos désobligeants tenus à l'encontre de son employeur mais, dans un contexte litigieux, lié à la décision de l'employeur de muter ce salarié, disposant par ailleurs d'une ancienneté importante et dont le comportement n'avait jusqu'alors pas donné lieu à critique.

Lettre de licenciement, signataire

✂ Cass. Soc. 30/9/2010, n°09-40.114 - L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive celui-ci de cause réelle et sérieuse (lettre signée par le secrétaire général d'une association dont les statuts conféraient ce pouvoir au président ou au vice-président, par délégation).

✂ Cass. Mixte 19/11/2010, n°10-10.095 et 10-30.215 - Mettant fin à des positions divergentes adoptées par les juridictions du fond, la Cour admet la validité des délégations de signature consenties aux DRH des SAS, délégations qui n'ont pas à être obligatoirement écrites.

Licenciement sans cause réelle & sérieuse, sanction annexe

✂ Cass. Soc. 21/9/2010, n°09-41.107 - Dans le cadre d'un licenciement jugé abusif, la Haute Cour approuve la condamnation de l'employeur à réparer le préjudice subi par une salariée du fait de la perte du bénéfice de deux formations prévues pour elle au plan de formation de l'année en cours.



NOUVEAU !



Inaptitude, avis médical incomplet, nullité du licenciement

✘ Cass. Soc. 16/12/2010 - L'inaptitude d'un salarié est, en principe, constatée dans le cadre de deux visites espacées de quinze jours. Il n'y a qu'une exception au principe de la double visite : le cas où le médecin du travail diagnostique une situation où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers. Dans ce cas, l'avis doit préciser qu'une seule visite est effectuée et faire référence à l'article R4624-31 du code du travail. Cette carence ne saurait être corrigée par un courrier distinct du médecin du travail. Un licenciement prononcé à la suite de ce seul avis est donc nul.

Inaptitude professionnelle & refus de la proposition de reclassement

✘ Cass. soc. 30/11/2010, n°09-66.687 - Le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur, dans le cadre de son obligation de reclassement, n'implique pas à lui seul le respect par celui-ci de cette obligation. Il lui appartient, en effet, d'établir qu'il ne dispose d'aucun autre poste compatible avec l'inaptitude du salarié et, de faire connaître, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement, avant de procéder au licenciement. Le poste de reclassement à temps partiel offert par l'employeur emportant modification du contrat de travail, le refus du salarié ne pouvait être abusif et ouvrait droit, d'une part, à l'indemnité prévue en cas de méconnaissance de l'obligation de reclassement, et, d'autre part, au versement de l'indemnité spéciale de licenciement.

Plan de départs volontaires & obligation de reclassement

✘ Cass. Soc. 26/10/2010, n°09-15.187 - Les dispositions de l'article L1233-61 du code du travail, prévoyant l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi comportant un plan de reclassement pour toute procédure de licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, ne sont pas applicables dans le cadre d'un plan de départs volontaires excluant tout licenciement.

Report de l'entretien préalable au licenciement

✘ Cass. Soc. 24/11/2010, n°09-66.616 - En cas de report de la date de l'entretien, à la demande du salarié, le délai de cinq jours ouvrables entre la convocation et l'entretien est décompté de la date de la première convocation.

Résiliation judiciaire aux torts de l'employeur

✘ Cass. Soc. 20/10/2010, n°08-70.433 - Le salarié qui obtient une telle décision ne peut prétendre à une indemnisation pour non-respect de la procédure de licenciement ; il bénéficie, en revanche, du versement des indemnités de rupture (indemnité compensatrice de préavis, de licenciement) et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rupture amiable ne vaut pas transaction

✘ Cass. Soc. 15/12/2010, n°09-40.701 - La Cour rappelle qu'un CDI peut être rompu d'un commun accord des parties mais que cet accord, peu important les termes de sa rédaction, ne saurait valoir transaction. La transaction a en effet pour objet de régler un litige issu d'une rupture consommée du contrat de travail (après un licenciement, une démission mais également après une rupture d'un commun accord).

