

JURISPRUDENCE

*Notre sélection * 1^{er} trimestre 2011 **

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, indemnisation systématique en cas de nullité

✕ Cass. Soc. 12/01/2011, n°08-45.280 - La Cour rappelle que le respect par un salarié d'une clause de non-concurrence illicite lui cause nécessairement un préjudice. Elle précise qu'il en est ainsi quand bien même la clause a été annulée concomitamment au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat, le salarié se voyant empêché tout au long de la relation de travail de postuler dans des entreprises concurrentes et d'accepter d'elles des offres d'embauche.

Contrat à temps partiel

✕ Cass. soc., 26/1/2011, n°09-71.349 - La clause contractuelle par laquelle le salarié à temps partiel a la faculté de refuser les missions qui lui sont confiées est sans effet sur les exigences légales relatives à la mention dans le contrat de travail de la durée de travail et de sa répartition, et, en l'absence de celle-ci, sur l'obligation pour l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte convenue, et, 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.

Loi du contrat de travail & convention de Rome

✕ CJUE, 15/3/2011 - La convention de Rome fixe les critères permettant de déterminer la loi régissant le contrat de travail des salariés qui exercent leur activité professionnelle dans plusieurs états. Parmi ces critères : celui du pays dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail. La CJUE précise qu'il s'agit de celui à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, il s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. En l'occurrence, salarié embauché au Luxembourg mais exerçant l'essentiel de son travail en Allemagne (chauffeur routier prenant livraison au Danemark vers des destinations souvent situées en Allemagne, mais aussi dans d'autres pays européens mais au moyen de camions stationnés en Allemagne). Selon la CJUE, le critère du siège de l'employeur ne devrait s'appliquer qu'en cas de difficulté à déterminer le lieu d'accomplissement habituel du travail.

Obligation de rapatriement & de reclassement par la société mère

✕ Cass. Soc., 30/3/2011, n°09-70.306 - L'article L.1231-5 du code du travail dispose que, lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à la disposition d'une filiale étrangère et qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière, la société mère assure son rapatriement en cas de licenciement par la filiale et lui procure un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein. La Cour de cassation indique, dans cet arrêt, que l'obligation de la

société mère joue même en cas de conclusion d'un CDD avec ledit salarié, à l'échéance de celui-ci.

Véhicule de fonction & coût de remise en état

✘ Cass. Soc. 2/3/2011, n° 09-71000 - La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. Le fait que le contrat de travail stipule que les frais éventuels générés par la franchise en cas d'accident responsable, le malus à partir de deux accidents responsables, ainsi que les frais de remise en état facturés par le concessionnaire lors de la restitution du véhicule en cas de démission ou de licenciement, sont à la charge du salarié, ne saurait dispenser l'employeur d'invoquer une telle faute à l'encontre du salarié pour mettre en œuvre la clause du contrat de travail.

DISCIPLINE

Fouille, respect du règlement intérieur obligatoire

✘ Cass. Soc. 2/3/2011, n° 09-68.546 - Ne peut licencier pour vol l'employeur qui n'a pas respecté les conditions particulières du règlement intérieur sur la vérification des objets transportés et la fouille des personnes. En l'espèce, le vigile du magasin avait procédé à la fouille de la salariée comme à celle d'un client classique sans lui permettre de disposer des conditions prévues pour la fouille du personnel.

GREVE

Débrayages courts & répétés

✘ Cass. Soc. 25/1/2011, n° 09-69.030 - Des arrêts de travail courts et répétés, quelque dommageables qu'ils soient pour la production, ne peuvent en principe, être considérés comme un exercice illicite du droit de grève.

Recours aux intérimaires en poste

✘ Cass. Soc. 2/3/2011, n° 10-13.634 - Le code du travail interdisant le recours à l'intérim pour faire face à un mouvement de grève, la Cour en conclut que le fait d'augmenter l'amplitude horaire des intérimaires en poste avant la grève, ou pendant cette grève, constitue une violation de cette interdiction.

