

A- Les principales jurisprudences.

Le refus d'une mission en raison de sa religion ne constitue pas une faute grave.

Un salarié a refusé de prendre en charge un projet au Moyen-Orient en raison du risque encouru compte tenu de sa confession religieuse. La Cour de cassation considère que dans la mesure où le risque était réel et qu'il n'est pas démontré que le marché ait été perdu du fait du salarié, son comportement n'est pas fautif. *(Cass soc. Arrêt n° 1540. 12 juillet 2010. Sté Altran Technologie / F.Azoulay)*

Représentation du personnel.

L'avantage accordé à un syndicat doit profiter aux autres syndicats.

Au sein de l'association Les enfants des cheminots, qui compte moins de 300 salariés, la CGT constate que le représentant syndical au comité d'entreprise n'est plus délégué syndical depuis près de neuf mois et continue pourtant à siéger au comité.

Elle désigne alors deux salariés pour assurer pour l'un les missions de délégué syndical et pour l'autre de représentant syndical au comité d'entreprise alors que de droit le délégué syndical est représentant syndical au comité d'entreprise

La Cour de cassation juge que si l'employeur laisse le représentant syndical CFDT siéger au comité d'entreprise en dépit de la perte de son mandat, la CGT peut également désigner un représentant syndical au comité d'entreprise distinct de son délégué syndical. L'absence d'intention de discriminer de l'employeur est indifférente. *(Cass soc. 23 juin 2010. Arrêt n° 1280. Unions départementales CGT du Puy de Dôme/ Association les enfants des cheminots)*

La représentativité syndicale s'apprécie au regard de la hiérarchie établie par la loi du 20 août 2008 entre les différents scrutins.

La Cour de cassation a opéré à un **revirement de jurisprudence**.

Au sein de l'Urssaf de l'Ardèche, Force Ouvrière désigne une déléguée syndicale alors que le syndicat n'a pas obtenu 10% des suffrages au premier tour des élections du comité d'entreprise mais a obtenu 100% des suffrages exprimés au premier tour des élections des délégués du personnel.

Les premiers juges rejettent la contestation de l'Urssaf au motif que la loi du 20 août 2008 ne dit pas précisément que les élections des délégués du personnel entrent de manière subsidiaire dans la mesure de la représentativité syndicale, et qu'il convient dès lors de retenir une absence de hiérarchie entre les élections aux différentes instances de représentation du personnel.

La Cour de cassation casse cette décision et affirme que *"dans l'entreprise, sont représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou, par défaut, des délégués du personnel"*, et encore que *"l'audience recueillie par les organisations syndicales aux élections des délégués du personnel ne peut être prise en compte, pour apprécier leur représentativité, que s'il ne s'est pas tenu dans l'entreprise d'élections au CE ou à la délégation unique du personnel"*. *(Cass. soc. 13 juillet 2010. N° de pourvoi 10-60148. Urssaf de l'Ardèche/ union départementale FO Drôme Ardèche)*

Clause de non-concurrence.

La clause de non-concurrence de la salariée d'une durée de 24 mois prévoit que l'employeur se réserve la faculté de dispenser la salariée de son exécution ou d'en réduire la durée, soit au moment du départ, soit pendant la durée de l'exécution de la clause. L'employeur use de cette possibilité deux mois et demi plus tard.

La Cour de cassation qui opère **un revirement de jurisprudence** estime que " *la cour d'appel qui a constaté l'absence d'une clause contractuelle fixant valablement le délai de renonciation de l'employeur, et relevé que celui-ci n'avait renoncé au bénéfice de la clause de non-concurrence qu'après le licenciement* » en a déduit qu'il demeurerait tenu au paiement de la contrepartie financière. *(Cass soc. 13 juillet 2010. Arrêt n°1485. Sté Dyneff/ Goncalvez.)*

Délai de procédure.

Lorsque le contrat de travail est soumis à une loi étrangère, le délai de procédure pour contester un licenciement prévu par cette loi est applicable même s'il est plus court que le délai de procédure de la loi française. *(Cass Soc. 12 juillet 2010. Arrêt n° 1681 Sté Trans Grupo/ E.Mary).*

Egalité salariale. Un travail différent peut avoir une valeur égale à un autre travail.

Alors que jusqu'ici, la Cour de cassation retenait que les salariés exerçant des fonctions différentes n'effectuaient pas un travail de valeur égale et ne pouvaient donc réclamer un salaire égal. Elle vient de procéder à **un revirement de jurisprudence** et d'affirmer qu'une salariée RRH peut se comparer à des directeurs chargés de la politique commerciale et des finances aux responsabilités similaires. L'employeur n'a pas d'autre solution que de rapporter la preuve d'éléments étrangers à cette discrimination justifiant cette inégalité. *(Cass. soc. 6 juillet 2010. Arrêt n° 1509 Sté TMS Contact/ Mme J. Bastien).*

Temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en un contrat de travail à temps plein dès lors que le salarié se voit imposer des variations importantes dans son horaire de travail mensuel puisqu'il est alors dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur. *(cass soc. 30 juin 2010. Arrêt n° 1298. M.M.Loiret/ Service Innovation Group France.)*

B- Les principaux textes.

Décret n° 2010-778 du 8 juillet 2010 instituant une dérogation au contrôle quotidien et hebdomadaire de la durée du travail de salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif de travail.

Décret n° 2010-753 du 5 juillet 2010 fixant les règles de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Arrêté du 25 juin 2010 fixant le modèle du formulaire Accident du travail-Maladie professionnelle. Demande d'indemnité temporaire d'invalidité.