UES & élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi

✘ Cass. Soc. 16/11/2010, n°09-69.485 - Les conditions d'effectif, rendant obligatoire l'établissement d'un PSE, doivent s'apprécier au niveau de l'UES, lorsque la décision de licencier a été prise par la Direction commune. Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour considère que, dans ce cas, il faut se situer au niveau de l'UES pour apprécier le double seuil de dix licenciements sur une même période de trente jours et de cinquante salariés. Elle va à l'encontre de la rédaction de l'article L1233-61 du code du travail qui vise l'employeur et, de sa jurisprudence selon laquelle une UES ne peut avoir cette qualité, faute de personnalité morale.



REVIREMENT

ACCORD D'ENTREPRISE

Droit d'opposition

✘ Cass. Soc. 13/10/2010, n°09-68.151 - Un salarié ne peut se prévaloir de l'absence de notification d'un accord collectif aux syndicats non signataires pour remettre en cause la validité dudit accord. Ce défaut de notification a uniquement pour effet de reporter le délai d'opposition dont bénéficient les organisations non signataires.

✘ TGI Paris 9/11/2010, n°10/12557 - Le Tribunal a rejeté l'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise au motif que les syndicats opposants ne totalisaient que 50% des suffrages exprimés aux dernières élections alors que le texte exige une majorité absolue de 50% +1.

Accord de RTT à durée déterminée

✘ Cass. Soc. 28/9/2010, n°09-13.708 - L'accord à durée déterminée, arrivant à expiration, continue à produire ses effets pour une durée indéterminée dès lors qu'il ne stipulait pas qu'il cesserait de produire effet à défaut de renégociation et qu'il a, dans les faits, été appliqué au-delà de sa date de fin.

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

CHSCT & collège désignatif en cas de pluralité d'établissements

✘ Cass. Soc. 8/12/2010, n°10-60.87 - Sauf accord collectif contraire, le collège désignatif est constitué de tous les membres titulaires du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité d'établissement. Peu importe, qu'en l'espèce, les délégués du personnel aient été élus dans le cadre de vingt-trois établissements distincts et qu'il y ait eu constitution de neuf CHSCT.

COMITE D'ENTREPRISE

Opération de concentration & obligation d'information du CE

✘ Cass. Soc. 26/10/2010, n°09-65.565 - Doivent être considérées comme « parties à l'opération de concentration » l'ensemble des entités économiques qui sont affectées, directement ou indirectement, par la prise de contrôle. En l'espèce, les comités d'entreprise des filiales de la société absorbée auraient dû être informés et consultés sur l'opération de concentration.

DELEGUE SYNDICAL, REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE

Cadre de désignation

✘ Cass. Soc. 10/11/2010, n°09-60.451 - La reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre.

✘ Cass. Soc. 29/10/2010, n°09-60.484 - Un syndicat non représentatif peut désigner un RSS soit au niveau des établissements distincts, soit au niveau de l'entreprise, mais aucune disposition légale n'institue un RSS central.

ELECTIONS

Date d'appréciation de l'électorat

✘ Cass. Soc. 1/12/2010, n°10-60.163 - Réaffirme la règle selon laquelle les conditions d'électorat doivent être appréciées à la date fixée pour le premier tour. Précise que cette règle ne peut être modifiée par voie d'accord préélectoral.

Listes syndicales

✘ Cass. Soc. 22/9/2010 n°10-60.135 - Deux syndicats affiliés à une même confédération nationale ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège électoral, que cette confédération soit représentative ou non.

Elections complémentaires

✘ Cass. Soc. 13/10/2010, n°09-60.206 - S'il est possible d'organiser des élections complémentaires en cas d'augmentation de l'effectif, cette possibilité doit être prévue dans le cadre d'un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Élections professionnelles & rôle du bureau de vote

✘ Cass. Soc. 30/11/2010, n°10-60.211 - Il n'appartient pas au bureau de vote d'écarter les suffrages exprimés en faveur d'une liste, même manifestement irrégulière (plus de candidats que de postes à pourvoir). Le bureau de vote aurait dû se contenter de faire état de l'irrégularité sur le procès-verbal, à charge de toute personne intéressée de contester les résultats devant le Tribunal d'Instance.

Répartition des sièges entre les collèges

✘ CE 17/11/2010 - Lorsque l'autorité administrative est saisie afin d'opérer la répartition des sièges entre les collèges, elle doit attribuer un nombre de sièges suppléants identique à celui des sièges titulaires. Les suppléants ayant vocation à permettre le remplacement des titulaires appartenant au même collège en cas de cessation de fonction, il ne peut, par exemple, y avoir un titulaire et deux suppléants dans le premier collège et uniquement un titulaire dans le second collège.