HYGIENE & SECURITE

Accident du travail & prise d'acte, charge de la preuve du manquement

✘ Cass. Soc. 12/01/2011, n° 09-70.838 - En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail pour inobservation par l'employeur des règles de prévention et de sécurité ayant entraîné un accident du travail, la charge de la preuve pèse sur l'employeur. Il lui appartient de démontrer que la survenance de l'accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat.



Accident du travail, déclaration & validité des réserves

✘ Cass. Civ. 2e 17/2/2011, n° 10-15.276 - Rappelle que, pour être prises en compte, les réserves émises par l'employeur doivent être motivées et porter sur la contestation du caractère professionnel de l'accident, donc, sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.

Mi-temps thérapeutique, pas de changement d'affectation

✘ Cass. Soc., 30/3/2011, n° 09-71.542 - Constitue une mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé, le changement d'affectation décidé par l'employeur à l'occasion d'un retour à mi-temps thérapeutique et ce, quelles que soient les intentions bienveillantes de celui-ci.



Classement en invalidité & obligations de l'employeur

✘ Cass. Soc. 25/1/2011, n° 09-42.766 - Dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à celui-ci de prendre l'initiative



ATTENTION DANGER !

de faire procéder à une visite de reprise, laquelle met fin à la suspension du contrat de travail.

Harcèlement moral & charge de la preuve

✘ Cass. Soc. 25/1/2011, n°09-42.766 - Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.



REMUNERATION, INDEMNITES DE RUPTURE & COTISATIONS SOCIALES

Changement d'affectation & perte d'une prime

✘ Cass. Soc. 16/3/2011, n°08-42671 - Une prime variable liée à une tâche annexe qui disparaît suite à une nouvelle affectation du salarié peut être librement supprimée par l'employeur dans la mesure où elle n'a pas été contractualisée. En l'espèce, un agent de maintenance occupait ses fonctions dans une agence où il intervenait sur les chaudières au domicile des particuliers et percevait une prime de travaux lorsque, lors d'une intervention, il remplaçait le matériel par une chaudière neuve. Son contrat de travail a ensuite été transféré à une autre société qui l'a affecté à une autre agence spécialisée dans l'intervention sur les installations de chauffage collectif, affectation qui ne permettait plus la perception de ladite prime.

Responsabilité civile de l'employeur des actes commis par ses salariés

✘ Cass. Civ. 2^e, 17/3/2011, n°10-14.468 - Doit être condamné à indemniser les victimes, l'employeur d'un salarié qui avait usé du cadre de l'exécution de son emploi de professeur pour abuser d'élèves placés sous son autorité dans l'enceinte de l'établissement pendant les cours qu'il devait y donner. Le préposé, qui avait ainsi trouvé dans l'exercice de sa profession sur son lieu de travail et pendant son temps de travail les moyens de sa faute et l'occasion de la commettre, fût-ce sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions, n'avait pas agi en dehors de ses fonctions. De fait, son commettant et employeur, était responsable des dommages qu'il avait ainsi causés.

Maladie, délai de carence & retenue sur salaire

✘ Cass. Soc. 26/1/2011, n°08-45.204 - La retenue de salaire opérée en cas de délai de carence doit être proportionnelle à la cessation de travail. Aucune retenue ne saurait être opérée pour des jours habituellement non travaillés.

Rémunération des temps de pause & respect du SMIC

✘ Cass. Crim. 15/2/2011, n°10-87.019, 10-83.988 et 10-87.185 - L'employeur ne peut inclure dans le calcul des salaires, afin de les porter au niveau du SMIC, la rémunération spécifique, prévue par une convention ou un accord collectif, ou un contrat de travail, dont peuvent faire l'objet les temps consacrés aux pauses, s'ils ne répondent pas à la définition du temps de travail effectif.

Révision unilatérale des objectifs

Cass. Soc. 2/3/2011, n°08-44.977 - La Cour indique que lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, il peut les modifier sous réserve que les objectifs fixés soient réalisables et qu'ils aient été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. Le fait que la modification de ces objectifs ait une incidence sur la rémunération importerait peu.



REVIREMENT

Travail égal, salaire égal & diplôme

✘ Cass. Soc. 11/01/2011, n°09-66.785 - Une différence de diplôme ne justifie une différence de traitement que s'il est démontré l'utilité particulière des connaissances acquises au regard des fonctions exercées.

