

DANS CE NUMÉRO

Convention collective

Contrat de travail

Retraite

Rupture du contrat de travail

#CONVENTION COLLECTIVE

■ Le temps de pause rémunéré issu d'un accord collectif n'est pas un avantage individuel

L'appréciation du caractère individuel de l'avantage acquis peut susciter des difficultés lorsque celui-ci présente tout à la fois un aspect individuel et un aspect collectif. C'est le cas du temps de pause assimilé à un temps de travail effectif et rémunéré en conséquence. L'octroi du temps de pause ressort de l'organisation et de la gestion de l'ensemble de la collectivité de travail, en d'autres termes des conditions de travail. Dans le même temps, un élément de rémunération constitue un avantage individuel, parce qu'il est susceptible d'utilisation privative, c'est-à-dire que son attribution intéresse prioritairement tel ou tel salarié et ne se justifie qu'au regard de la situation personnelle ou des conditions particulières d'emploi de ce salarié.

Par un arrêt du 8 juin 2011, la Cour de cassation énonce que constitue, notamment, un avantage collectif, et non un avantage individuel acquis, celui dont le maintien est incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation collective du temps de travail qui leur est désormais applicable. Elle considère, s'agissant d'un temps de pause de quarante-cinq minutes assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, que le maintien d'un tel avantage était incompatible avec le respect par les salariés concernés de l'organisation collective du travail qui leur était applicable, puisque cela les conduisait à travailler quarante-cinq minutes de moins que le temps de travail fixé. Elle en déduit que l'avantage en question n'était pas un avantage individuel.



Soc. 8 juin 2011,
n° 09-42.807



#CONTRAT DE TRAVAIL

■ L'absence de mise en place des institutions représentatives du personnel cause nécessairement un préjudice au salarié

L'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. Jusqu'ici, un syndicat pouvait dans cette hypothèse obtenir réparation par le versement de dommages-intérêts pour la faute commise, sur le fondement de l'article 1382 du code civil. Par ailleurs, un salarié pouvait bénéficier de l'allocation de dommages-intérêts à titre de réparation, mais dans des hypothèses spécifiques démontrant qu'il avait été privé du bénéfice de la consultation des institutions concernées au cours d'une procédure légalement prévue. Désormais, tout salarié pourra saisir le juge afin de voir engager la responsabilité de l'employeur qui n'aurait pas satisfait à cette obligation de mise en place des institutions représentatives du personnel. Le juge pourra à présent allouer des dommages-intérêts à chaque salarié qui en ferait la demande en ce qu'il est privé d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts.

L'employeur est bien tenu, il ne faut pas en douter, à faire tout ce qui est en son pouvoir pour mettre en place les institutions représentatives du personnel.

Soc. 17 mai 2011,
n° 10-12.852



■ Formalités d'embauche : fusion de la déclaration préalable d'embauche et de la déclaration unique

Un décret du 16 juin 2011, publié au *Journal officiel* du 18 juin, regroupe les déclarations devant être effectuées par l'employeur à l'occasion de l'embauche d'un salarié au sein d'une déclaration préalable à l'embauche dont la portée est étendue. Les modalités d'accomplissement de la déclaration sont simplifiées et actualisées : il est offert la possibilité de réaliser la déclaration au moyen d'un téléphone connecté à internet. Le texte modifie en conséquence les articles R. 1221-1 à R. 1221-14, R. 1227-2 et R. 8221-2 du Code du travail.

Décr. n° 2011-681,
16 juin 2011
JO 18 juin.



#RETRAITE

■ Avantage retraite : cas des tarifs bancaires préférentiels

Aux termes de l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale, des garanties collectives peuvent prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture de risques ainsi que la constitution d'avantages. De tels avantages offerts au salarié après sa mise à la retraite ont pour effet de le transformer en avantage de retraite, lequel ne peut plus être remis en cause par la dénonciation, après la liquidation de la retraite de l'intéressé, de l'accord collectif ou de l'usage.

Dans une espèce jugée par la Cour de cassation le 17 mai 2011, des salariés d'un groupe bancaire avaient obtenu de leur direction des tarifs préférentiels sur les différents produits et services bancaires : un accord d'entreprise, en contrepartie de la valorisation de la valeur du titre restaurant, obligeait le personnel à renoncer aux tarifs préférentiels pour se voir appliquer la tarification correspondant à 70 % du tarif clientèle. Pour l'un des syndicats, cet accord ne pouvait s'appliquer aux retraités dans la mesure où la dénonciation de l'usage postérieurement à la liquidation de la retraite ne peut remettre en cause l'avantage en question.