Salarié mis à disposition dans plusieurs établissements distincts

✘ Cass. Soc., 8/12/2010, n°10-60.126 - Lorsqu'un salarié travaille au sein de plusieurs établissements, il doit être inscrit sur la liste électorale de l'établissement où il exerce principalement son activité. Lorsque les salariés mis à disposition par un sous-traitant ou un prestataire de services ont choisi d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise utilisatrice et, que celle-ci est composée de plusieurs établissements distincts, ils ne sont pas libres d'opter pour l'un ou l'autre de ces établissements et ne participent qu'aux élections de l'établissement dans lequel ils travaillent à titre exclusif ou à titre principal.

INTERESSEMENT, PARTICIPATION DES SALARIES

Participation, calcul de l'effectif

✘ Cass. Soc. 8/12/2010, n°09-65.380 - Pour la mise en place de la participation, le seuil de cinquante salariés doit avoir été atteint au moins six mois au cours des douze mois précédents. La Cour précise que le calcul de l'effectif doit être effectué mois par mois, et en fin de mois. Cela signifie qu'un salarié engagé en CDI à temps complet au cours d'un mois est pris en compte pour une unité au titre de ce même mois.

Intéressement, renonciation par un salarié à ses droits

✘ Cass. soc. 8/12/2010, n°09-42.161 - La Cour rappelle qu'un salarié ne peut valablement renoncer aux avantages qu'il tient d'une convention collective ou d'un accord collectif tant que son contrat de travail est en cours.

SALARIES PROTEGES

Début de la protection

✘ Cass. Soc. 22/9/2010, n°09-41.173 et 08.45.227 - La protection du conseiller du salarié contre le licenciement est effective dès la date d'inscription sur la liste par le préfet, sans attendre sa publication au recueil des actes administratifs.

✘ Cass. Soc. 22/9/2010, n°09-40.968 - La protection du conseiller prud'hommes contre le licenciement est effective dès le jour de la proclamation des résultats des élections prud'homales, sans attendre la publication au recueil des actes administratifs.

Salarié demandeur d'élections

✘ Cass. Soc. 13/10/2010, n°09-41.916 - Sauf si la demande est manifestement dépourvue de tout caractère sérieux, le salarié qui a demandé l'organisation des élections pour la mise en place des délégués du personnel bénéficie, lorsqu'une organisation syndicale intervient aux mêmes fins, de la protection légale de 6 mois réservée à ces salariés. En l'espèce, l'entreprise n'atteignait pas le seuil de 11 salariés puisqu'elle employait directement 7 salariés et avait 2,63 salariés mis à disposition.

Licenciement économique d'au moins dix personnes, entretien préalable

✘ Cass. Soc. 22/9/2010, n°08-45.227 - Contrairement aux salariés non protégés qui ne bénéficient pas d'un entretien préalable au licenciement dans ce type de procédure collective, le salarié protégé doit être convoqué à un tel entretien avant que son employeur ne demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail (en l'espèce, application de l'article R2421-3 du code du travail relatif au délégué syndical, salarié mandaté ou conseiller du salarié).

Changement d'emploi & période probatoire

✘ Cass. Soc. 30/9/2010, n°08-43.862 - En cas de période probatoire non concluante, le retour du salarié protégé à ses fonctions antérieures nécessite son accord préalable. A défaut d'accord, sauf à obtenir une autorisation de licenciement de l'inspection du travail, l'employeur n'a donc d'autre choix que de conserver le salarié au nouveau poste.

USAGE

Dénonciation d'usage

✘ Cass. Soc. 13/10/2010, n°09-13.110 - Pour être valable, la dénonciation d'un usage doit être préalablement notifiée à tous les salariés concernés par la suppression de l'avantage qu'il confère. Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour décide, dans cet arrêt, que lorsque l'avantage est lié à une condition d'ancienneté, la dénonciation doit être faite à tous les salariés qui auraient été susceptibles d'en bénéficier dans les années à venir et pas seulement à ceux justifiant de l'ancienneté requise au moment de la dénonciation.