Travail égal, salaire égal, éléments de comparaison

✘ Cass. Soc. 23/3/2011, n°09-42.666 - Lorsque la différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage considéré résulte des termes mêmes d'un accord collectif, il y a lieu de faire application du principe d'égalité de traitement sans recourir nécessairement à une comparaison entre salariés de l'entreprise effectuant le même travail ou un travail de valeur

égale. De fait, ayant relevé que les salariés étaient traités différemment selon qu'ils étaient recrutés avant ou après l'entrée en vigueur de l'accord de transposition du 6 février 2004, la Cour d'appel a décidé à bon droit que la salariée devait bénéficier de la reprise d'ancienneté attribuée, par la convention collective du 15/3/1966, aux salariés recrutés directement.

TEMPS DE TRAVAIL, ABSENCES & CONGES

Heures supplémentaires, contestation rapide nécessaire



✘ Cass. Soc. 30/3/2011, n°10-14.000 - Ne peut échapper au paiement d'heures supplémentaires l'employeur du salarié dont les heures supplémentaires lui avaient été imposées par la nature de sa mission, et que l'employeur, qui en avait connaissance par les relevés que lui communiquait régulièrement le salarié, n'avait formulé de remarques que tardivement, ce dont il résultait, nonobstant l'absence d'autorisation préalable, une autorisation tacite à leur réalisation.

Inaptitude & conge individuel de formation

✘ Cass. Soc. 16/3/2011, n°09-69.945 - L'exécution d'un congé individuel de formation par un salarié déclaré inapte à son poste de travail suspend le contrat de travail et les obligations prévues par l'article L.1226-11 du code du travail. Ainsi, le salarié qui était parti en CIF du 1/9/2003 au 31/3/2005 ne pouvait prétendre au versement de son salaire par l'employeur pendant cette période.

Maladie & logement de fonction

✘ Cass. soc. 26/1/2011, n°09-43.193 - Le logement attribué à titre gratuit à un salarié pour l'exercice de ses fonctions, qui est l'accessoire du contrat de travail et dont il bénéficie dans sa vie personnelle, ne peut lui être retiré ou donner lieu au versement d'un loyer, pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie. La Cour précise que la non-exécution par le salarié des permanences et des astreintes pendant son arrêt de travail n'autorise pas l'employeur à réclamer pour l'occupation, à titre personnel et professionnel, du logement de fonction, le paiement d'un loyer et de charges locatives, non prévu par les dispositions contractuelles et conventionnelles.

Modification du repos hebdomadaire & modification du contrat de travail

✘ Cass. Soc. 2/3/2011, n°09-43.223 - La nouvelle répartition de l'horaire de travail ayant pour effet de priver le salarié du repos dominical, cela constituait une modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser

Modulation & congé sans solde

PRECISIONS

✘ Cass. Soc. 9/2/2011, n°09-42.939 - Les jours de congés payés et d'absence, à défaut de dispositions légales ou conventionnelles ou d'un usage contraire, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Absence maladie & remplacement définitif

✘ Cass. Soc. 26/1/2011, n°09-67.073 - Le licenciement du salarié malade, dont l'absence prolongée perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise, n'a de cause réelle et sérieuse s'il est remplacé par mutation interne qu'à condition que le salarié muté soit lui-même remplacé de manière totale et définitive. La Cour d'appel doit ainsi s'assurer que le recrutement d'un salarié en CDI à temps partiel permettait d'assurer ce remplacement.

✘ Cass. Soc. 15/2/2011, n°09-42.580 - La nécessité de remplacement définitif d'un salarié absent pour maladie doit être appréciée au jour de notification du licenciement. Ainsi, l'embauche d'un salarié en CDI, deux semaines avant le licenciement du salarié absent, établit la nécessité du remplacement définitif en dépit d'une rupture de la période d'essai intervenue postérieurement au licenciement.

CDD & aptitude avec réserves

✘ Cass. Soc. 25/1/2011, n°09-72.834 - Est discriminatoire le non renouvellement du CDD d'un salarié déclaré apte avec réserve par la médecine du travail.

