

Actualité sociale

Novembre 2011

Textes législatifs et réglementaires

Nouveaux textes réglementaires

- **Travailleurs handicapés** : Décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011 relatif à l'évacuation des personnes handicapées des lieux de travail en cas d'incendie ; ce texte à travers le nouvel article R 4216-2-1 du Code du travail impose aux opérations de construction d'un bâtiment neuf ou de construction d'une partie neuve d'un bâtiment existant de disposer d'un lieu protégé permettant l'évacuation en deux temps des personnes handicapées en cas d'incendie.
- **Contrat de sécurisation professionnelle** : Arrêté du 6 octobre 2011 relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle ; ce texte rend obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du Code du travail les dispositions de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de transition professionnelle.

Jurisprudence

Obligations et responsabilités des parties au contrat de travail

Obligation de loyauté

L'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale ne peut justifier un licenciement et l'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt ; pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise (*Cass. soc., 12 oct. 2011, n°10-16.649*).

En pratique, l'employeur doit impérativement démontrer que l'activité exercée pendant l'arrêt de travail de son salarié lui porte préjudice et constitue un manquement grave de celui-ci à son obligation de loyauté ; il ne suffit pas de constater comme en l'espèce qu'il travaillait pour son compte sur les marchés au stand de son épouse alors qu'il se trouvait en arrêt de travail et en dehors des heures de sortie autorisées par le certificat médical.

Prescription de la créance

La prescription de 5 ans ne s'applique pas lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui, comme en l'espèce pour la participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise, ne sont pas connus du bénéficiaire (*Cass. soc., 26 oct. 2011, n°10-14.175*).

Temps de travail

Pour se prévaloir d'une convention de forfait en jours, il convient de respecter toutes les conditions prévues par l'accord collectif applicable à l'entreprise (*Cass. soc., 3 nov. 2011, n°10-14.637*).

En pratique, le salarié ne pouvait y prétendre puisqu'il ne satisfaisait pas à toutes les conditions prévues par l'annexe II du 15 décembre 1987 relative à la classification de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets de conseil et sociétés de conseil et particulièrement, faisait défaut la condition minimale du positionnement hiérarchique fixée à 2.3 pour les ingénieurs ou cadres ayant au moins 6 ans de pratique en cette qualité. Dès lors, engagé en qualité de consultant avec un positionnement initial inférieur et par conséquent avec une pratique inférieure aux 6 années requises, il ne pouvait dès le départ relever du régime du forfait jours qui lui avait été cependant appliqué et solliciter ainsi un rappel de salaire.

Représentation salariale

Comité d'entreprise

L'utilisation de la visioconférence qui n'a pas été prévue et organisée par le règlement intérieur ou fait l'objet d'un vote, n'est pas de nature à entacher d'irrégularité les décisions prises par le comité central d'entreprise dès lors qu'aucun des participants ne formule d'observation ni manifeste un quelconque refus quant à la tenue de la réunion par visioconférence et que les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquent pas un vote à bulletin secret et qu'il n'est pas procédé à un tel vote (*Cass. soc., 26 oct. 2011, n°10-20.918*).

Droit syndical

Lorsque deux syndicats affiliés à la même confédération présentent chacun leur propre liste au premier tour de l'élection des membres titulaires du comité d'entreprise, d'une part, il n'y a pas lieu de procéder à la totalisation, au profit de l'un ou de l'autre, des suffrages recueillis en propre par chacun et d'autre part, qu'ayant constaté que ni l'un ni l'autre de ces syndicats n'a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés, il en résulte que ni l'un ni l'autre n'est représentatif au sein de l'établissement concerné et ne peut dès lors procéder à des désignations de délégués syndicaux (*Cass. soc., 26 oct. 2011, n°11-10.290 & 11-60.003*).

En pratique, il n'est donc pas possible comme en l'espèce, de totaliser les votes qui se sont portés sur les deux syndicats ayant obtenu ensemble 14,41 % des suffrages exprimés (l'un avait obtenu 8,72 % des suffrages et l'autre 5,69%) et de valider les désignations des délégués syndicaux opérées par le syndicat CGT Renault Douai comme étant les seules portant sur des candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages.