Tout l'enjeu de la question, pour les retraités, portait donc sur le point de savoir si l'avantage en question était bien un avantage retraite, auquel cas il aurait dû continuer à s'appliquer. Pour les juges du fond, dont la position est approuvée par les Hauts magistrats, la réponse est négative : une réduction tarifaire, dont le bénéfice est subordonné à diverses conditions autres que la seule qualité de salarié telle que l'ouverture d'un compte, la domiciliation des revenus et la permanence des services bancaires concernés, ne saurait être considérée comme un avantage de retraite intangible. En conséquence, la modification de ces réductions tarifaires n'affecte pas les droits acquis et liquidés des retraités, l'existence de telles réductions n'étant en aucune manière prise en compte au moment de la liquidation dès lors qu'elles ne constituent pas des garanties collectives au sens de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Soc. 17 mai 2011,
n° 10-17.228



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Licenciement abusif et « retraite chapeau »

Un salarié, licencié pour insuffisances, avait contesté la licéité et la réalité du motif du licenciement. Au titre de ses demandes figurait la fameuse « retraite chapeau », généralement réservée aux cadres dirigeants (rappelons que celle-ci prend la forme d'une provision calculée par rapport à un pourcentage fixe négocié du salaire en fin de carrière, et qu'elle se présente sous la forme d'une rente viagère perçue toute la vie durant du salarié retraité). La Cour de cassation refuse le bénéfice du contrat de retraite complémentaire au salarié en opposant l'argument de l'avantage acquis. Si, à l'instar des juges du fond, les Hauts magistrats relèvent que l'accord collectif avait mis en place « un régime de retraite à prestations définies [qui] avait pour objet de procurer à une catégorie de salariés, en contrepartie d'un travail accompli au service de l'employeur, un avantage consistant en la garantie, sous condition de leur présence dans l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite, du versement d'un complément de pension de retraite qui ne pouvait être individualisé qu'au moment de son règlement », ils s'empressent d'approuver le raisonnement de la cour d'appel selon lequel ce régime ne confère au salarié aucun droit acquis en cas de rupture de son contrat de travail avant l'âge de la retraite. Cette position se comprend d'autant plus aisément que, pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales, le régime doit comporter un aléa, lequel repose sur la présence, ou non, du salarié dans l'entreprise à la fin de sa vie professionnelle. Cet aléa exclut, par définition, la notion d'avantage acquis.

En revanche, la Cour de cassation estime que la perte de la chance de pouvoir bénéficier un jour de l'avantage de retraite (comprendre la « retraite chapeau »), applicable dans l'entreprise, constitue un préjudice qui doit être réparé, l'ancienneté du salarié (en l'espèce 2 ans) étant indifférente (la retraite complémentaire servie aux cadres dirigeants ne devait, selon l'accord, concerner que les salariés ayant effectué 15 années ou plus de service).

Soc. 31 mai 2011,
n° 09-71.350



■ Altercation employeur-employé : peu importe l'origine du différend

Le gérant d'un cabinet d'expertise-comptable, qui avait engagé son demi-frère comme salarié, en était venu aux mains avec lui. Si l'origine de l'altercation reste floue, les conséquences sont connues : état de choc médicalement constaté, légères traces de strangulation, incapacité totale de travail de trois jours, arrêt de travail de trois semaines, prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié. Les juges du fond s'étaient placés sur le terrain privé pour réfuter l'engagement de la responsabilité de l'employeur : le salarié, selon eux, n'établissait à l'encontre de son demi-frère aucun fait fautif susceptible de justifier la prise d'acte de la rupture. Au contraire, ils relevaient que la circonstance que les faits se soient passés dans les locaux de la société ne suffisait pas à les rattacher *ipso facto* à l'activité professionnelle.

Le raisonnement est censuré par la Cour de cassation. Peu importe l'origine du différend, l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, gravement de surcroît, en agressant physiquement son salarié. On ne saurait prendre prétexte de liens de parenté pour s'exonérer de sa responsabilité professionnelle.

Soc. 8 juin 2011,
n° 10-15.493



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.