Cessation d'activité d'une filiale & licenciement économique

✘ Cass. Soc. 18/01/2011, n°09-69.199 - La cessation d'activité n'est pas un motif suffisant de licenciement, lorsqu'elle concerne une entreprise intégrée à un groupe, et que le salarié a pour co-employeur cette entreprise et une autre société du même groupe. Ce motif doit être apprécié au niveau du groupe et il ne peut constituer une cause économique de licenciement qu'à condition de s'appuyer sur des difficultés économiques, une mutation technologique ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité au sein du groupe.

✘ Cass. soc. 1/2/2011, n°10-30.045 - Si, en cas de fermeture définitive et totale de l'entreprise, le juge ne peut, sans méconnaître l'autonomie de ce motif de licenciement, déduire la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur de la seule absence de difficultés économiques ou, à l'inverse, déduire l'absence de faute de l'existence de telles difficultés, il ne lui est pas interdit de prendre en compte la situation économique de l'entreprise pour apprécier le comportement de l'employeur. La Cour d'appel qui a relevé, notamment - que la baisse d'activité de la société fermée était imputable à des décisions du groupe auquel elle appartenait, qu'elle ne connaissait pas de difficultés économiques, mais qu'elle obtenait au contraire de bons résultats ... que la décision de fermeture a été prise par le groupe, non pas pour sauvegarder sa compétitivité, mais afin de réaliser des économies et d'améliorer sa propre rentabilité, au détriment de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise concernée - elle a pu en déduire que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable et que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Dénigrement de la hiérarchie par mail & licenciement

✘ Cass. Soc. 2/2/2011, n°09-72.313 et 09-72.449 - L'employeur qui a eu légitimement connaissance du contenu d'un message envoyé via la messagerie professionnelle peut l'utiliser pour justifier un licenciement. La Cour s'est ici prononcée dans deux cas :

1. Le salarié avait insulté son employeur et annoncé son absence non autorisée dans un courriel adressé à son épouse mais envoyé par mégarde en copie à un autre salarié de l'entreprise qui l'avait fait suivre à la Direction ;
2. Des mails outranciers avaient été échangés entre deux salariés au temps et au lieu de travail, et portaient sur un incident relatif à l'exécution par l'un d'eux de ses obligations professionnelles ; les mails avaient été découverts pour les besoins du travail à l'occasion de l'absence imprévue d'un des deux salariés.

Entretien préalable au licenciement & présence d'un huissier

✘ Cass. Soc., 30/3/2011, n°09- 71.412 - La présence d'un huissier à l'entretien, aux côtés de l'employeur, rend la procédure irrégulière, même si l'huissier n'avait pas pour mission d'intervenir dans les débats, mais uniquement de dresser un procès-verbal d'entretien.

Fait de la vie privée & licenciement

✘ Cass. Soc. 9/3/2011, n°09-42.150 - La Cour rappelle qu'un fait de la vie personnelle occasionnant un trouble dans l'entreprise ne peut justifier un licenciement disciplinaire a fortiori pour faute grave. Il appartient à l'employeur de licencier le salarié pour motif professionnel non fautif en démontrant le trouble apporté à la bonne marche de l'entreprise

Inaptitude en trois visites

✘ Cass. Soc. 26/1/2011, n°08-44583 - Dès lors que la seconde visite médicale avait été effectuée, l'obligation de l'employeur de reprendre le paiement des salaires à l'expiration du délai d'un mois n'était pas sérieusement contestable, peu important la troisième visite effectuée par le médecin du travail deux mois plus tard, également intitulée « 2e visite ».

Lettre de convocation par Chronopost

✘ Cass. Soc. 8/2/2011, n°09-40.027 - L'article L1232-2 du code du travail prévoit que la lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement peut être transmise par lettre recommandée avec accusé de réception ou être remise en main

propre contre décharge. La Cour qui avait rejeté la validité d'une convocation par fax, admet celle d'une convocation par Chronopost en ce qu'elle permet de justifier des dates d'expédition et de réception.

