

C.N.News



n° 11 – mai 2011



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- ↳ **Loi n°2011-525 du 17 mai 2011** « de simplification et d'amélioration de la qualité du droit ».

Dispositions sociales :

- L'inaptitude constatée par le Médecin du travail devient un cas de rupture anticipée du CDD.
- Renouvellement du congé de présence parentale.
- Les obligations comptables d'une organisation syndicale dépendront, après parution d'un décret, de leurs ressources.

La loi contient également des mesures de simplification comptable, des mesures emportant allègement du régime des augmentations de capital, des assouplissements des règles sur les fusions et scissions, un nouveau régime pour les noms de domaine et des mesures en droit des procédures collectives.

- ↳ **Décret 2011-524 du 16 mai 2011** : une aide, d'un montant de 2.000 Euros, est accordée en cas d'embauche d'un chômeur de 45 ans et plus sous contrat de professionnalisation débutant après le 1^{er} mars 2011.

- ↳ **Circulaire n° DSS / SD2C / 2011 / 116 du 5 avril 2011** relative au taux unique de cotisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- ↳ **Communiqué CNIL du 11 mai 2011 (www.cnil.fr)** relatif aux obligations de l'employeur lorsqu'il recueille, conserve et utilise les informations relatives aux salariés recueillies lors des entretiens (annuels) d'évaluation.

- ↳ **Avis n° 114 du Comité consultatif national d'éthique (CCNE) du 19 mai 2011** selon lequel le dépistage médical de l'usage de produits illicites ou d'alcool en milieu de travail est souhaitable et justifié pour des postes de sûreté et de sécurité, c'est-à-dire, les postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui.

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

Embauche – contrat de travail

- ↳ En l'absence de disposition contractuelle ou conventionnelle contraire, **la période d'essai se décompte en jours calendaires**, qu'elle soit stipulée en jours, en semaines ou en mois (Cass. Soc. 28 avril 2011, n°09-40.464 et 09-72.165).
- ↳ **Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application** ; à défaut, l'employeur ne peut s'en prévaloir et le licenciement prononcé suite au refus du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation n'est pas fautif (Cass. Soc. 28 avril 2011, n°09-42.321).
- ↳ Lorsque le mode de rémunération est fixé par contrat, l'employeur ne peut pas le modifier unilatéralement même si le nouveau mode est plus avantageux pour le salarié. **L'employeur ne peut donc pas intégrer la prime d'ancienneté dans le salaire sans l'accord du salarié** ; à défaut, le salarié peut solliciter un rappel de primes d'ancienneté (Cass. Soc., 28 avril 2011, n°09-71.324).
- ↳ **La mise à la retraite d'un VRP** par l'employeur ouvre droit, par principe, **à l'indemnité de clientèle** à condition que le VRP justifie, conformément à l'article L.7313-13 du Code du Travail, avoir apporté, créé et développé une clientèle (Cass. Soc. 11 mai 2011, n°09-41.298).

Durée du travail

- ↳ La seule **fixation d'une rémunération forfaitaire**, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait (Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-70.813).

Rupture du contrat

- ↳ La rupture du contrat de travail motivée par l'état de santé du salarié est nulle. En revanche, est justifié le licenciement d'un salarié dont **l'absence prolongée ou les absences répétées pour maladie** perturbent le fonctionnement de l'entreprise à un point tel qu'elles entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son **remplacement définitif**. L'employeur ne satisfait à la condition du remplacement définitif que lorsqu'il embauche le remplaçant sous CDI.

Cette condition n'est donc pas remplie lorsque l'employeur fait appel à un salarié sous CDD, sous contrat de travail temporaire, à un salarié déjà présent dans l'entreprise ou encore à un prestataire de service (Cass. Ass. Plein. 22 avril 2011, n°09-43.334).

- ↳ **Perte du permis de conduire dans le cadre de la vie privée, motif de licenciement ?**

Non. Le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie privée, une infraction ayant entraîné le retrait ou la suspension de son permis de conduire ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat de travail et ne peut donc pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire (Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-67.464).

Lorsque le salarié refuse une mesure de **rétrogradation disciplinaire** notifiée après un entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction initiale doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien dans le délai de la prescription de deux mois prévu par l'article L.1332-4 du Code du Travail, le refus du salarié ayant interrompu ce délai (Cass. Soc. 28 avril 2011, n°10-13.979).

- ↳ Le **délaï pour renoncer à la clause de non-concurrence** débute lors de l'envoi de la lettre de rupture et non le jour de réception de cette lettre par le salarié (Cass. Soc. 30 mars 2011, n°09-41.583).

- ↳ L'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Tout salarié, mais également une organisation syndicale, peut donc obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (Cass. Soc. 17 mai 2011, n°10-12.852).

Santé et Sécurité

- ↳ **Un examen médical de reprise organisé par le seul médecin du travail** (et non à l'initiative de l'employeur) **n'est pas une visite de reprise** mettant fin à la suspension du contrat de travail (Cass. Soc. 28 avril 2011, n°09-40.487).
- ↳ **La caducité d'un contrat n'affecte pas la clause pénale qui y est stipulée** et qui doit précisément produire effet en cas de défaillance fautive de l'une des parties (Cass. Com. 22 mars 2011, n° 09-16.600). En revanche, la nullité de l'acte qui contient une clause pénale entraîne la nullité de la clause pénale également (art. 1227, al. 1 Code Civil).

Conséquences :

- le salarié n'est pas tenu de s'y rendre et ne peut pas faire l'objet d'une sanction s'il ne s'y rend pas ;
- c'est à l'employeur qu'il incombe d'organiser la visite de reprise sous peine de manquer à son obligation de sécurité de résultat ;
- tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu, l'employeur ne doit tirer aucune conséquence de l'absence du salarié à son poste de travail.

- ↳ **Les litiges relatifs à la validité des décisions prises par une société** ayant son siège sur le territoire d'un Etat membre (en l'espèce la France), relèvent **de la compétence exclusive du Tribunal de cet Etat membre**, même si le défendeur n'est pas domicilié sur le territoire d'un Etat membre (Canada en l'espèce). Application de l'article 22 §2 du Règlement CE 44/2001 du 22 décembre 2000 (Cass. Com. 15 mars 2001, n°09-72.027).

Droit des affaires

- ↳ **Un simple intermédiaire commercial n'est pas un agent commercial** pouvant prétendre à l'indemnité de cessation d'activité en cas de fin des relations commerciales. Pour écarter la qualité d'agent commercial, la Cour de Cassation relève que l'intermédiaire (étranger) ne disposait pas de façon permanente d'un pouvoir de négocier des contrats au nom et pour le compte du mandant, société française (Cass. Com. 27 avril 2011, n°10-14.851).

- ↳ Si un **Directeur général d'une SA** peut être **révoqué hors sa présence**, encore faut-il qu'il ait préalablement été avisé des motifs de sa révocation et qu'il ait été invité en temps utile à présenter ses observations avant la décision de révocation.

A défaut, la révocation est abusive et ouvre droit à des dommages et intérêts (Cass. Com. 29 mars 2011, n°10-17.667).