

C.N.News



n° 10 – avril 2011



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- ↳ [Loi n°2011-302 du 22 mars 2011](#) portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au Droit de l'Union Européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques.
- ↳ [Lettre circulaire ACOSS n° 2011-038 du 29 mars 2011](#) relative à la loi de finances pour 2011 du 29 décembre 2010.
- ↳ [Lettre circulaire ACOSS n° 2011-039 du 29 mars 2011](#) relative à la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité Sociale pour 2011.
- ↳ [Circulaire DGT n° 3 du 15 mars 2011](#) relative aux modalités d'application de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de licenciement.
- ↳ [Instruction fiscale 5F-6-11 du 25 février 2011](#) (barème kilométrique 2011 applicable pour 2010).

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

Exécution du contrat - modification

- ↳ Le **changement d'horaire** qui prive le salarié du repos dominical constitue une **modification du contrat** de travail qui ne peut pas être imposée au salarié (Cass. Soc. 2 mars 2011, n°09-43.223).
- ↳ Dès lors que les **objectifs** sont **fixés unilatéralement par l'employeur**, celui-ci peut les modifier unilatéralement à condition que les nouveaux objectifs soient réalisables et qu'ils aient été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice (Cass. Soc. 2 mars 2011, n°08-44.977).
- ↳ La **diminution importante des fonctions et responsabilités** d'un salarié constitue une modification du contrat de travail qui ne peut pas lui être imposée. Le licenciement prononcé pour avoir refusé la modification du contrat est sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 6 avril 2011, n°09-66818).
- ↳ L'employeur qui propose à un salarié menacé de licenciement économique un poste de **reclassement**, accepté par ce salarié, mais y affecte un autre salarié de l'entreprise dont le licenciement n'est pas envisagé, manque à son obligation de reclassement (Cass. Soc. 23 mars 2011, n°10-10.039).
- ↳ Avant de licencier un salarié pour **mésentente**, en raison des plaintes formulées contre lui par une partie du personnel, l'employeur doit tenter d'apaiser les esprits et de trouver une solution de conciliation (CA Paris, Chambre 6-10, 15 mars 2011, n°08-09542).

Rupture du contrat de travail

- ↳ Si la **convocation à l'entretien préalable** peut être notifiée par voie **d'huissier**, la **présence** de ce dernier à l'entretien préalable constitue une irrégularité de procédure. En effet, l'employeur ne peut être accompagné que d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise (Cass. Soc. 30 mars 2011, n°09-71.412). Dans un arrêt du 8 février 2011, la Cour de Cassation avait déjà déclaré valable l'envoi de la convocation par **Chronopost** (n°09-40.027).
- ↳ Conformément à l'article L. 1231-5 du Code du Travail, la **société mère qui détache un salarié au sein d'une filiale étrangère** doit reclasser le salarié en cas de rupture du contrat conclu avec la filiale. Cette obligation de reclassement joue même si le contrat de travail n'a pas été maintenu avec la société mère (Cass. Soc. 30 mars 2011, n°09-70.306).
- ↳ Depuis l'année dernière, plusieurs arrêts sont venus préciser qui, dans une **SAS**, avait **qualité pour conclure et rompre le contrat de travail**. Il a ainsi été jugé que même en l'absence d'une délégation expresse, le DRH d'une SAS avait ce pouvoir (Cass. Chambre mixte, 19 novembre 2010, n°10-10.095).

Le licenciement par une personne dépourvue de qualité à agir est sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 2 mars 2011, n°08-45.422).

Franchissant un pas de plus, la Cour de Cassation vient de juger qu'un **travailleur temporaire** chargé de conseiller et de remplacer le Directeur des Ressources Humaines n'est pas une personne

étrangère à l'entreprise ; elle en déduit qu'il avait le pouvoir de signer les notifications de licenciement (Cass. Soc. 2 mars 2011, n°09-67.237).

- ↳ La circonstance qu'un salarié bénéficie d'un **arrêt maladie** prescrit par son médecin traitant n'empêche pas la rupture du contrat de travail pour **inaptitude** totale déclarée par le Médecin du Travail au cours de la seconde visite médicale (Cass. Soc. 5 janvier 2011, n°08-70.060).

Santé – Hygiène - Sécurité

- ↳ L'**accident de la route** d'un **conducteur** en mission de livraison pour une société de transport est un accident du travail dès lors que **l'état d'ébriété** constaté lors de l'accident n'autorise pas à lui seul à en induire la disparition du lien de subordination (Cass. Soc. 17 février 2011, n°09-70.802).
- ↳ L'employeur a, à l'égard des salariés, une **obligation de sécurité de résultat** en matière de protection de leur santé et de leur sécurité. Il ne doit non seulement répondre des **agissements de ses préposés** mais également de ceux des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une **autorité sur les salariés** ; et l'absence de faute de sa part n'est pas susceptible de l'exonérer de sa responsabilité (Cass. Soc. 1^{er} mars 2011, n°09-69.616).

En l'espèce, une responsable de restaurant s'était plaint d'actes d'harcèlement moral d'un tiers à l'entreprise chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion, de former la responsable du restaurant et son équipe et qui pouvait dès lors, selon la Cour de Cassation, exercer une autorité de fait sur les salariés.

- ↳ Le **changement d'affectation** d'un salarié décidé **en raison de son état de santé** est discriminatoire même si le changement d'affectation procédait du souci de l'employeur d'aménager les fonctions suite à la maladie du salarié et de tenir compte de l'avis du Médecin du Travail qui avait conclu à une aptitude sous réserve et préconisé une reprise dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique (Cass. Soc. 30 mars 2011, n°09-71.542).

Instances représentatives du personnel

- ↳ Le **défaut d'affichage** à destination des organisations syndicales les informant de **l'organisation d'élections professionnelles** et les invitant à négocier le protocole pré-électoral constitue une **irrégularité** qui affecte la validité des élections. Toutefois, un syndicat ayant présenté des candidats ou ayant participé à la signature du protocole pré-électoral ne peut pas se prévaloir de cette irrégularité (Cass. Soc. 2 mars 2011, n°10-60.201).

Conflits collectifs

- ↳ L'employeur n'est pas autorisé à recourir à des **travailleurs temporaires** ou embauchés à durée déterminée pour remplacer un salarié gréviste (articles L.1251-10 et L.1242-6 du Code du Travail).

Dans un arrêt du 2 mars 2011, la Cour de Cassation étend cette interdiction à des **travailleurs temporaires embauchés quelques mois avant le début du conflit collectif** et auxquels l'entreprise avait, en surplus de leurs tâches habituelles, confié des tâches normalement accomplies par des salariés grévistes (Cass. Soc. 2 mars 2011, n°10-13.634).

Droit des affaires

- ↳ La validité d'une **clause de non-concurrence** insérée dans un **pacte d'actionnaires** suppose que la clause soit indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, qu'elle soit limitée dans le temps et dans l'espace et qu'elle comporte l'obligation pour la société de verser une **contrepartie financière** (Cass. Com. 15 mars 2011, n°10-13824).