REVIREMENT DE JURISPRUDENCE

CONVENTIONS COLLECTIVES

Bâtiment

✘ Cass. Soc. 6/10/2010, n°09-40.456 - L'indemnité de trajet prévue à l'article 8-17 de la convention collective, ..., ayant un caractère forfaitaire et ayant pour objet d'indemniser une sujétion pour le salarié, obligé chaque jour de se rendre sur le chantier et d'en revenir, est due indépendamment de la rémunération par l'employeur du temps de trajet inclus dans l'horaire de travail et du moyen de transport utilisé.

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

✘ Cass. Soc. 9/11/2010, n°09-65.313 - Selon l'article 2 de l'avenant du 25/10/2005, le salaire mensuel minimum garanti pour un salarié à temps complet - forfait pour 35 heures de travail effectif, 151,67 heures par mois, paiement du temps de pause inclus - est de 1261 €, dont 60 € de pauses, pour le niveau 2B ; il en résulte que le temps de pause fait partie des 151,67 heures de travail mensuel.

Entreprises de prévention et de sécurité

✘ Cass. Soc. 9/11/2010, n°08-44.179 - Le service continu ouvrant droit à la prime de panier est un travail de sept heures organisé, de façon permanente, en équipes successives.

Entreprises de propreté

✘ Cass. Soc. 13/10/2010, n°09-67.458 - Il n'incombe pas au salarié, affecté à un marché repris et que l'entreprise entrante refuse de conserver à son service,

d'établir qu'il remplit les conditions prévues par l'accord de garantie d'emploi en cas de changement de prestataire.

✘ Cass. Soc. 7/12/2010, n°09-42.315 - Le fait que l'accord du 17/10/1997 prévoit la possibilité de proposer aux salariés des compléments d'heures, par le biais d'avenants temporaires au contrat de travail, ne saurait priver les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale de leur qualité d'heures complémentaires. De fait, peu important l'avenant temporaire d'augmentation du temps de travail, les heures effectuées au-delà du 10^e de la durée habituelle de travail doivent être rémunérées avec une majoration de 25%.

✘ Conseil d'Etat 23/12/2010, n°332493 - Rejette le recours contre la décision ministérielle de rejet de la demande d'extension de l'avenant du 12/12/2008 concernant les salariés mis à disposition. Le Conseil indique que l'exclusion de ces salariés de toute possibilité de voter dans l'entreprise d'accueil est contraire aux dispositions d'ordre public, qui leur accordent un droit d'option de vote et de candidature entre l'entreprise qui les emploie et celle qui les accueille.

Etablissements privés d'hospitalisation à but non lucratif (FEHAP)

✘ Cass. Soc. 20/10/2010, n°08-40.142 - Cette convention collective ayant été entièrement modifiée, le texte initial a cessé de produire effet, de sorte que l'arrêté d'extension est devenu caduc. Cette convention ne saurait, en conséquence, s'appliquer que si l'entreprise était adhérente à une organisation patronale signataire de ladite convention collective.

Transports routiers

✘ Cass. Soc. 28/9/2010, n°09-40.137 - L'indemnité de casse-croûte, prévue par l'article 12 du Protocole du 30/4/1974, est allouée spécifiquement aux salariés accomplissant au moins quatre heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures ; il en résulte que, destinée aux salariés accomplissant un service de nuit, elle est due, dès lors que le salarié remplit les conditions exigées, indépendamment du bénéfice de l'indemnité de repas, versée aux salariés qui effectuent un service dont l'amplitude couvre entièrement la période comprise entre 18 heures 45 et 21 heures 15, en application de l'article 3 du même Protocole.

✘ Cass. Soc. 30/11/2010, n°08-43.499 - Selon l'article 15 de l'annexe 3 de la CCN, « si l'employeur demande à un technicien ou à un agent de maîtrise de changer d'établissement, l'intéressé a le droit de refuser si l'établissement est situé dans une localité différente ». La Cour précise que l'accord du salarié est requis quand bien même le nouvel établissement serait situé dans le même secteur géographique.

Travaux publics

✘ Cass. Soc. 5/10/2010, n°09-41.417 - L'employeur n'établissant pas que les salariés qui travaillaient sur des chantiers extérieurs, les jours pour lesquels ils réclamaient le bénéfice des indemnités de repas, prenaient effectivement leur repas à leur résidence habituelle, il ne pouvait se soustraire à leur paiement (à défaut de rentrer dans un des deux autres cas d'exonération de paiement prévus par l'article 8.5 de la convention collective).

