

ACTUALITES JURIDIQUES

2008

N° 5

--- LEGISLATION ---

- Loi de modernisation du marché du travail :

La loi de modernisation sociale a été votée le 12 juin 2008. Ces principales dispositions sont les suivantes :

- **Création du CDD de mission :**

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un projet défini. Ce contrat peut être conclu pour 18 mois minimum et de 36 mois maximum, non renouvelable.

L'utilisation de ce contrat requiert, au préalable, la signature d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise mentionnant les conditions de recours de ce contrat et les conditions dans lesquelles les salariés ont une priorité d'accès aux emplois en CDI.

- **Période d'essai :**

La nouvelle loi modifie les durées de période d'essai.

La période d'essai peut s'effectuer pour une durée maximale de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés, renouvelable une fois pour 2 mois.
- 3 mois pour les agents de maîtrise, renouvelable pour 3 mois.
- 4 mois pour les cadres, renouvelable pour 4 mois.

La possibilité de renouvellement doit être prévue par une convention de branche et doit expressément apparaître dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Un délai de prévenance doit être respecté mais il ne doit en aucun cas aboutir au prolongement la durée de la période d'essai.

Ces durées ont un caractère impératif ; les accords de branche conclus avant le 12 juin 2008 et comportant des durées plus courtes continueront à s'appliquer uniquement jusqu'au 30 juin 2009

- **La rupture conventionnelle :**

Prévu par la loi de modernisation, un arrêté doit intervenir pour son entrée en vigueur et déterminé le formulaire type de la Convention de rupture conventionnelle.

- **Indemnité légale de licenciement**

La durée d'ancienneté pour bénéficier d'une indemnité légale de licenciement passe de 2 ans à 1 an d'ancienneté ; son montant est fixé à 2/10 par année d'ancienneté.

Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis.

SCP FALCONNIER : 10, rue Cimarosa – 75016 PARIS : Tél : 01.56.43.49.50 – mail : philippe@falconnier.fr

- Sécurité routière.

Depuis le 1^{er} Juillet 2008 les véhicules automobiles doivent être équipés d'un triangle de pré-signalisation et d'un gilet auto-réfléchissant sous peine d'une amende de 90 euros pour chaque élément manquant.

| |
|---|
|  -- JURISPRUDENCE -- |
|---|

- Licenciement

- La tolérance de l'employeur écarte la faute grave.

L'employeur ne peut pas licencier un salarié pour faute grave lorsqu'il a initialement toléré le comportement fautif. (**Cass Soc 12 juin 2008**)

- Fumer au sein de l'entreprise peut constituer une faute grave.

L'employeur est soumis à une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés ; par conséquent, il a le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires. La cour de cassation approuve le licenciement pour faute grave d'un salarié qui viole l'interdiction de fumer au sein de la société (**Cass Soc 1er Juillet 2008**).

- Contrat de travail

- Clause de non concurrence :

La contrepartie financière d'une clause de non concurrence doit être versée au salarié quelles que soient les circonstances de la rupture du contrat de travail. Une convention collective ne peut pas interdire le versement d'une contrepartie financière d'une clause de concurrence en cas de faute de grave. (**Cass Soc 4 juin 2008**)

- Clause de mobilité

-Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. L'article 61 de la CCN SYNTEC se borne à énoncer que toute modification du contrat de travail comprenant un changement de résidence fixe, qui n'est pas accepté par le salarié, est considéré, à défaut de compromis comme un licenciement et réglé comme tel. Une telle clause ne peut, selon la cour de cassation, constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité. (**Cass Soc 24 janvier 2008**)

-Dès lors qu'un accord collectif prévoit que le domicile du salarié est le point de départ des déplacements professionnels et que ce dernier doit simplement informer son employeur d'un changement de domicile, l'employeur doit prendre en charge les frais de déplacements depuis son nouveau domicile, même si celui-ci entraîne une augmentation des frais de déplacements, sauf stipulation contractuelle relative à la fixation du domicile. (**Cass Soc 20 mai 2008**)

- Vie privée du salarié dans l'entreprise :

L'employeur ne peut avoir accès librement aux mails personnels du salarié. Il devra obtenir une ordonnance du juge des référés autorisant un huissier de justice à en prendre connaissance en présence du salarié. (**Cass Soc 10 Juin 2008**).

| |
|--|
| Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis. |
|--|

| |
|--|
| SCP FALCONNIER : 10, rue Cimarosa 75016 PARIS : Tél :01.56.43.49.50 – mail : philippe@falconnier.fr |
|--|

- Rémunération :**• Sur la différence de salaire**

L'employeur ne peut justifier une différence de salaire entre deux salariés sur des emplois identiques par la différence d'expérience et de diplôme lorsque ces éléments n'ont pas été déterminants lors de l'embauche (**Cass Soc 4 Juin 2008**).

• Bureaux d'études techniques

L'employeur doit recueillir l'accord du salarié affecté à la réalisation de mission pour toute rémunération forfaitaire ; le seul fait que la CCN prévoit que ces salariés peuvent dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10% n'autorise pas l'employeur à augmenter la durée contractuelle de travail sans rémunérer des heures supplémentaires. (Cass Soc 20 février 2008).

- Cotisations sociales :**• Assiette du redressement**

L'employeur qui n'a pas payé le salaire ou le complément de salaire prévu par la convention collective ne peut se prévaloir de ce manquement à ses obligations pour acquitter ses cotisations sur les seules rémunérations effectivement versées. La cour de cassation valide le redressement effectué par l'URSSAF portant sur le montant total du 13^{ème} mois bien que cette somme n'a pas été versée par l'employeur au salarié. (Cass 5 Juin 2008).

• CSG - CRDS

La Cour de cassation, contrairement à l'Acoss, décide que l'indemnité transactionnelle pour faute grave est exonérée de CSG et de CRDS pour la fraction qui n'excède pas l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis.

SCP FALCONNIER : 10, rue Cimarosa 75016 PARIS : Tél :01.56.43.49.50 – mail : philippe@falconnier.fr