

C.N.News



n° 9 - octobre 2008



ACTUALITES LEGALES

- ↳ **Décret n° 2008-1056 du 13 octobre 2008 créant de nouvelles obligations pour les chômeurs en renforçant leur suivi** : Introduction de **sanctions** (suspension des allocations) lorsque le demandeur d'emploi refuse d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, de suivre une formation ou deux offres raisonnables d'emploi.

La **dispense de recherche d'emploi** ne sera désormais accordée qu'aux allocataires âgés d'au moins 58 ans en 2009, puis à ceux âgés d'au moins 59 ans en 2010. A compter du 1^{er} janvier 2012, le mécanisme sera supprimé.

- ↳ **Circulaire ACOSS n° 2008-081 du 16 octobre 2008** : qui précise notamment le **régime fiscal et social** des **indemnités** versées au salarié lors de la **rupture conventionnelle** du contrat de travail et de celles versées à l'issue ou en cas de **rupture anticipée du CDD à objet défini**.

- ↳ **Projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009** :

- Assouplissement des conditions pour **cumuler une pension de retraite avec un revenu d'activité** ;
- La possibilité pour un employeur de **mettre à la retraite** un salarié (même s'il peut bénéficier d'une pension à taux plein) serait supprimée à compter du 1^{er} janvier 2010.
- **Suppression de la contribution des employeurs au financement du Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante** ; la perte de ressources résultant de cette suppression serait compensée par une augmentation de la contribution de la branche AT/MP du régime général au FCAATA.
- **Prise en charge par l'employeur des frais de transport** qu'expose le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Cette prise en charge serait obligatoire ou facultative selon le mode de transport utilisé par le salarié.

JURISPRUDENCE

↳ Contrat de travail temporaire

Si, en l'absence de contrat de mission écrit, le salarié temporaire peut demander la **requalification en CDI** auprès de l'entreprise de travail temporaire il n'est en revanche pas admis à faire valoir les droits résultant d'un CDI auprès de l'entreprise utilisatrice : Cass.Soc. 17 septembre 2008, n°07-40.704

↳ Clause de mobilité

Le refus du salarié opposé à la mise en œuvre d'une clause de mobilité ne constitue pas nécessairement un motif de licenciement. La mise en œuvre d'une telle clause doit en effet se faire de manière loyale. **Illustrations récentes** :

- une clause de mobilité doit définir de façon précise sa **zone géographique d'application** et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;
- même si la clause prévoyait la possibilité d'un **changement d'horaire**, le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou d'un horaire de jour à un horaire de nuit ne peut être mis en œuvre sans l'accord du salarié ;
- la mise en œuvre de la clause de mobilité ne peut porter **atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale** que si une telle atteinte est justifiée par la tâche à accomplir et est proportionnée au but recherché ;
- la mise en œuvre d'une clause de mobilité doit être conforme à l'**intérêt de l'entreprise** et il incombe au salarié de démontrer que la décision de l'employeur a été prise en réalité pour des raisons étrangères à son intérêt ou que la clause a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la **bonne foi contractuelle** ;
- la mise en œuvre d'une clause de mobilité ne doit pas être décidée en raison de **problèmes relationnels avec son supérieur hiérarchique**, sauf à engager une procédure disciplinaire.

Cass.Soc. 14 octobre 2008, n° 06-46.400, n° 07-40.092, n°07-40.523, n°07-43.071, n°07-40.345

↳ Rupture du contrat de travail

- **Plan de sauvegarde de l'emploi** : appréciation des seuils lorsque le **siège est à l'étranger** : l'effectif à prendre en compte pour déterminer si un plan de sauvegarde de l'emploi doit être mis en œuvre est constitué par les **seuls salariés** relevant des établissements de la société situés **en France** : Cass.Soc. 23 septembre 2008, n° 07-42.862

- **Procédure de licenciement économique dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire** : l'existence d'un représentant des salariés ne répare pas l'irrégularité résultant du **défaut de mise en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel** sans qu'un PV de carence ait été établi. Le salarié licencié a donc droit au versement d'une indemnité au moins égale à un mois de salaire. Cass.Soc. 23 septembre 2008, n°06-45.528

- **L'indemnité pour licenciement économique abusif se cumule avec des dommages et intérêts** pour non réponse au salarié qui demande la communication des critères d'ordre des licenciements : Cass.Soc. 24 septembre 2008, n°07-42.200

Mais attention : pas de cumul entre l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages et intérêts pour non respect de l'ordre des licenciements.

