

Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 217

CAHIER MENSUEL

FÉVRIER 2010

JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	33
▶ Doctrine	35
▶ Jurisprudence	41
▶ Sommaires annotés	49

Sommaire du cahier n° 217 – Février 2010

Doctrine	Gestion des seniors : plan seniors obligatoire et nouveau contexte coercitif par Guillaume Bredon et Lucien Flament	D 3
	Whistleblowing : quand le juge siffle la fin de partie par Lucien Flament	D 4
Jurisprudence	Statut de conjoint salarié et emploi au sein de l'entreprise dirigée par le conjoint par Frédéric-Jérôme Pansier	A 7
	Transaction illicite, cause immorale et restitution des sommes perçues par Frédéric-Jérôme Pansier	A 8
	Cessation d'activité et salarié victime d'un accident du travail par Mathieu Fatrez	A 9
	Le Québec est libéré des syndicats français par Amir Seyed-Farshi	A 10
Sommaires annotés	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP) avec la collaboration de Mathieu Fatrez (MF), 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)	
	LIVRE PREMIER. NOTIONS FONDAMENTALES	
	Hiérarchie des normes	S 29
	Juridictions et procédure	S 30
	LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES	
	Clause de non-concurrence. Notion	S 31
	Congés payés	S 32
	Contrat de travail. Cumul avec un mandat social	S 33
	Contrat de travail à durée déterminée. Conditions de fond	S 34
	Inaptitude physique. Reclassement	S 35
	Inaptitude physique. Visite médicale	S 36, S 37
	Licenciement. Motifs. Cause réelle et sérieuse	S 38
	Licenciement. Motifs. Faute grave	S 39, S 40
	Licenciement économique collectif. Plan de sauvegarde de l'emploi. Contrôle judiciaire	S 41
	Licenciement économique individuel. Reclassement	S 42
	Modification des conditions de travail	S 43
	Non-discrimination	S 44
	Rémunération du salarié. Contenu	S 45
	Temps de travail. Notion d'équivalence	S 46
	Temps de travail. Notion de travail effectif	S 47
	LIVRE TROISIÈME. LES RELATIONS COLLECTIVES	
	Délégué syndical. Désignation	S 48, S 49
	Représentation des salariés	S 50
	Syndicat	S 51

Vive le Québec libre !

La Cour de cassation était saisie de la demande de reconnaissance du droit syndical au sein de l'ambassade du Québec et de ses boutiques. Pour la Cour de cassation, le principe de la souveraineté des États fait obstacle à ce qu'il soit fait application au sein de la représentation officielle d'un État étranger des règles du Code du travail français relatives à la représentation du personnel et à celle des syndicats (A 10).

Du statut du conjoint salarié au statut de sénior

C'est une situation fréquente que celle du conjoint exerçant un emploi salarié au sein de l'entreprise dirigée par son conjoint. La Cour de cassation reprend une solution de 1995 et affirme que les dispositions de l'ancien article L. 784-1 du Code du travail sont applicables à l'époux ou à l'épouse qui participe effectivement à l'entreprise ou à l'activité de son conjoint à titre professionnel et habituel et perçoit une rémunération horaire minimale égale au salaire minimum de croissance ; en revanche, ce texte n'est pas applicable au conjoint qui se prétend salarié d'une société dont son époux ou son épouse est le dirigeant. La personnalité morale permet donc de faire échec à l'application du statut de conjoint salarié (A 7).

La prise en compte du senior est le fait de textes récents. Une doctrine dresse le bilan des nouvelles obligations mises à la charge de l'entreprise (D 3).

Vers la reconnaissance du *Whistleblower*

Le *whistleblower* est le « siffleur ». C'est le salarié qui dénonce aux autorités les turpitudes de son employeur. La technique est efficace dans des domaines où la preuve est difficile à rapporter (discriminations, inégalités, mauvaises conditions de travail, harcèlement). Le siffleur doit être protégé des foudres de son employeur... une fois la dénonciation accomplie, et le droit américain a mis en place une législation spécifique. Cette technique doit s'implanter en droit français et s'insinuer dans notre paysage juridique *via* les filiales françaises de groupes américains (D 4).

Cause immorale et restitution des sommes perçues

Le caractère frauduleux de licenciements notifiés pour motifs personnels alors que la cause réelle en est économique affecte la validité des transactions ensuite conclues. Toutefois, faute de procéder d'une cause immorale, il ne fait pas obstacle à la restitution par les salariés des sommes perçues en exécution des transactions annulées. C'est dès lors sans méconnaître l'objet du litige, ni violer l'adage invoqué par le moyen que la cour d'appel, retenant le caractère frauduleux des licenciements et la mauvaise foi de l'employeur dans les négociations qui les ont suivis, a, après avoir prononcé la nullité des transactions, ordonné en conséquence la restitution par les salariés des sommes reçues de l'employeur en exécution de ces dernières (A 8).

Procédure collective affectant l'entreprise et travailleur en accident du travail

La fin de l'entreprise survient parfois alors que des salariés ont leur contrat de travail suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Pour la Cour de cassation, il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1226-9 du Code du travail que l'employeur, lorsqu'il licencie un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, est tenu de préciser, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs pour lesquels il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail au cours des périodes de protection dont bénéficie ce salarié, l'existence d'un motif économique ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité (A 9).

Voilà pour l'essentiel sachant que d'autres décisions surprenantes vous attendent, notamment au fil des sommaires. On découvre ainsi que les systèmes d'alerte professionnelle ont souvent peu de grâce aux yeux des magistrats du travail.

Frédéric-Jérôme Pansier
Rédacteur en chef