Elections professionnelles

Les clauses du protocole préélectoral sont soumises aux conditions de validité définies par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du Code du travail ; il s'ensuit, d'une part, que lorsque le protocole d'accord préélectoral répond à ces conditions il ne peut être contesté devant le juge judiciaire qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public et que, d'autre part, lorsque ces conditions ne sont pas remplies, cette dernière circonstance ne rend pas irrégulier le protocole préélectoral mais a pour effet de permettre à la partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin (*Cass. soc., 6 oct. 2011, n°11-60.035*).

En pratique, il convient de rappeler que pour être valide, le protocole préélectoral doit satisfaire à une double condition de majorité, à savoir, être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Dès lors, si cette double condition de majorité n'est pas respectée, l'accord n'est pas irrégulier mais il appartient au syndicat qui y a intérêt de saisir le juge d'instance pour qu'il fixe lui-même les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin. Si des modifications négociées entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées peuvent

être apportées à un protocole préélectoral, ces modifications, y compris lorsqu'elles portent sur le calendrier électoral, ne peuvent résulter que d'un avenant soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole lui-même (*Cass. soc.*, 26 oct. 2011, n°10-27.134).

En pratique, il en résulte que la société Adecco ne pouvait comme elle l'a fait, de manière unilatérale, procéder à un report de la date du scrutin fixée par le protocole préélectoral signé le 13 octobre 2009 et modifié par voie de conséquence le calendrier électoral prévu par le protocole. Un avenant doit être conclu aux mêmes conditions de validité que l'accord préélectoral initial.

Vie et rupture du contrat de travail

Contrat de travail à durée déterminée

C'est à bon droit que le juge fixe le montant minimum de l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, qui est due, à la dernière moyenne de salaire mensuel même si elle est inférieure au dernier mois de salaire perçu par le salarié en application de l'article L. 1245-2 du Code du travail (*Cass. soc.*, 19 oct. 2011, n°10-17.337).

Egalité de traitement

La seule différence de catégorie professionnelle ne peut en elle-même justifier une différence de salaire entre deux salariés placés dans une situation identique; au regard du principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur peut déroger à ce principe si la différence de traitement est justifiée par des raisons objectives et pertinentes (*Cass. soc.*, 19 oct. 2011, n°10-17.337).

En pratique, l'employeur pouvait déroger à ce principe en retenant que l'évolution de la situation professionnelle du salarié par rapport à d'autres comédiens, pensionnaires ou sociétaires reposait sur la prise en considération, dans les conditions prévues par le statut de la Comédie-Française, des qualités, de l'expérience et de la notoriété de chacun.

Licenciement pour inaptitude

Au visa de l'article 1147 du Code civil, le licenciement pour inaptitude prononcé à la suite d'un accident du travail du salarié alors que la faute inexcusable a été retenue par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) donne droit à l'octroi de dommages et intérêts en réparation du préjudice spécifique résultant de la perte des droits à la retraite consécutif à ce licenciement et non réparé par la décision du TASS (*Cass. soc.*, 26 oct. 2011, n°10-20.991).

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail / Géolocalisation

En application de l'article L. 1121-1 du Code du travail, d'une part, l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen et n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail, d'autre part, il ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et portées à la connaissance des salariés (*Cass. soc.*, 3 nov. 2011, n°10-18.036).

En pratique, constitue un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, lorsque ce système de géolocalisation est utilisé alors que le salarié est libre d'organiser son activité selon un horaire de 35 heures, à charge pour lui de respecter le programme d'activité fixé et de rédiger un compte-rendu journalier précis et détaillé, lequel de convention expresse faisait preuve de l'activité du salarié et alors que le dispositif est utilisé à d'autres fins que celles qui avaient été portées à sa connaissance (au départ, pour permettre l'amélioration du processus de production par une étude a posteriori de ses déplacements ainsi que d'analyser les temps nécessaires à ses déplacements pour une meilleure optimisation des visites effectuées) et qu'au final, son utilisation permet à l'employeur de calculer sa rémunération sur la base du système de géolocalisation du véhicule.