- **Clause de non-concurrence** : les circonstances de la rupture n'affectent pas l'obligation de l'employeur de verser la contrepartie financière dès lors qu'il n'a pas renoncé au respect de la clause de non-concurrence. La contrepartie financière est donc notamment due lorsque le **salarié part à la retraite** ou est **déclaré inapte** ou lorsque **l'employeur cesse son activité** : Cass.Soc. 24 septembre 2008, n° 07-40.098 ; Cass.Soc. 13 juillet 2005, n° 03-44.975 ; Cass.Soc. 9 juillet 2008, n°07-41.970

↳ Santé au travail

- Une clause de salaire prévoyant une **prime au rendement** (en l'espèce une prime versée à un coursier en fonction des courses effectuées) est **illicite si elle compromet la sécurité du salarié** : Cass. Soc. 24 septembre 2008, n° 07-44.847.

- **Obligation d'information des Caisses** : lorsque la Caisse a informé l'employeur de la date à laquelle elle prévoit de prendre sa décision, suite à une demande de prise en charge du salarié, elle ne peut rendre la dite **décision avant la date qu'elle a indiquée**. La décision rendue dans de telles conditions est inopposable à l'employeur : Cass. 2^e Civ, 16 octobre 2008, n° 07-21.037.

↳ Relations collectives

- **Concours de normes conventionnelles** : en cas, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé. C'est l'occasion pour la Cour de Cassation de confirmer que **les jours RTT et les congés payés n'ont ni la même cause, ni le même objet** : Cass. Ass. Plén, 24 octobre 2008, n°07-42.799
- **Statut protecteur du conseiller du salarié** : si la liste des conseillers du salarié n'est pas publiée au Recueil des actes administratifs du département, elle n'est pas opposable à l'employeur ; si ce dernier licencie le conseiller sans solliciter préalablement l'autorisation de l'Inspection du Travail, le **licenciement** est néanmoins **régulier** : Cass. Soc. 24 septembre 2008, n°07-40.436
- **Elections professionnelles** : n'est pas contraire à la loi l'usage d'entreprise permettant à chaque électeur **d'insérer dans une même enveloppe autant de bulletins de vote qu'il y a de sièges à pourvoir** dès lors que les bulletins sont établis au nom de chacun des candidats se présentant individuellement : Cass.Soc. 24 septembre 2008, n°08-60.004

↳ Procédure civile

La loi n°2007-291 du 5 mars 2007 ne prive pas le juge civil de la possibilité de prononcer le **sursis à statuer** jusqu'au prononcé définitif d'une action publique (et donc pénale) s'il l'estime opportun : Cass.Soc. 17 septembre 2008, n°07-43.211

↳ Droit des affaires

Une **convention irrégulièrement conclue entre la société et son dirigeant** peut recevoir application s'il n'en résulte aucune conséquence dommageable pour la société : Cass. Soc. 16 septembre 2008, n°07-43.601

CONVENTIONS COLLECTIVES

↳ Accords :

- **Bureaux d'études techniques (SYNTEC)** : salaires minima des ETAM au 1^{er} janvier 2009 : avenant n°36 du 12 septembre 2008
- **Bureaux d'études techniques (SYNTEC)** : salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} janvier 2009 : avenant n° 35 du 12 septembre 2008

Arrêtés d'extension / d'élargissement :

Prestataires de services :

Avenant n° 5 du 1^{er} avril 2008 (amélioration du régime de prévoyance) : Arrêté d'extension du 7 octobre 2008.

Bureaux d'études techniques :

Accord du 24 avril 2008 (égalité hommes femmes – congé de paternité) : Arrêté d'extension du 7 octobre 2008.

Récupération : Industries et commerces :

Avenant du 9 avril 2008 (heures supplémentaires) et accord du 9 avril 2008 (régime de prévoyance) : Arrêtés d'extension du 9 octobre 2008.

Import - Export :

Accord du 2 juillet 2008 (salaires minima au 1^{er} juillet 2008) : Arrêté d'extension du 21 octobre 2008.