

JURISPRUDENCES

- **Contrat de travail – Cass.soc. 06/04/2011**

Lorsque l'étendue des fonctions et le niveau de responsabilité du salarié sont fortement réduits, il y a modification du contrat nécessitant l'accord du salarié même si la rémunération ou la qualification ne sont pas affectés.

- **Absences et congés – Cass.soc. 06/04/2011**

La Cour de cassation élargit le champ d'action des inspecteurs du travail en matière de travail illicite du dimanche. Ainsi, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés pour voir ordonner les mesures propres à faire cesser le travail illicite le dimanche dans les établissements de vente de détail et de prestations de service au consommateur.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 30/03/2011**

Il est interdit de proposer un CDD d'usage aux salariés en CDI et ce que ces CDI soient à temps partiel ou intermittents.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 30/03/2011**

Face à une demande de dommages et intérêts formulée en réparation de faits déloyaux commis par un salarié à l'encontre de son employeur, il appartient au juge du fond de rechercher si ces faits ne sont pas constitutifs de faute lourde, alors que ceux-ci ont été qualifiés de faute grave par l'employeur dans le cadre de la procédure de licenciement engagée. En effet, seule une faute lourde rend le dédommagement possible en cas de préjudice subi du fait de ces actes.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 30/03/2011**

Le contrat de travail à temps partiel doit comporter la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. En l'absence de cette mention, le contrat est présumé avoir été conclu à temps complet. S'agissant d'une présomption simple, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve contraire.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 02/03/2011**

Une clause de non sollicitation n'est pas une clause de non-concurrence. Conclue entre deux employeurs (et non entre employeur et salarié), elle engage une société à ne pas embaucher les salariés d'une autre, le plus souvent déjà en affaire avec elle. Deux sociétés peuvent ainsi faire travailler ensemble leurs salariés sur un projet, sans craindre de les perdre en cours de projet au

profit de celle qui offrira de meilleures conditions d'emploi. Cette clause demeure licite à condition de ne pas porter atteinte à la liberté de travail du salarié.

- **Licenciement et rupture du contrat – Cass.soc.30/03/2011**

Si la lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement peut être remise par voie d'huissier, ce dernier ne peut pas être présent lors de l'entretien.

- **Licenciement et rupture du contrat – Cass.soc. 06/04/2011**

Les juges du fond peuvent rechercher la véritable cause du licenciement, lorsqu'il apparaît que le motif mentionné dans la lettre de licenciement n'est pas exact, pour en déduire que le licenciement était injustifié.

- **Rupture du contrat – Cass.soc. 16/03/2011**

Un changement d'affectation peut entraîner la suppression d'une prime non contractuelle sans que cette suppression ne justifie la prise d'acte de la rupture par le salarié.

- **Absences et congés – Cass.soc. 16/03/2011**

L'exécution d'un congé individuel de formation par un salarié déclaré inapte à son poste de travail suspend le contrat de travail, et il ne peut prétendre au versement de son salaire par l'employeur durant ce congé.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 28/04/2011**

Lorsqu'une clause conventionnelle prévoit, en cas de maladie, le maintien du salaire calculé sur la base de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois, la prime de fin d'année et la prime de 13^{ème} mois doivent être intégrées dans le montant du salaire de référence.

- **Licenciement et rupture du contrat – Cass.soc. 28/04/2011**

Lorsque l'employeur n'organise pas lui-même la visite de reprise, il ne peut sanctionner le salarié qui ne se présente pas à la visite envisagée par le médecin du travail.

- **Rupture du contrat – Cass.soc. 23/03/2011**

Un salarié inapte doit percevoir à nouveau son salaire dès l'expiration du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, à défaut de reclassement ou de licenciement, même si la procédure de licenciement est en cours à cette date.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 28/04/2011**
- L'employeur qui notifie au salarié une rétrogradation doit l'informer de sa faculté de refuser la sanction. En cas de refus, l'employeur qui souhaite licencier le salarié doit le convoquer à un nouvel entretien préalable dans les 2 mois.
- **Licenciement et rupture du contrat – Cass.soc. 06/04/2011**

Le salarié qui ne reprend pas son poste au terme de son arrêt de travail, sans justifier de la raison de son absence, et qui attend un mois pour répondre à la demande d'explication de son employeur commet une faute grave. Néanmoins, le fait que le salarié n'informe pas l'employeur de la prolongation de son arrêt de travail ne constitue pas toujours un motif légitime de licenciement (Cass.soc. 17/03/2011 ; 13/07/2004). La jurisprudence est très fluctuante sur ce point.

- **Contrat de travail – Cass. soc. 28/04/2011**

L'employeur ne peut intégrer la prime d'ancienneté dans le salaire sans avoir obtenu au préalable l'accord du salarié, et ce même si cela confère un avantage au salarié.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 13/05/2011**

L'employeur qui souhaite prononcer un avertissement à l'encontre d'un salarié doit le convoquer à un entretien préalable lorsque, selon le règlement intérieur de l'entreprise, cette sanction peut avoir une incidence sur le maintien du salarié dans l'entreprise.

- **Prestations sociales – Cass.2^{ème} civ. 28/04/2011**

L'assuré social qui se rend à l'étranger au cours de son congé maladie n'a pas droit aux indemnités journalières pour la période au cours de laquelle il séjourne hors de France.