

DANS CE NUMÉRO

Congés payés

Contrat de travail

Logement de fonction

Temps de travail

CONGÉS PAYÉS

■ Comment comptabiliser les jours fériés ?

Si le 1^{er} mai est le seul jour férié de l'année obligatoirement chômé, les autres jours fériés, dits ordinaires peuvent, eux, être travaillés (leur liste est fixée limitativement par l'art. L. 3133-1 c. trav.). Par ailleurs, s'agissant du décompte des jours de congé, le congé légal correspond à un certain nombre de jours ouvrables, c'est-à-dire des jours qui peuvent être consacrés au travail, à l'exclusion des jours fériés chômés. Un employeur peut-il imputer quatre jours fériés sur les congés payés de son salarié, alors que la convention collective prévoyait que le personnel bénéficierait du repos des jours fériés et fêtes légales, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire ? La réponse apportée par la Cour de cassation dans un arrêt du 26 janvier 2011 est évidemment négative. Dans cette espèce, les jours fériés visés par les articles 23 et 23 bis de la convention collective applicable étaient des jours fériés chômés et payés, de sorte que, n'ayant pas le caractère de jours ouvrables, il ne pouvaient être imputés sur les congés.

Soc. 26 janv. 2011,
n° 09-68.309

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Non-renouvellement du contrat et discrimination à raison de l'état de santé

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé, notamment en matière de renouvellement de contrat. Rappelons que comme en dispose l'article L. 1133-3 du code du travail, « les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont nécessaires et proportionnées ». Dans une espèce jugée par la Cour de cassation le 25 janvier 2011, un salarié était sous contrat adultes-relais, contrat à durée déterminée (art. L. 1242-3, 1°). L'inaptitude du salarié n'avait pas été constatée par le médecin du travail à l'issue d'un double examen médical. Ce dernier avait émis, à l'issue de la visite de reprise, un avis d'aptitude assorti de réserves, qui s'analyse en un avis d'aptitude. La Cour de cassation conclut donc à l'existence d'une mesure discriminatoire directe à raison de l'état de santé du salarié.

Soc. 25 janv. 2011,
n° 09-72.834

■ Rupture du contrat initiée par l'employé et imputable à l'employeur à la suite d'un changement de l'actionnariat

À la suite d'un changement significatif de l'actionnariat, un dirigeant social ou un cadre dirigeant peut-il se prévaloir d'une clause, insérée dans son contrat de travail, lui permettant de démissionner tout en bénéficiant des indemnités de licenciement ? C'est la question inédite à laquelle a répondu, par l'affirmative, la Cour de cassation, le 26 janvier 2011. Selon elle, cette clause permettant de rompre le contrat de travail « en cas de changement de contrôle, de fusion-absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction, est licite dès lors qu'elle est justifiée par les fonctions du salarié au sein de l'entreprise et qu'elle ne fait pas échec à la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties ». Pour la Cour, le fait que ce mécanisme de clause de conscience n'existe, dans le Code du travail, que pour les journalistes, n'exclut nullement qu'elle puisse être prévue contractuellement au bénéfice d'autres catégories de salariés.

Cependant, cette clause doit, pour être valable, remplir deux conditions. Elle doit tout d'abord préserver la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties. Elle doit, d'autre part, être justifiée par les fonctions du salarié au sein de l'entreprise ; ce qui laisse à supposer qu'elle pourra être soulevée essentiellement par les cadres dirigeants ou dirigeants sociaux de l'entreprise.

Soc. 26 janv. 2011,
n° 09-71.271

#LOGEMENT DE FONCTION

■ Maintien du logement de fonction en cas de maladie

Le logement attribué à titre gratuit à un salarié pour l'exercice de ses fonctions, qui est l'accessoire du contrat de travail en cours et dont il bénéficie dans sa vie personnelle, ne peut lui être retiré ou donner lieu au versement d'un loyer, pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie. C'est la solution apportée par un arrêt rendu le 26 janvier par la Cour de cassation. Dans cette espèce, un gardien d'immeuble en arrêt de travail s'était vu réclamer les charges locatives du logement de fonction et du garage qu'il avait occupés pendant les périodes de suspension de son contrat de travail. La Cour de cassation estime que ce logement, attribué à titre gratuit pour l'exercice de ses fonctions, est l'accessoire du contrat de travail et qu'il ne peut lui être retiré. Elle en conclut que la non-exécution par le salarié des permanences et astreintes n'autorisait pas l'employeur à réclamer des sommes qui n'avaient pas été prévues par les dispositions contractuelles ou conventionnelles.

Soc. 26 janv. 2011,
n° 09-43.193



Cette solution rejoint celle adoptée en 2010 à propos d'une voiture de fonction (Soc. 24 mars 2010, n° 08-43.996).

#TEMPS DE TRAVAIL

■ Condamnation de Carrefour pour une rémunération inférieure au SMIC

La pratique de la rémunération des temps de pause, permettant ainsi de payer des salariés à un salaire inférieur au SMIC vient d'être condamnée par la Chambre criminelle de la Cour de cassation par deux arrêts du 15 février 2011. Il était reproché au groupe Carrefour d'avoir intégré dans le calcul du salaire de base de 172 salariés la rémunération des temps de pause prévue, à raison de 5 % du temps de travail effectif, par la convention collective étendue du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, alors que, selon cette convention collective et l'accord conclu dans l'entreprise, les temps de pause permettaient aux salariés de vaquer librement à leurs occupations. La Chambre criminelle considère que les salariés n'étant pas à la disposition de l'employeur pendant les pauses, celles-ci ne sont pas du travail effectif et dès lors, la prime les rémunérant doit être exclue du salaire devant être comparé au SMIC. Carrefour tombe donc sous le coup des dispositions pénales de l'article R. 3233-1 du Code du travail qui punit d'amende le paiement de salaires inférieurs au SMIC. En l'espèce, l'amende atteint 20 millions d'euros, celle-ci étant appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales...

Crim. 15 févr. 2011,
n° 10-87.219 et 10-83.988



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.