

C.N.News



n° 4 - Avril 2008



ACTUALITES LEGALES

- ↳ **Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008** : La journée de solidarité n'est plus, en l'absence d'accord collectif, automatiquement fixée au lundi de Pentecôte (cf. la question du mois).
- ↳ **Circulaire BO 5F-10-08 du 17 avril 2008** : L'administration fiscale revient sur les limites d'exonération d'impôt sur le revenu alignées sur le plafond de la sécurité sociale de certaines indemnités de rupture.
- ↳ **Circulaire DGT 2008/05 du 8 avril 2008** : explicite les conséquences de l'entrée en vigueur du nouveau Code du Travail au 1^{er} mai 2008.
NB : pour faciliter l'accès au nouveau Code, le Ministère du travail met à disposition un logiciel appelé « Codacod » : il permet, en tapant un numéro d'article, de retrouver la correspondance dans le nouveau Code et inversement. Ce logiciel peut être téléchargé gratuitement sur le site internet :
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/spip.php?page=sous-dossiers&id_mot=466#
- ↳ **Proposition de loi du 17 avril 2008** visant à rénover les dérogations au repos dominical en les assouplissant.
- ↳ **Arrêté du 25 avril 2008** : le nouveau taux horaire du SMIC est, à compter du 1^{er} mai 2008, de **8,63 €/brut** Pour un salarié mensualisé soumis à l'horaire collectif de 35 heures hebdomadaires, la nouvelle valeur mensuelle du SMIC brut est donc de 1.308,88 €.
- ↳ **Position commune des partenaires sociaux du 9 avril 2008** sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme : cette position commune est ouverte à la signature des syndicats.
En tout état de cause, sa validité est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.
- ↳ L'ACOSS a, le 15 mars 2008, diffusé deux nouvelles questions/réponses portant :
 - sur la défiscalisation des heures supplémentaires
 - sur les mesures de la loi sur le pouvoir d'achat.Ces circulaires peuvent être consultées sur le site internet : www.urssaf.fr

JURISPRUDENCE

Embauche et rupture du contrat de travail

- ↳ **Toute sanction disciplinaire, quelle que soit son importance, doit être notifiée au salarié dans le mois qui suit l'entretien** : la convocation du salarié à l'entretien préalable obligatoire en cas de sanction disciplinaire importante impose de lui notifier la sanction dans le délai d'un mois, quand bien même la sanction, finalement prononcée, n'est qu'un simple avertissement : Cass.Soc. 16 avril 2008, n°06-41.999
- ↳ Même lorsque le salarié refuse la **modification** de son contrat de travail pour **motif économique**, l'employeur est tenu de rechercher un poste de reclassement avant de procéder au licenciement : Cass.Soc. 2 avril 2008, n°06-42.438
NB : concernant la computation du **déla**i d'**un mois** laissé au salarié pour faire connaître son refus d'une modification de son contrat de travail, la Cour de Cassation a décidé récemment que ce délai court à compter de la réception (retrait) du courrier par le salarié et non à compter de la date de première présentation : Cass.soc. 27 mars 2008, n°07-40.428
- ↳ La méconnaissance par l'employeur de l'obligation d'informer les salariés sur la mise en œuvre des **techniques et méthodes d'évaluation** des qualités professionnelles peut ouvrir droit à des dommages et intérêts.
En revanche, le non-respect de cette obligation n'est pas de nature à caractériser une inobservation de **l'ordre des licenciements** prenant en compte notamment les qualités professionnelles des salariés, dès lors que l'appréciation de ces qualités repose sur des éléments objectifs et vérifiables : Cass. Soc. 11 avril 2008, n°06-45.804
- ↳ **La multiplication de sanctions disciplinaires injustifiées constitue un harcèlement moral** : le fait de déclasser une salariée à la faveur de l'entrée en vigueur d'une nouvelle classification et de lui adresser en quelques mois plusieurs mises en garde et des avertissements injustifiés et/ou irréguliers constitue un harcèlement moral : Cass.Soc. 16 avril 2008, n°06-41.999
- ↳ Les juges du fond peuvent écarter comme élément de preuve un **document rédigé en langue étrangère** lorsque sa traduction en langue française n'est pas produite : Cass.Soc. 1^{er} avril 2008, n°06-46.027
- ↳ **La Cour de Cassation a jugé qu'une clause de confidentialité dans un contrat de travail peut valablement prévoir** :
 - qu'elle s'appliquera après la fin du contrat ;
 - que l'inexécution par le salarié de son obligation de confidentialité postérieurement à son départ de l'entreprise le rend responsable du préjudice en résultant, même en l'absence de faute lourde, dès lors que la clause était justifiée par la nature de l'activité du salarié et proportionnée au but recherché : Cass.Soc. 19 mars 2008, n° 06-45.322
- ↳ Le salarié qui tente d'impliquer des salariés dans un **conflit** qui l'oppose à la Direction commet une **faute justifiant son licenciement**. En l'espèce un directeur remettait en cause, par e-mail adressé à ses collègues, ses nouvelles fonctions suite à un changement de direction : Cass.Soc. 11 avril 2008, n°07-40.896

