

JURISPRUDENCES

- **Contrat - Cass.soc. 20/01/2010**

Lorsqu'une démission est requalifiée en **prise d'acte de la rupture** et que les juges estiment cette dernière justifiée, le salarié doit percevoir diverses indemnités, et notamment l'indemnité compensatrice de préavis. Peu importe que le salarié ait été dispensé de son préavis de démission à sa demande ou que ce préavis n'ait pas été effectué en totalité en raison d'un arrêt de travail.

- **Charges sociales - Cass.soc. 28/01/2010**

L'absence d'observation de l'**URSSAF** sur un point litigieux ne peut lui être opposée lors d'un contrôle ultérieur, que si l'employeur démontre que ce point a été examiné par le contrôleur, qu'il a reçu tous les éléments nécessaires à son information et qu'il n'a formulé aucune observation en toute connaissance de cause.

- **Santé et sécurité - Cass.soc. 03/02/2010**

La Haute juridiction aggrave la responsabilité des employeurs face aux phénomènes de **harcèlement** au travail. Leur obligation d'assurer la santé et la sécurité de leurs salariés les contraint à endiguer tout comportement violent au sein de leur entreprise. Prendre des mesures pour les faire cesser ne suffit plus.

- **Absences et congés - Cass.soc. 03/02/2010**

Lorsqu'un salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à une **maladie**, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail. Ce principe s'applique même en cas de maladie prolongée.

- **Emploi – Cass.soc. 03/02/2010**

Lorsqu'un employeur signe un **contrat aidé** avec un salarié avant même d'avoir conclu la convention initiale (avec le préfet de région...) il s'expose à une requalification du contrat aidé en CDI de droit commun.

- **Contrat - Cour d'appel de Versailles 03/02/2010**

Lorsqu'une entreprise **déménage**, les juges recherchent si la nouvelle localisation est située dans la même zone géographique que l'ancienne, et si elle est correctement desservie par les différents moyens de transport afin de déterminer si le refus de suivre des salariés est légitime.

- **Contrat - Cass.soc. 03/02/2010**

La **mise à pied à titre conservatoire** n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire.

- **Contrat - Cass.soc. 09 et 10/02/2010**

Le salarié qui adhère à la **CRP** peut contester le motif de la rupture de son contrat de travail mais il ne peut plus en revanche se prévaloir des mesures de reclassement contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

- **Convention collective - Cass.soc. 10/02/2010**

En cas de transfert des contrats de travail à la suite d'un **changement d'employeur**, la convention collective dont relève le nouvel employeur s'applique immédiatement aux salariés, les dispositions plus favorables de la convention appliquée par l'ancien employeur continuant cependant à leur bénéficier pendant le délai de survie prévu par l'article L2261-14 du Code du travail.

- **Durée du travail et rémunération - Cass.soc. 17/02/2010**

Un employeur ne peut pas décider de remplacer le paiement des **heures complémentaires** effectuées par un salarié à temps partiel par l'octroi de repos.

- **Formation - Cass.soc. 17/02/2010**

L'employeur qui ne mentionne pas dans la lettre de licenciement les heures de **DIF** acquises par le salarié crée un préjudice au salarié qui doit être indemnisé.

- **Contrat - Cass.soc. 24/03/2010**

L'employeur ne peut retirer le **véhicule de fonction** au salarié dont le contrat de travail est suspendu. Dans ce cas, l'employeur doit verser des dommages-intérêts au salarié privé de cet avantage en nature.

- **Contrat - Cass.soc. 14/04/2010**

Même lorsque le salarié a accepté la **CRP**, l'employeur est tenu de lui faire connaître le motif économique précis qui justifie la rupture de son contrat de travail. Il peut délivrer cette information dans divers documents (et pas seulement dans la lettre de licenciement) adressés au salarié au plus tard au moment de son acceptation de la CRP.

- **Absences et congés - CJUE 22/04/2010**

Les salariés conservent, à l'issue de leur **congé parental**, le droit de bénéficier des congés payés qu'ils ont acquis avant la naissance de leur enfant.

NB : La solution de la CJUE devrait conduire à infléchir la jurisprudence de la Cour de cassation dans le même sens. En droit français, les règles sont les suivantes : le salarié de retour du congé parental perd les droits à congés qu'il a acquis antérieurement, si la période de prise des congés est expirée.

- **Contrat - Cour d'appel de Rouen 27/04/2010**

Les juges condamnent l'employeur n'ayant pas mentionné les droits acquis par le salarié au titre du **DIF** dans la convention de rupture conventionnelle.

- **Contrat - Cass.soc. 05/05/2010**

Le licenciement pour **faute lourde** prive le salarié de son indemnité compensatrice de congés payés mais seulement pour la période de référence en cours lors du licenciement.

- **Durée du travail et rémunération - Cass.soc. 19/05/2010**

Le fait pour un employeur de modifier fréquemment la répartition des jours de travail d'un salarié à **temps partiel** entraîne la requalification du contrat à temps complet. Le salarié se trouve en effet dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir à la disposition constante de l'employeur.