

JURISPRUDENCE

Attention aux résultats des élections prud'homales

La cour de cassation juge que le salarié élu en qualité de conseiller prud'homal n'a pas à révéler son mandat à son employeur. C'est ainsi à l'employeur de procéder à cette vérification avant d'ouvrir la procédure de licenciement, le statut protecteur devant s'appliquer y compris dans ce cas.

En revanche, le conseiller est considéré comme ayant manqué à son obligation de loyauté et, de ce fait, peut voir son indemnisation diminuée.

(Cass. Soc. 16 février 2011 N°501)

Un fait de la vie privée ne peut justifier un licenciement disciplinaire

Dans une affaire où un journaliste a publié un livre sur la Palestine dans lequel il tient publiquement des propos controversés à la suite desquels son employeur, une radio, le licencie pour faute grave en raison du trouble ainsi occasionné dans l'entreprise, la Cour de cassation indique que licenciement ne peut reposer sur une cause disciplinaire même si le fait considéré a occasionné un trouble au sein de l'entreprise.

(Cass. soc. 9 mars 2011 n° 09-42.150, Sté RFI c/ Menargues)

Absence injustifiée du salarié à la formation.

Un moniteur-éducateur suivant une formation d'éducateur spécialisé est absent pendant 38 heures sur les 2610 heures que compte la formation. Son employeur le licencie pour faute grave au motif que le salarié a manqué à ses obligations contractuelles en omettant d'informer son employeur de ces absences. La Cour d'appel valide la position de l'employeur.

(Cour d'appel de Dijon 7 février 2011 arrêt n°°09/00880)

Hiérarchie des normes.

La Cour de cassation, précise qu'un accord collectif d'entreprise, même conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, ne peut déroger par des clauses moins favorables à une convention collective de niveau supérieur conclue antérieurement à cette date, à moins que les signataires de cette convention n'en aient disposé autrement.

(Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-69.647, Gras c/ Sté Guintoli)

Mise à la retraite.

L'article L 1133-1 du Code du travail autorise les différences de traitement fondées sur l'âge dans les mêmes conditions que celles posées par l'article 6§1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 c'est-à-dire « *lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.* »

La Cour de cassation estime que les motifs invoqués par la SNCF pour justifier de la mise en retraite d'un agent à 55 ans à savoir :

- « *permettre à l'entreprise d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans lequel elle se situe* »,
- « *apporter à l'entreprise une souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité*»,
-

sont trop généraux. Dès lors cette mesure a été jugée discriminatoire.

([Cass. soc. 16 février 2011 n° 10-10.465, SNCF c/ Dobler](#))

Modification des objectifs par avenant au contrat

Dans un arrêt en date du 2 mars 2011, la Cour de cassation juge qu'un employeur peut, en présence d'un avenant au contrat stipulant la fixation unilatérale des objectifs, modifier ces objectifs même si cette modification emporte une modification de la rémunération dans un sens défavorable au salarié, dès lors que les objectifs fixés sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

([Cass. soc., 2 mars 2011, n° 589 Société Neopost Fance](#))

Clause de non-sollicitation

Le salarié peut se prévaloir d'une clause de non-sollicitation pour demander des dommages et intérêts à l'entreprise qui l'a privé de sa liberté de travailler.

([Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-40.547, Société Reuters Financial Software c/ Le Masson](#))

TEXTES

Comité d'entreprise européen

Le Parlement a adopté le 9 mars 2011 la loi d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques qui autorise le gouvernement à transposer par voie d'ordonnance la directive n° 2009/38/ du 6 mai 2009 tendant à modifier les règles applicables au comité d'entreprise européen.

DIF et CDD

Pour avoir accès au DIF et bénéficier de la portabilité du droit au DIF, le salarié titulaire d'un contrat doit attester d'une période de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze mois précédent au sein d'une même entreprise.

(articles L 6323-3 et D 6323-1 du code du travail.)

ANI du 25 mars 2011 -Assurance chômage

A compter du 1er juin 2011, et sous réserve de son agrément par les pouvoirs publics, l'accord d'assurance chômage signé le 25 mars 2011 améliorera l'indemnisation des travailleurs saisonniers et des titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e et 3^e catégories.

Les travailleurs saisonniers seront désormais indemnisés dans les mêmes conditions que les autres allocataires.

Les titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e et 3^e catégories pourront cumuler leur pension avec les allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que celles prévues pour le cumul avec un salaire.