Licenciement économique, baisse d'activité & justification de la mesure

✘ Cass. Soc., 16/2/2011, n° 10-10.110 et 09-72.172 - La seule mention d'une baisse d'activité sans référence à des difficultés économiques ne suffit pas à motiver la lettre de licenciement pour motif économique. Il en va autrement lorsque la baisse d'activité invoquée est par ailleurs suffisamment circonstanciée pour permettre au juge de vérifier l'existence de difficultés économiques en résultant.

Pouvoir de licencier

✘ Cass. Soc. 2/3/2011, n°09-67.237 - Un travailleur temporaire n'étant pas une personne étrangère à l'entreprise au sein de laquelle il effectue sa mission, il peut, dès lors, avoir délégation pour signer les courriers de licenciement de l'entreprise utilisatrice.

✘ Cass. Soc. 2/3/2011, n°08-45.422 - Dès lors que les statuts prévoient la possibilité de déléguer les pouvoirs de recruter, nommer, licencier le personnel salarié de l'association à un administrateur ou à un directeur général avec l'accord du conseil d'administration et que la délégation de pouvoir consentie mentionnait exclusivement la possibilité de recruter et de signer les contrats de travail, le licenciement prononcé par cette personne dépourvue de qualité à agir était sans cause réelle et sérieuse.

Rupture conventionnelle

✘ CA Riom, 18/1/2011, n° 10/00658 - Requalifie en licenciement sans cause réelle et sérieuse, la procédure de rupture conventionnelle intervenue dans un climat conflictuel. L'employeur avait d'abord présenté une alternative au salarié : un « licenciement avec perte et fracas » ou un « licenciement avec accord des deux parties » avant de le convoquer à un nouvel entretien l'invitant à signer une rupture conventionnelle. Le salarié y ayant consenti sous la menace d'un licenciement et dans un contexte demeuré conflictuel, l'accord est donc remis en cause par les magistrats.

✘ Cass. Soc. 9/3/2011, n°10-11.581 - Lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL & STATUT COLLECTIF

ACCORD D'ENTREPRISE

Composition de la délégation syndicale

✘ Cass. Soc. 05/01/2011, n°09-69.732 - La Cour rappelle que, sauf accord plus favorable conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales participant à la négociation, la délégation de chaque organisation est légalement composée de deux d'entre eux, et éventuellement complétée par un nombre égal de salariés.

Accord d'entreprise & convention collective, hiérarchie des normes après 2004

✘ Cass. Soc. 9/3/2011, n°09-69.647 - En vertu de l'article 45 de la loi du 4/5/2004, un accord collectif d'entreprise, même conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi, ne peut, à moins que les signataires de cette convention n'en aient disposé autrement, déroger par des clauses moins favorables à une convention collective de niveau supérieur conclue antérieurement à cette date.

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

Délai de contestation du recours à l'expertise

✘ TGI de CLERMONT FERRAND du 9/2/2011, n°11/00122 - L'opposition de l'employeur à l'exercice de la mission de l'expert désigné par le CHSCT, tout en

s'abstenant de saisir le juge pour contester la nécessité de celle-ci, constitue un trouble manifestement illicite.

COMITE D'ENTREPRISE

Budgets du comité d'entreprise

✘ Cass. Soc. 1/2/2011, n°10-30.160 - L'action du CE en paiement de la subvention de fonctionnement se prescrit par cinq ans. Ce délai court à compter de la communication par l'employeur des éléments nécessaires à son calcul et, en l'occurrence, de la masse salariale.

DELEGUE SYNDICAL, REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE

Délégué syndical d'établissement

✘ Cass. Soc. 06/01/2011, n°10-18.205 - Lorsque sont mis en place des comités d'établissement, seuls peuvent désigner un délégué syndical, au sein du périmètre couvert par l'un des comités, les syndicats qui ont obtenu 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections de ce comité. Ni un accord collectif, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier le périmètre légal d'appréciation de la représentativité.

