

Perte des IJ en cas de mandat représentatif

Le contrat de travail est suspendu en cas de maladie mais cette suspension n'a pas d'effet sur le mandat représentatif qui trouve sa source dans l'élection.

La Cour de Cassation avait dès lors jugé que le représentant du personnel peut théoriquement continuer à circuler librement dans l'entreprise, à disposer de son crédit d'heures et devait être convoqué aux réunions. (*Cass. crim., 16 juin 1970, no 69-93.132*). Aux termes de 2 arrêts qu'elle a rendu le 9 décembre 2010, la 2e Chambre civile de la Cour de Cassation, dans une espèce où une secrétaire d'un CHSCT qui exerçait son mandat pendant les heures de sorties autorisées a été victime d'un accident, la Caisse a réclamé le remboursement de la totalité des indemnités journalières versées aux motifs que la secrétaire avait exercé une activité non autorisée. La Cour a fait droit à cette demande en rappelant que l'exercice du mandat est assimilé à du temps de travail effectif et que par conséquent il ne donne pas lieu au paiement d'indemnités journalières. (*Cass. 2e civ., 9 déc. 2010, no 09-14.575 ; Cass. 2 civ., 9 déc. 2010, no 09-16.140*).

Convocation à l'entretien préalable par Chronopost

La Cour de cassation avait déjà indiqué en 2009 que l'envoi de la lettre de licenciement en recommandé avec accusé de réception n'était qu'un moyen légal de preuve portant sur la date du licenciement et qu'en conséquence l'employeur pouvait apporter cette preuve par d'autres moyens, notamment par le biais d'une lettre remise en main propre. Elle vient également d'indiquer que la lettre de convocation à l'entretien préalable pouvait être adressée au salarié par Chronopost. (*Cass. soc. 8 février 2011, n° 09-40027*)

Confirmation de la jurisprudence portant sur le délai de préavis pour inaptitude.

La Cour de cassation vient de confirmer la jurisprudence rendue le 12 juillet 1999, n° 97-43.641, selon laquelle, en cas d'inaptitude, seule l'indemnité de préavis légale est due et non l'indemnité conventionnelle quand bien même cette dernière serait plus favorable au salarié. (*Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-68.544*)

Les tracts syndicaux sont distribuables hors de l'entreprise

L'article L 2142-4 du Code du travail dispose que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail. La société Bearingpoint estimant que les distributions de tracts faites dans le hall de l'immeuble dont elle n'occupait qu'une partie, devant et à l'intérieur d'un autre

établissement d'un de ses clients auprès duquel des salariés de l'entreprise travaillaient *in situ* étaient illicites. La Cour de cassation confirme sa jurisprudence déjà rendue le 28 février 2007 (***Cass. soc. 28 février 2007 n° 05-15.228***) en rappelant qu'il ne pouvait être procédé à une lecture *a contrario* de cet article pour en déduire l'illicéité des distributions effectuées à l'extérieure des locaux de l'entreprise.

(Cass. soc. 18 janvier 2011 n° 09-12.240 (n° 166 F-D), Sté Bearingpoint France c/ Union des syndicats CGT et UGICT-CGT de la Défense (UDSD)

Du danger des nouvelles technologies.

Une carte nominative associée au logiciel de gestion comptable a permis d'imputer à une salariée des détournements de fonds. Ce système de contrôle de l'activité et de traitement de données personnelles n'a pas été déclaré à la CNIL et ne pouvait donc servir de preuve à l'appui du licenciement pour faute grave, avance la salariée. La Cour de Cassation retient que ce système n'est pas un système de contrôle de l'activité mais un système de gestion comptable. Par conséquent ce mode de preuve pouvait être utilisé par l'employeur.

Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-68.719, Dupont c/ SEAT

Un salarié mécontent envoie un mail à sa compagne dans lequel il insulte sa hiérarchie. Ce mail n'arrive pas à destination mais en définitive au bureau de la hiérarchie. Il s'agit d'un document privé, avance le salarié. La Cour de Cassation retient qu'il s'agit d'un courriel envoyé depuis le poste de travail et pendant le travail et qui est en rapport avec son travail. Elle en conclut qu'il ne s'agit nullement d'un doucement relevant de la vie privée.

Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-72.449, Sté Sécuritas France c/ Moreira de Castro

Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-72.450, Sté Sécuritas France c/ Labetoulle

Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-72.313, Ajamri c/ Sté Piscines Waterair

Une caméra de vidéosurveillance filme l'activité de la caisse, les salariés en étant informés. Cette caméra enregistre l'activité d'un barman qui omet d'encaisser des consommations. Il s'agit d'une atteinte à la vie privée et d'un détournement de l'objet de la caméra puisque les salariés n'ont pas été informés de ce que la caméra servait à surveiller leur activité individuelle, avance le salarié. La Cour de Cassation retient que les salariés avaient bien été informés du fait que la caméra fonctionnait en permanence et l'employeur pouvait donc utiliser ce moyen de preuve.

Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 10-14.263, Nocera c/ Sté Amnéville Loisirs

Travail dissimulé.

Au cours d'un contrôle effectué portant sur un éventuel travail dissimulé, un questionnaire est adressé aux salariés. Le redressement est opéré puisqu'il est

ressorti de l'enquête que sur les sommes versées à titre d'indemnités kilométriques, auraient été rémunérées en fait des heures supplémentaires. La société redressée conteste la validité du contrôle aux motifs que l'inspecteur de recouvrement a collecté les données à partir des questionnaires adressés aux salariés. Selon l'entreprise les agents chargés du contrôle ne pouvaient « qu'entendre, avec son consentement, toute personne rémunérée ou présumée être ou avoir été rémunérée par l'employeur afin de connaître la nature de ses activités, ses conditions d'emploi et le montant des rémunérations s'y rapportant, y compris les avantages en nature » (article L. 8271-11 du code du travail). La Cour de cassation estime qu'en application de ce texte, la rédaction d'un procès-verbal d'audition n'est qu'une faculté de sorte que l'envoi de questionnaires aux salariés qui étaient libres d'y répondre n'était pas de nature à entraîner la nullité du contrôle.

(Cass. civ., 2e., 17 février 2011, n°10-14.388)

Grève.

La Cour de cassation rappelle que des arrêts de travail courts et répétés, quelque dommageables qu'ils soient pour la production, ne peuvent, en principe, être considérés comme un exercice illicite du droit de grève.

Il importe peu que le syndicat et son dirigeant aient clairement accepté, en signant le protocole d'accord lors d'un précédent mouvement, de reconnaître le caractère illicite des ralentissements de cadence ou des arrêts imprévisibles de machines ayant pour effet de réduire la production dès lors que ce protocole ne faisait que reprendre l'analyse par l'employeur de tels agissements.

(Cass.soc., 25 janvier 2011, n°09-69.030)

Dominique Gautherat