

JURISPRUDENCES

- **Contrat de travail - Cour d'appel de VERSAILLES 07/05/2009**

La modification du contrat de travail acceptée sous la contrainte de l'employeur peut être contestée par le salarié. En l'espèce, le salarié avait émis des réserves à son consentement lors de la signature de l'avenant prévoyant la modification de son contrat de travail. La prise d'acte ultérieure de la rupture de son contrat de travail par le salarié s'analyse alors en un licenciement injustifié.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 03/06/2009**

La non exécution du préavis n'est pas imputable au salarié lorsque l'employeur lui retire les moyens matériels nécessaires à l'exercice de ses fonctions (= suppression du téléphone et des droits d'accès au serveur de l'entreprise) et le tient à l'écart de ses collègues. En l'espèce, l'employeur ne pouvait réclamer le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

- **Contrat de travail - Cour d'appel de PARIS 25/06/2009**

Seul le médecin du travail peut émettre un avis d'inaptitude. L'avis d'inaptitude émis par le médecin traitant du salarié est sans effet vis-à-vis de l'employeur.

- **Contrat de travail - Cour d'appel de PARIS 01/07/2009**

La période d'essai a pour but d'évaluer les compétences du salarié. Lorsque le contrat de travail se trouve suspendu suite à la maladie du salarié, l'essai est alors prolongé d'autant.

- **Représentation du personnel - Cass.soc.08/07/2009**

Lorsque le juge annule la désignation de délégués syndicaux, l'employeur ne peut pas récupérer en heures travaillées les heures de délégation prises avant le jugement.

- **Contrat de travail- Cass.soc. 16/09/2009**

La clause par laquelle l'employeur soumet le salarié à temps partiel à une autorisation préalable pour exercer une autre activité n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (= le salarié à temps partiel n'a pas, en principe, à demander l'autorisation de son employeur pour occuper un autre emploi).

- **Absences - Cass.soc. 16/09/2009**

L'employeur, contraint de remplacer un salarié malade en raison de la désorganisation engendrée par son absence, doit respecter un délai « proche » entre la nouvelle embauche et le licenciement.

En l'espèce, le délai de 16 mois entre le recrutement et le licenciement à été jugé trop long et la Haute juridiction invalide le licenciement.

- **Contrat de travail- Cass.soc. 23/09/2009**

Lorsque l'employeur et le salarié ne sont pas d'accord sur la fixation de l'horaire de travail dans le cadre d'un congé parental à temps partiel, la répartition des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

- **Rémunération - Cass.soc. 14/10/2009**

Une gratification bénévole dont, l'employeur fixe discrétionnairement le montant et les bénéficiaires et qui est attribuée à l'occasion d'un évènement unique, n'a pas à être prise en compte dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture (= indemnité de licenciement dans le cas d'espèce).

- **Rémunération - CJCE 22/10/2009**

L'indemnité de licenciement d'un salarié travaillant à temps partiel dans le cadre d'un congé parental doit être calculée sur la rémunération contractuelle à temps plein, et non sur celle résultant du congé parental.

NB : La solution de la CJCE devrait conduire à infléchir la jurisprudence de la Cour de cassation dans le même sens. En droit français, les règles sont les suivantes : l'indemnité de licenciement due aux salariés ayant été occupés à temps partiel et à temps plein dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

- **Contrat de travail- Cass.soc. 25/11/2009**

Le fait pour un salarié de signer un document établi par l'employeur ne vaut pas, à lui seul, acceptation du renouvellement de sa période d'essai. Son accord doit être exprès et non équivoque.

NB : A ce sujet, la mention « mon accord est bien exprès et sans équivoque » a été validée par les juges dans un arrêt de la Cour de cassation du 11 octobre 2000.

- **Absences - Cass.civ (2^e) 17/12/2009**

Les assurés malades ne doivent quitter leur domicile que si le médecin le prescrit dans un but thérapeutique et ils doivent respecter les heures de sorties autorisées par le praticien, même pour se rendre à une séance de kinésithérapie.

En l'espèce, la Cour de cassation ne semble pas considérer les séances de kinésithérapie comme des soins médicaux et l'assuré qui quitte son domicile en dehors des heures prévues pour se rendre à une séance de kinésithérapie peut voir ses indemnités journalières supprimées suite à un contrôle du service médical, s'il n'a pas obtenu l'autorisation préalable de la Caisse.

- **Représentation du personnel - Cass.soc. 02/12/2009**



En cas de disparition d'un élément nécessaire à l'exercice des fonctions d'un salarié protégé (pour un chauffeur routier : suspension de permis), l'employeur est tenu non seulement de conserver le salarié dans l'entreprise, mais encore de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail.