

## JURISPRUDENCES

- **Contrat de travail – Cass.soc. 06/01/2011**

Un salarié embauché dans un premier temps en contrat à durée déterminé puis en contrat à durée indéterminée, conserve l'ancienneté qu'il a acquise dans le cadre de son contrat initial (art. L. 1243-11 du code du travail). Par conséquent, en cas de licenciement, un employeur doit en tenir compte dans le calcul des droits au DIF de ce salarié.

- **Contrat de travail – Cour d'appel de Versailles 20/05/2010**

Une clause de dédit-formation, qui oblige un salarié à rester au service de l'entreprise pendant une durée minimum sous peine de devoir rembourser tout ou partie des frais engagés au titre de sa formation, n'est pas valable si elle ne mentionne pas le coût de la formation et les modalités de son remboursement.

NB : par un arrêt du 5 juin 2002, la cour de cassation avait précisé que cette clause ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié de sa faculté de démissionner.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 15/09/2010**

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'intégralité des primes conventionnelles, sans proratisation, si la convention collective ne prévoit pas de conditions d'attribution spécifiques de ces primes en fonction du temps de travail. La règle de proportionnalité ne s'applique donc pas systématiquement aux salariés à temps partiel.

NB : Reste à savoir si la cour de cassation va généraliser cette nouvelle solution à l'ensemble des primes conventionnelles ou s'il s'agit d'un cas d'espèce.

- **Licenciement et rupture du contrat – Cass.soc. 15/09/2010**

Le licenciement d'une salariée en dehors de la période de protection liée à son congé de maternité peut être frappé de nullité lorsqu'il est démontré que, pendant son congé de maternité, un salarié a été embauché pour pourvoir à son remplacement définitif.

- **Durée du travail et rémunération - Cass.soc. 28/09/2010**

Dans les entreprises du transport routier de marchandises, lorsque l'employeur bénéficiant d'une dérogation à la période de décompte des heures supplémentaires n'en applique pas les termes, ces heures doivent être évaluées dans un cadre hebdomadaire.

- **Durée du travail et rémunération – Cass.soc. 28/09/2010**

Contractualiser une prime après la dénonciation de l'usage qui l'instituait au seul profit des salariés embauchés avant la date de dénonciation est contraire au principe « à travail égal, salaire égal ». La cour de cassation rejette la possibilité pour un employeur de créer des différences de salaires fondés sur la date d'embauche des salariés.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 28/09/2010**

L'instauration d'une modulation du temps de travail, mis en place par accord collectif, constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 05/10/2010**

L'absence de visite médicale d'embauche cause nécessairement au salarié un préjudice ouvrant droit à des dommages et intérêts.

NB : l'employeur qui n'a pas soumis le salarié recruté à une visite médicale d'embauche engage sa responsabilité pénale en cas d'accident du travail (Cass.crim. 24/11/1998).

- **Licenciement et rupture du contrat – Cass.soc. 06/10/2010**

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

NB : le délai de prescription pour la sanction des fautes est fixé à deux mois par le code du travail (art. L. 1332-4)

- **Absences et congés – Cass.soc. 06/10/2010**

L'employeur qui ne prend pas l'initiative de faire passer une visite de reprise, après une absence pour maladie d'au moins 21 jours, dans les 8 jours de la reprise du travail, commet un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 26/10/2010**

L'employeur ne peut prononcer une mise à pied disciplinaire de 5 jours si le règlement intérieur ne fixe pas la durée maximale d'une telle sanction.

La Cour de cassation aligne ainsi sa jurisprudence sur celle du Conseil d'Etat (CE, 21/09/2010).

- **Absences et congés – Cass.soc. 29/10/2010**

Ne constitue pas une faute grave, la seule absence de justification par un salarié de la dernière prolongation de son arrêt de travail si l'employeur a été informé de l'arrêt initial.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 25/01/2011**

Une différence de traitement à l'égard d'un salarié, fondée sur un avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail, est qualifiée de discriminatoire. Un avis d'aptitude avec réserves n'est pas pour autant un avis d'inaptitude.

- **Licenciement et rupture de contrat – Cass.soc. 16/02/2011**

L'employeur ne peut pas se limiter à invoquer dans la lettre de licenciement pour motif économique une baisse d'activité ; il doit y indiquer des faits précis et matériellement vérifiables.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 20/10/2010**

La signature, par avenant au contrat de travail, d'une période probatoire met immédiatement fin à la période d'essai en cours.

- **Durée du travail et rémunération – Cass.soc. 26/10/2010**

Les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent être positionnés sur un jour férié chômé dans l'entreprise. Si tel est le cas, les jours de repos concernés doivent donner lieu à indemnité compensatrice.

- **Contrat de travail – Cass.soc. 10/11/2010**

L'absence de décret d'application fixant les modalités de la contre-visite médicale n'interdit pas à l'employeur d'organiser ce contre-examen. Faire procéder à une contre-visite est un droit pour l'employeur et ne caractérise pas l'existence d'un harcèlement moral.

NB : l'article L. 1226-1 du code du travail renvoie à un décret le soin de déterminer les formes et les conditions de la contre visite. Or, le texte n'est jamais paru.

- **Licenciement et rupture du contrat – Cass.soc. 26/01/2011**

Le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ouvre droit à l'indemnité légale de préavis et non à l'indemnité conventionnelle.