Distributions de tracts

✘ Cass. Soc. 18/01/2011, n°09-12.240 - L'article L 2142-4 du code du travail se borne à organiser la diffusion de tracts par les syndicats professionnels aux travailleurs dans l'enceinte de l'entreprise (aux heures d'entrée et de sortie du personnel) ; n'y sont inclus, ni la voie publique, ni les parties communes de l'immeuble où l'entreprise occupe des locaux, ni l'établissement d'un client au sein duquel des salariés de l'entreprise effectuent des missions. De fait, un employeur ne pouvait pas invoquer ce texte pour contester la licéité de distributions de tracts syndicaux effectués en ces lieux.

✘ Cass. Civ. 1^{ère} 17/3/ 2011, n° 10-11.784 - Pour rejeter une action en diffamation en admettant le fait justificatif de bonne foi, les juges doivent constater la réunion des éléments suivants : légitimité du but poursuivi, absence d'animosité personnelle, prudence et mesure dans l'expression ainsi que sérieux de l'enquête.

ELECTIONS

Candidats aux élections, présence au dépouillement

✘ Cass. Soc. 06/01/2011, n°09-60.398 - Tout candidat a le droit de contrôler les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, ainsi que d'exiger l'inscription de toutes observations, protestations ou contestations sur le procès-verbal. Ce droit s'exerce à la seule initiative du candidat, sans qu'il soit nécessaire de le prévoir au protocole d'accord préélectoral.

Décompte dans l'effectif des salariés mis à disposition

PRECISIONS

✘ Cass. Soc. 19/01/2011, n°10-60.296 - Les salariés mis à disposition présents depuis plus de douze mois dans l'entreprise utilisatrice, sont compris dans le décompte de l'effectif de cette dernière, peu important que certains d'entre eux aient choisi d'être électeurs dans l'entreprise qui les emploie.

Délai de contestation des élections

REVIREMENT

✘ Cass. Soc. 06/01/2011, n°09-60.398 - La Cour décide que c'est la date d'envoi au greffe du Tribunal d'Instance du courrier de contestation qui compte pour l'appréciation du respect du délai de quinze jours après l'élection. Jusqu'à cet arrêt, la Cour retenait la date de réception par le greffe.

Elections partielles & règles de représentativité

✘ Cass. Soc. 06/01/2011, n°10-60.169 - Les élections partielles organisées après la loi du 20/08/2008 ne mettent pas fin aux règles transitoires de représentativité dès lors que les dernières élections générales étaient antérieures à cette loi. A noter que, lorsque les premières élections générales postérieures à cette même loi seront

intervenues, les résultats des élections partielles ultérieures devront être pris en compte dans le cadre d'un calcul de représentativité consolidé.

Etablissements distincts

✘ Cass. Soc. 2/3/2011, n°09-60.483 - Selon l'article L.2314-31 du code du travail, l'autorité administrative n'est saisie, pour la détermination des établissements distincts, qu'à défaut d'accord conclu dans les mêmes conditions que le protocole d'accord préélectoral ; il en résulte que, si le tribunal d'instance n'est pas compétent pour procéder au découpage de l'entreprise en établissements distincts, il l'est pour statuer sur la validité de l'accord procédant à un tel découpage.

Mesure de l'audience syndicale

✘ Cass. Soc. 06/01/2011, n°10-17.653 et 10-60.168 - Le décompte des suffrages exprimés en faveur d'une organisation syndicale se fait en retenant le nombre de bulletins obtenu par sa liste, sans qu'il y ait lieu de tenir compte des éventuelles ratures de noms de candidats.

✘ Cass. Soc. 19/1/2011, n°10-60.277 - L'établissement d'un procès-verbal de carence établissant qu'aucune organisation syndicale ne s'est présentée au scrutin, il en résulte que ces élections, qui ne permettent pas d'évaluer l'audience syndicale, ne mettent pas fin à la période transitoire. La CFTC pouvait donc valablement désigner un délégué syndical dans cette entreprise ayant organisé des élections après la loi du 22 août 2008.

Modalités d'invitation des syndicats

✘ Cass. Soc. 2/3/2011, n°10-60.201 - Le défaut d'affichage institué par la loi du 20/8/2008 constitue une irrégularité qui affecte la validité des élections à deux exceptions près : sauf à avoir émis des réserves expresses, le syndicat se prévalant de la nullité ne doit pas avoir participé à la signature du protocole d'accord préélectoral ni avoir présenté de candidats aux élections.

