

# Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 219

CAHIER MENSUEL

AVRIL 2010

## JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	93
▶ Doctrine	94
▶ Jurisprudence	103
▶ Sommaires annotés	113

## Sommaire du cahier n° 219 – Avril 2010

Doctrines	<b>Le ranking forcé. À propos de la licéité des quotas obligatoires pour l'évaluation des salariés</b> par Lucien Flament	D 6
	<b>Droit électoral dans l'entreprise et réforme de la démocratie sociale : la Cour de cassation prend la main. Première partie</b> par Franck Petit	D 7
Jurisprudence	<b>Fin de chantier, fin de contrat ?</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 20
	<b>Qui est le débiteur du reclassement des salariés ?</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 21
	<b>Arsenic ou vieilles ficelles ? Comment se débarrasser sans frais d'un mauvais entraîneur de football</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 22
	<b>Les arbitres de foot ne sont pas des salariés</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 23
	<b>Élections professionnelles : les nouvelles causes d'annulation des scrutins sur la base de la loi du 20 août 2008</b> par Mathieu Fatrez	A 24
	<b>Sommaires annotés</b>	
	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP) avec la collaboration de Mathieu Fatrez (MF), Hadrien Gillier (HG), Sabrina Kemel (SK), Florian Pommeret (FP) et Amir Seyed-Farshi (ASF) Livre IV sous la direction de François Hanne (FH), conseiller honoraire à la Cour de cassation Livre V sous la direction de Jean-Pierre Mignard (société LYSIAS)	
<b>LIVRE PREMIER. NOTIONS FONDAMENTALES</b>		
Convention collective applicable	S 69	
Juridictions et procédure	S 70	
Normes	S 71	
<b>LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES</b>		
Clause de non-concurrence	S 72	
Clause de non-concurrence. Contrepartie financière	S 73	
Congés payés	S 74	
Contrat de travail. Obligation de loyauté	S 75	
Contrat de travail à durée déterminée. Requalification	S 76	
Contrats dérogatoires	S 77	
Créances garanties par l'AGS	S 78	
Démission. Fond	S 79	
Dissimulation	S 80	
Droit d'expression du salarié	S 81 à S 83	
Formation professionnelle	S 84	
Harcèlement	S 85	
Inaptitude physique. Reclassement	S 86	
Licenciement. Motifs. Faute grave	S 87 à S 90	
Modification obligatoire du contrat de travail	S 91	
Modification unilatérale du contrat de travail	S 92	
Non-discrimination	S 93	
Période d'essai. Rupture anticipée	S 94	
Pouvoir disciplinaire. Domaine	S 95	
Prise d'acte de la rupture par le salarié	S 96, S 97	
Promesse d'embauche	S 98	
Qualification	S 99	
Qualité d'employeur	S 100	
Rémunération du salarié. Paiement du salaire. Bulletin de paie	S 101	
Temps de travail annualisé	S 102	
Temps de travail. Convention de forfait	S 103	
Travail à temps partiel	S 104	
<b>LIVRE TROISIÈME. LES RELATIONS COLLECTIVES</b>		
CHSCT	S 105	
Comité d'entreprise. Expert-comptable	S 106	
Délégué syndical. Désignation	S 107, S 108	
Délégué syndical. Révocation	S 109	
Élections professionnelles. Électorat et éligibilité	S 110	
Élections professionnelles. Opérations de vote	S 111	
Élections professionnelles. Protocole préélectoral	S 112	
Licenciement des salariés protégés	S 113, S 114	
Syndicat	S 115 à S 117	
<b>LIVRE QUATRIÈME. DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>		
Sécurité sociale. Accident du travail	S 118	
Sécurité sociale. Accident du travail. Prestations	S 119	
Sécurité sociale. Accident du travail. Procédure	S 120	
Sécurité sociale. Allocations	S 121	
Sécurité sociale. Cotisations	S 122	

## Mesurer l'impact de la loi du 20 août 2008

Cette loi du 20 août 2008 continue d'alimenter les discussions doctrinales. Une chronique de Franck Petit (première partie) est consacrée au droit électoral dans l'entreprise : cette présentation se justifie, d'un côté, par l'intense activité contentieuse en la matière et, de l'autre, par les premières difficultés d'application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. L'importance du contentieux résulte du caractère lacunaire de la législation relative à l'organisation des élections dans l'entreprise ; ces dernières s'organisent principalement sur la base de protocoles d'accords préélectoraux qu'il revient aux partenaires sociaux de conclure, sous le contrôle du juge judiciaire (D 7).

Dans le même ordre d'idées, la Cour de cassation décide qu'à moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections. Ou, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 si, s'agissant du premier tour, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical. Cet arrêt montre encore comment cette réforme bouleverse notre appréhension des élections professionnelles (A 24).

## Les mal aimés du football

Il n'y a pas que Raymond Domenech pour être peu apprécié de ses compatriotes. La versatilité du peuple, surtout lors des jeux, est connue depuis l'Antiquité. L'entraîneur de football est, en quelque sorte, le premier ministre fusible de la cinquième République : celui qui doit partir quand le public réclame des têtes.

Un arrêt donne l'occasion de montrer comment se débarrasser d'un entraîneur encombrant. Certes, il y aurait l'arsenic – mais les temps modernes ne connaissent que le lynchage médiatique ; aussi, les clubs de football qui veulent se séparer d'un entraîneur détesté préfèrent de grosses ficelles, comme le changement d'emploi (A 22).

Les arbitres sont aussi les mal aimés de ce sport. Quand l'entraîneur n'est pas fautif, c'est l'arbitre qui est accablé. Les arbitres de football sont-ils des salariés ? La question peut paraître saugrenue mais elle a touché les rives de la Cour de cassation, qui répond par la négative (A 23).

Les uns et les autres se consoleront : être un « mal aimé » est un art difficile...

Cela tient sans doute au fait que juger, comme le « juge arbitre », réclame beaucoup de précaution. Une chronique revient sur le « *ranking* » ou « évaluation des salariés » (D 6). Après avoir évoqué l'évaluation des salariés comme une obligation sous contrôle (v. *CSBP*, 2010, n° 218, D 5), Lucien Flament revient sur le *ranking* et se pose la question de la licéité des quotas. Une décision débouté les syndicats de leur action en nullité de cette technique mais permet un réexamen de la notation de certains salariés. La question de la validité du « *ranking* forcé par quotas » demeure.

## Drôles de fin

La Cour de cassation revient sur deux fins particulières de la relation de travail, en décidant que, lorsque le contrat de travail a été conclu pour la durée d'un chantier, l'achèvement du chantier constitue une cause de licenciement (A 20).

Ensuite, elle rappelle que l'obligation de reclasser les salariés dont le licenciement est envisagé et d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi répondant aux moyens du groupe n'incombe qu'à l'employeur. Il en résulte qu'une société relevant du même groupe que l'employeur n'est pas, en cette seule qualité, débitrice envers les salariés qui sont au service de ce dernier d'une obligation de reclassement et qu'elle ne répond pas, à leur égard, des conséquences d'une insuffisance des mesures de reclassement prévues dans un plan de sauvegarde de l'emploi (A 21).

**Frédéric-Jérôme Pansier**  
Rédacteur en chef