

## JURISPRUDENCES

- **Absences et congés – Cour d’appel de POITIERS 30/03/2010**

Un salarié qui a conclu un PACS ne peut réclamer rétroactivement le bénéfice des dispositions conventionnelles qui étendent aux salariés pacsés les avantages prévus pour les salariés mariés.

**NB :** La Halde a recommandé au ministre du TRAVAIL de modifier (pour y inclure le PACS) l’article L3142-1 du Code du travail, disposition qui prévoit notamment que le salarié peut bénéficier de 4 jours de congés lorsqu’il se marie. La question a finalement été renvoyée aux partenaires sociaux.

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

Lorsqu’un employeur impose à un salarié de participer à un cocktail dînatoire, le temps passé est considéré comme du travail effectif, peu important que le salarié dispose d’une certaine liberté de mouvement.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 19/05/2010**

Lorsque le salarié en CDD est déclaré inapte et qu’aucun reclassement n’est possible, son contrat est suspendu jusqu’à son terme sans donner lieu à rémunération.

- **Représentation du personnel - Cass.soc. 26/05/2010**

Les heures de délégation sont présumées être utilisées à bon escient. Toutefois l’employeur peut, dès l’instant qu’il les a rémunérées, en contester l’utilisation et demander au salarié protégé de lui fournir des indications relatives à son emploi du temps.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 26/05/2010**

Les agissements antérieurs prescrits ne peuvent être pris en compte par l’employeur s’ils ne sont pas de même nature que ceux commis pendant le délai de prescription.

**NB :** dans le cadre du licenciement disciplinaire, la répétition des fautes s’entend de la répétition de fautes de même nature.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 26/05/2010**

Le fait pour un employeur d’adresser dans un courrier électronique divers reproches à un salarié et de l’inviter de façon impérative à un changement radical, avec mise au point ultérieure le mois suivant, sanctionne un comportement fautif et constitue un avertissement, de sorte que les mêmes faits ne peuvent plus justifier le licenciement.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 26/05/2010**

Est fautif l'envoi tardif d'un certificat médical justifiant l'absence du salarié malgré les sollicitations de l'employeur.

- **Représentation du personnel - Cass.soc. 01/06/2010**

Lors du renouvellement du CE, l'équipe sortante doit remettre un compte rendu de gestion aux nouveaux élus. Si l'ancien trésorier s'y refuse, l'employeur en tant que président de l'instance, ne peut pas le forcer à produire les pièces comptables manquantes. Il lui faut un mandat spécial pour agir au nom du comité.

- **Contrat de travail- Cass.soc. 02/06/2010**

Conclusion d'un contrat de chantier : CDD ou CDI ?

Sauf mention expresse contraire dans le contrat de travail, le contrat conclu pour la durée d'un chantier est à durée indéterminée.

- **Durée du travail et rémunération - Cass.soc. 08/06/2010**

Un employeur ne peut décider, sans apporter de justification objective, de maintenir une prime de 13<sup>e</sup> mois à certains salariés et pas à d'autres suite à la dénonciation de l'usage qui l'avait instituée.

- **Représentation du personnel - Cass.soc. 15/06/2010**

Suivre une formation pour l'exercice de son mandat ne doit pas causer de perte de salaire ; à l'inverse, la formation ne peut pas non plus être une source de revenus supplémentaire pour l'élu.

Ainsi, un salarié à temps partiel participant aux formations des représentants du personnel au CHSCT et titulaires du CE ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne les avait pas suivies. Il ne peut donc réclamer le paiement d'heures complémentaires pour les heures de formation dépassant son temps de travail habituel.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 15/06/2010**

Le délai de 12 mois prévu pour contester la régularité ou la validité du licenciement n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un PSE.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 23/06/2010**

La modification des tâches entraîne parfois une modification du contrat de travail : En principe, un changement de tâches ne nécessite pas l'accord du salarié, sauf s'il s'accompagne d'un changement de qualification, du niveau de responsabilité ou de la nature de l'activité.

- **Durée du travail et rémunération - Cass.soc. 30/06/2010**

Le contrat de travail à temps partiel est requalifié à temps plein dès lors que le salarié se voit imposer des variations importantes dans son horaire de travail mensuel. Ledit salarié est alors dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur.

- **Représentation du personnel - Cass.soc. 06/07/2010**

L'exercice des mandats ne peut avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération d'un représentant du personnel. Aussi, lorsqu'une prime est subordonnée à la réalisation d'objectifs quantitatifs, l'employeur doit adapter la charge de travail en fonction des seules heures consacrées à l'exécution des obligations contractuelles pour les représentants du personnel.

- **Convention collective- Cass.soc. 07/07/2010**

La mention de la convention collective sur le bulletin de paie présume de son application dans l'entreprise ; toutefois l'employeur peut toujours démontrer que tel n'est pas le cas.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 12/07/2010**

L'employeur qui entend renouveler la période d'essai d'un salarié doit recueillir son accord exprès. Peu important que la convention collective de branche prévoit la simple information du salarié.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 13/07/2010**

Le délai de renonciation par l'employeur à la clause de non concurrence demeure fixé, en principe, par la convention collective ou le contrat de travail. Dans le cas contraire, selon quelles modalités la renonciation doit s'effectuer ?

L'employeur ne peut être dispensé de verser la contrepartie financière de la clause de non concurrence que s'il libère le salarié de son obligation de non concurrence au moment du licenciement.

- **Durée du travail et rémunération - Cass.soc. 13/07/2010**

Lorsque pendant leur temps de pause, les salariés ne restent pas à la disposition de l'employeur, les primes de pause doivent être exclues du salaire devant être comparé au SMIC.

- **Contrat de travail - Cass.soc. 13/07/2010**

CDD et remplacement d'un salarié absent : quelle absence ?

Le recours à un CDD pour remplacer un salarié peut avoir lieu aussi bien en cas d'absence du salarié de l'entreprise que de son poste habituel de travail.