Etat de santé

- ↳ **Le droit aux prestations de l'assurance complémentaire est acquis au jour où l'assuré est atteint de l'incapacité de travail** consécutive à une maladie constatée et avant la cessation de la relation de travail.
Le fait que le service soit différé ne remet pas en cause l'ouverture des droits de l'assuré, **même si** elle intervient un jour avant la rupture du contrat de travail et que par application du délai de carence de 3 jours de la sécurité sociale, **la garantie n'opère qu'après la rupture du contrat** : Cass.Soc. 17 avril 2008, n°07-12.088

Durée du travail

- ↳ Revirement de jurisprudence concernant les conditions d'indemnisation du **temps passé à revêtir une tenue de travail** : lorsque la tenue de travail obligatoire peut être revêtue ou enlevée en dehors du lieu de travail, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage : Cass.Soc. 26 mars 2008, n° 05-41.476

CONVENTIONS COLLECTIVES

HABILLEMENT : Industrie :

Cass. Soc. 12 mars 2008, n° 06-45.275 : A défaut d'accord d'entreprise, la **modulation** prévue par l'accord du 1^{er} décembre 1998 n'est pas directement applicable.

Arrêtés d'extension

METALLURGIE – Ingénieurs et Cadres : Accord du 13 décembre 2007 : salaires minima 2008 : arrêté d'extension du 5 mars 2008.

METALLURGIE : Ingénieurs et cadres :

Cass.Soc. 6 février 2008, n° 06-45.219 : précision relative à l'article 29 : le droit à **l'indemnité conventionnelle de licenciement** naît, sauf clause expresse contraire, à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

NB : pour calculer le montant de l'indemnité, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à la date d'expiration normale du préavis qu'il soit ou non exécuté.

LA QUESTION DU MOIS

Lundi de Pentecôte : journée de solidarité ou non ?

Jusqu'à la parution de la loi du 16 avril 2008, la date de la journée de solidarité était fixée, en l'absence d'accord collectif contraire, le lundi de Pentecôte.

A compter de cette année, la journée de solidarité n'est plus automatiquement fixée au lundi de Pentecôte. Le principe est d'inciter les entreprises à négocier les modalités de la journée de solidarité, d'où les deux possibilités suivantes :

- La journée de solidarité est fixée par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche.

L'accord pourra prévoir :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé (non travaillé mais payé) autre que le 1^{er} mai.
Le lundi de Pentecôte pourra donc rester journée de solidarité.
Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, la journée de solidarité ne peut être fixée ni les 25 et 26 décembre, ni le Vendredi Saint.
- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail ;
- Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

NB : la journée de solidarité ne peut pas être fixée par un accord de groupe.

- En l'absence d'accord collectif

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent. Cette règle est applicable dès cette année.

Les modalités possibles sont les mêmes que celles d'un accord collectif.

Le fractionnement est possible.

Concrètement en 2008, si la journée de solidarité est fixée par accord collectif, il faut appliquer cet accord jusqu'à son éventuelle révision.

A défaut d'accord, l'employeur qui veut maintenir la journée de solidarité le lundi 12 mai, jour du lundi de Pentecôte 2008, doit en principe consulter au préalable les représentants du personnel.