

## DANS CE NUMÉRO

Conditions de travail

Contrat de travail

Grève

## # CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Amiante : modalités de calcul de la durée du travail exposant au risque



Pour la détermination de l'âge d'accès au droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante des ouvriers dockers professionnels et personnels portuaires assurant la manutention, il n'y a pas lieu de déduire, pour la détermination de la durée du travail, les périodes indemnisées au titre de l'assurance maladie ou des accidents du travail et maladies professionnelles. C'est le sens d'un arrêt rendu par la Cour de cassation le 17 mars 2011.

Le versement de l'allocation prévue par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 suppose notamment que le salarié soit reconnu atteint d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante figurant sur une liste fixée par arrêté, ou qu'il ait travaillé en contact d'amiante dans des établissements ou ports dont la liste est également arrêtée par décret. Le salarié doit en outre cesser son activité et avoir au moins cinquante ans, âge en-deçà duquel la prestation ne peut jamais être versée, sachant que l'âge effectif d'accès se calcule par soustraction, à partir de soixante ans (C. séc. soc., art. R. 351-2) du tiers de la durée du travail en contact avec l'amiante au sein des établissements et ports précités. Par exemple, un salarié ayant travaillé durant quinze années dans les conditions prévues peut percevoir une telle allocation à compter de cinquante-cinq ans (60 ans moins un tiers de 15 années d'exposition, soit 5 ans). Dans l'espèce ici rapportée, la caisse avait déduit, pour la détermination de la durée du travail exposant au risque, les périodes indemnisées au titre de l'assurance maladie ou des accidents du travail et maladies professionnelles. La cour d'appel a décidé le contraire, et la Cour de cassation approuve la solution du juge du fond. La Cour avait déjà affirmé qu'il ne suffit pas au travailleur de rapporter la preuve d'une exposition à l'amiante, mais qu'il doit établir avec exactitude les périodes d'exposition. La Cour n'en déduit pas pour autant que les périodes durant lesquelles le salarié n'aurait pas été effectivement en contact avec des sacs d'amiante ne devaient pas être prises en compte. Elle retient pour ce faire l'article 41 de la loi n° 98-1194 qui dispose que : « Le bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité est ouvert aux ouvriers dockers professionnels et personnels portuaires assurant la manutention



sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes : 1° Travailler ou avoir travaillé, au cours d'une période déterminée dans un port au cours d'une période pendant laquelle était manipulé de l'amiante (...) ». Les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées au titre de l'assurance-maladie doivent donc être incluses dans les périodes d'exposition.

Il est par ailleurs décidé que si les sommes perçues au titre de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et le montant de l'allocation de cessation d'activité ne peuvent se cumuler, elles ne peuvent pas non plus donner lieu au versement d'une allocation différentielle, comme l'avait pourtant décidé la cour d'appel. Pour percevoir ce montant, il faut donc que le salarié ait renoncé au bénéfice de l'ASS.

Civ. 2<sup>e</sup>, 17 mars 2011,  
n° 10-17.214



## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ■ Stocks-options et indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Les plus-values réalisées par un salarié lors de la levée des actions ne constituent pas une rémunération allouée en contrepartie du travail entrant dans la base de calcul de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. C'est la solution retenue par la Cour de cassation dans un arrêt du 30 mars 2011.

Cette solution est inédite puisque la Cour n'avait eu à se prononcer jusqu'à présent que sur l'intégration dans l'assiette de calcul de l'indemnité légale ou d'une indemnité conventionnelle de licenciement de la somme attribuée au salarié au titre de l'annulation des options sur titre. Il est logique que cette plus-value ne reçoive pas la qualification de salaire, puisque celui-ci correspond à l'avantage versé ou octroyé en contrepartie du travail. La détermination des éléments qui composent l'assiette de l'indemnité minimale égale aux salaires des six derniers mois de l'article L. 1235-3 du Code du travail y est directement subordonnée. Le salaire de référence est la rémunération brute qui comprend, outre le salaire de base, les primes et avantages dont le bénéfice est suffisamment fréquent pour être assimilé au salaire et donc être considéré comme la contrepartie du travail fourni. Or, les plus-values dont il est ici question ne constituent pas un élément de rémunération versé fréquemment mais ponctuellement. Elles sont en outre totalement déconnectées du travail accompli par le salarié ; elles sont étroitement liées à la volonté du salarié de lever les options et leur montant dépend du cours de la bourse au moment où l'option est levée.