SALARIES PROTEGES

Mandat non connu de l'employeur

✘ Cass. Soc. 16/2/2011, n°10-10.592 - La protection du conseiller prud'homal s'applique à compter de la proclamation des résultats des élections, peu important l'ignorance par l'employeur de l'existence du mandat (seule une fraude du salarié peut le priver de la protection attachée à son mandat). Néanmoins, la Cour nous indique que le manquement par le salarié à son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur peut avoir une incidence sur le montant de l'indemnisation due au titre de la violation de son statut protecteur. Encore faudra-t-il démontrer que le salarié a volontairement caché son statut protecteur à l'employeur.

Consultation des IRP

✘ CE, 9/2/2011, n°329471- Le comité d'entreprise doit être à nouveau consulté sur le projet de licenciement d'un salarié protégé lorsque l'intéressé obtient un mandat différent entre le moment où le comité a délibéré sur ce projet de rupture et le moment où l'inspecteur du travail prend sa décision sur la demande d'autorisation.

USAGES ENGAGEMENTS UNILATERAUX

Dénonciation

REVIREMENT SUITE

✘ Cass. Soc. 30/3/2011, n°09-68.723 - Transpose la décision rendu en octobre 2010 pour la dénonciation de l'usage, à celle de l'engagement unilatéral : tous les salariés présents dans l'entreprise à la date de la dénonciation doivent être individuellement informés, sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur le caractère acquis ou éventuel du droit dénoncé.

Ameublement, négoce

✘ Cass. Soc. 12/1/2011, n°09-65.966 - En application de l'article 22 de la convention collective, en cas de réembauche suite à un licenciement économique, la première période d'emploi du salarié est prise en compte pour le calcul de son ancienneté. Ainsi, la première période d'emploi doit être prise en compte dans le calcul des indemnités dues au salarié à l'occasion d'un second licenciement économique intervenu quatorze mois après sa réembauche.

Automobile, services

✘ Cass. Soc. 11/1/2011, n°09-65.570 - Les primes de qualification - formation attribuées avant l'avenant du 6/12/2002, et supprimés par celui-ci, peuvent valablement être intégrées dans le salaire de base sans que l'employeur ait à obtenir l'accord du salarié concerné.

Experts-comptables

✘ Cass. Soc. 12/1/2011, n°09-69.679 - Un cadre de niveau N3 peut être soumis à une convention individuelle de forfait en jours du fait de son autonomie dès lors qu'il est établi qu'elle supervisait deux personnes au sein du cabinet, qu'elle était libre d'organiser son travail et avait la pleine responsabilité d'un service

Métallurgie, Ingénieurs et cadres

✘ Cass. Soc. 16/2/2011, n°10-30.248 - La mise à la retraite avant 65 ans sous l'empire des dispositions conventionnelles applicables jusqu'au 31/12/2009 ne pouvait être valablement opérée qu'à condition pour l'employeur de justifier d'une embauche compensatrice, cette particularité devant être précisée dans le contrat de travail de la personne recrutée.

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

✘ Cass. Soc. 16/3/2011, n°10-10.634 - En application de l'article 08.01.1 de l'avenant du 25/3/2002, l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté correspond à la totalité des services effectifs accomplis par le salarié dans l'entreprise et non celle prise en compte antérieurement dans chacun de ses échelons successifs.

Etablissements et services pour personnes inadaptées

✘ Cass. Soc. 26/1/2011, n°09-68.309 - La combinaison des articles 23 et 23 bis de la convention collective indique que les jours fériés doivent être chômés et payés. Ainsi, peu importe l'ouverture sept jours sur sept de l'établissement, les jours fériés ne peuvent être décomptés des congés payés comme des jours ouvrables.

Transports routiers

✘ Cass. Soc. 12/1/2011, n°08-44.896 - En vertu des articles 1, 2 et 14 du protocole d'accord du 30/4/1974, l'employeur dispose d'un droit d'option sur les modalités de remboursement des frais professionnels. De fait, si l'employeur opte pour le remboursement des frais réels, le salarié ne peut réclamer l'indemnité de repos journalier.