Soc. 30 mars 2011,  
n° 09-42.105



### ■ Rapatriement du salarié licencié par une filiale étrangère et loi applicable au contrat

Par un arrêt du 30 mars 2011, la Cour de cassation rappelle que selon l'article L. 1231-5 du Code du travail, lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail, est licencié par cette filiale, la société mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère. Ce texte ne subordonne pas son application au maintien d'un contrat de travail entre le salarié et la maison mère.

La solution était connue mais par cet arrêt, la Cour de cassation l'étend, pour la première fois semble-t-il, à l'hypothèse où le contrat initial conclu avec la société mère est un contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, elle précise que la loi applicable au contrat conclu entre la société filiale et le salarié, en vertu de la loi d'autonomie ou du lieu d'exécution habituel de la prestation de travail, est indifférente à la mise en œuvre de l'article L. 1231-5 du Code du travail.

Soc. 30 mars 2011,  
n° 09-70.306



### ■ Annulation de la convention collective prévoyant la novation d'un CDI en CDD

Le Code du travail autorise la conclusion de contrats de travail à durée déterminée pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par accord collectif étendu, il est d'usage de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (C. trav., art. L. 1242-2, 3°). En cas de création du CDD d'usage par accord collectif, est-il possible aux partenaires sociaux de permettre à l'employeur de conclure des contrats de travail à durée déterminée avec des salariés préalablement engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ? Par un arrêt du 31 mars 2011, la Chambre sociale de la Cour de cassation tranche cette question par la négative. Elle rappelle qu'il résulte de l'article L. 1242-1 du Code du travail qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la Haute juridiction relevant que « la convention litigieuse avait pour finalité de permettre le recours au contrat d'intervention à durée déterminée pour des salariés occupant déjà dans l'entreprise des emplois liés à son activité normale et permanente dans le cadre de contrats à durée indéterminée, peu important que ces contrats fussent à temps partiel ou intermittents ».

Soc. 31 mars 2011,  
n° 10-10.560



# #GRÈVE

## ■ Occupation des locaux en réaction à la fermeture de l'entreprise

L'occupation des locaux, intervenue en réaction à la fermeture de l'entreprise, peut, dans certaines circonstances, ne pas caractériser un trouble manifestement illicite ; le refus du juge des référés d'ordonner l'expulsion est alors justifié. C'est la solution formulée par la Cour de cassation dans une décision du 9 mars 2011. Pour en juger ainsi elle relève, d'une part, que l'employeur qui a décidé l'arrêt des activités et fermé l'unité de production sans information ni consultation préalable des institutions représentatives du personnel a interdit aux salariés l'accès à leur lieu de travail en leur notifiant sans autre explication leur mise en disponibilité et, d'autre part, que si les salariés ont occupé les locaux, aucun fait de dégradation du matériel, de violence, de séquestration ou autre comportement dangereux à l'égard des personnels se trouvant sur le site n'était établi.

Ce faisant, la Cour livre deux indices permettant de légitimer l'occupation des locaux de l'entreprise par des salariés grévistes. Le premier réside dans la faculté qu'ont les salariés de répondre aux fautes commises par l'employeur. Le fait d'interdire aux salariés l'accès à leur lieu de travail revient à ne pas leur fournir de travail, ce qui constitue un manquement de l'employeur à ses obligations, suffisamment grave pour justifier que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produise les effets d'un licenciement. Le second indice avancé par la Cour de cassation réside dans l'absence de préjudice subi par l'employeur ou par l'un des autres salariés de l'entreprise. Il s'agit de l'absence d'atteinte à la sécurité des biens et des personnes ou d'atteinte à la liberté du travail des salariés. Ces éléments ont pu être avancés par la Cour pour minimiser la faute commise par les salariés grévistes du fait de l'occupation des locaux et rejeter ainsi la qualification de faute lourde ou la demande de réparation de l'employeur.

Soc. 9 mars 2011,  
n° 10-11.588



#### 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.