



La Lettre

RH/Social

janvier 2014

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

INFOS

REFUS DU SALARIE D'ÊTRE AFFECTE A UN AUTRE SERVICE ET RUPTURE ANTICIPEE DU CDD

Le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail ne constitue pas à lui seul une faute grave.

Une salariée a été engagée selon contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée par une commune pour exécuter des tâches de secrétariat au service des marchés publics.

L'employeur l'a, par la suite, avisée de ce qu'elle serait affectée au service des affaires générales.

La salariée ayant refusé cette nouvelle affectation, l'employeur a prononcé la rupture anticipée de son contrat de travail pour faute grave.

Saisis du litige, les premiers juges ont dit que la rupture du contrat de travail ne reposait pas sur une faute grave

La commune s'est pourvue en cassation : selon elle, la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il effectuait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification et est sans incidence sur sa rémunération, ne caractérise pas une modification du contrat de travail.

Elle ajoute que la seule indication dans le contrat de travail des tâches auxquelles le salarié est affecté lors de son engagement n'a qu'une valeur informative et ne saurait leur conférer une valeur contractuelle



La commune conclut enfin en soutenant qu'un salarié engagé en contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être affecté à des tâches relevant de l'activité normale et permanente d'une collectivité territoriale.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de la commune : aux termes des dispositions de l'article L.1243-1 du code du travail dans sa version alors applicable, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La Cour suprême ajoute que le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail ne constitue pas à lui seul une faute grave.

La salariée, engagée selon un contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée, avait vu son contrat rompu de manière anticipée pour faute grave à la suite de son refus d'affectation du service des marchés publics au service des affaires générales.

Il en résulte qu'aucune faute grave ne pouvait être retenue à l'encontre de la salariée ayant refusé un changement de ses conditions de travail, et que l'employeur n'était pas fondé à rompre le contrat avant l'échéance du terme.

Cass. Soc. 20 Novembre 2013, pourvoi n°12-16.370

UNE LETTRE SIMPLE SUFFIT POUR CONVOQUER UN SALARIE A UN ENTRETIEN PREALABLE A LA RUPTURE D'UN CDD POUR FAUTE GRAVE



Les dispositions des articles L.1232-2 et L.1235-6 du code du travail ne sont applicables qu'à la procédure de licenciement et non à celle de la rupture du contrat de travail à durée déterminée laquelle, lorsqu'elle est prononcée pour faute grave, est soumise aux seules prescriptions des articles L.1332-1 à L.1332-3 du code du travail qui ne prévoient aucune formalité pour la convocation à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.

Une salariée a été engagée par une association en qualité d'agent d'entretien dans le cadre d'un contrat emploi solidarité du 29 avril au 29 octobre 2005, puis dans le cadre d'un contrat d'avenir

conclu pour la période du 16 décembre 2005 au 16 décembre 2007.

Le lieu de travail était fixé au siège de l'association à Marseille.

L'employeur ayant rompu, le 21 mai 2007, son contrat de travail pour faute grave, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de dommages-intérêts au titre de cette rupture.

La salariée a notamment formé une demande de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure.

Selon elle, la lettre de convocation à l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ou au licenciement doit être adressée au salarié par lettre recommandée ou lui être remise en main propre contre décharge.

Or, elle avait été convoquée à l'entretien préalable par lettre simple, ce qui constituait, selon elle, une irrégularité substantielle.

La Cour de cassation n'a pas été de cet avis : il résulte de l'article L.1242-14 du code du travail que les dispositions des articles L.1232-2 et L.1235-6 du même code ne sont applicables qu'à la procédure de licenciement et non à celle de la rupture du

contrat de travail à durée déterminée laquelle, lorsqu'elle est prononcée pour faute grave, est soumise aux seules prescriptions des articles L.1332-1 à L.1332-3 du code du travail qui ne prévoient aucune formalité pour la convocation à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.



Or, la salariée ne contestait pas avoir reçu la convocation à l'entretien préalable, de sorte que la procédure disciplinaire était régulière.

Cass. Soc. 20 Novembre 2013, pourvoi n°12-30.100

VERS UNE EVALUATION SOUVERAINE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR LES JUGES DU FONDS

Par une série de quatre arrêts rendus le 4 Décembre 2013, la Cour de cassation a estimé que les juges du fonds n'avaient plus à indiquer le détail du calcul des rappels de salaire.



s'y rapportant ».

Les juges du fonds n'ont donc plus à indiquer le détail de calcul des rappels de salaire autrefois exigé par la Cour suprême.

Jusqu'alors, la chambre sociale imposait effectivement qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournisse au juge les éléments de nature à justifier les heures effectivement

réalisées par le salarié, le juge devant, au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le juge devait alors rejeter la demande en paiement d'heures supplémentaires lorsque les éléments produits par le salarié ne prouvaient pas le bien-fondé de sa demande.

Aujourd'hui, les juges du fonds évalueront, au regard des pièces versées aux débats, l'importance des heures supplémentaires effectuées par le salarié, sans être contraint de fournir de détail de calcul...l'absence, désormais, de contrôle de la Cour de cassation sur ce détail de calcul ne va-t-il pas aboutir à une sorte de forfaitisation du nombre et du montant des heures supplémentaires opérée par les juges du fonds ?

Cass. Soc. 4 Décembre 2013, pourvoi n°11-28.314

Cass. Soc. 4 Décembre 2013, pourvoi n°12-17.525

Cass. Soc. 4 Décembre 2013, pourvoi n°12-11.886

Cass. Soc. 4 Décembre 2013, pourvoi n°12-22.344



DE LA VIOLATION DE L'INTERDICTION DE CONSERVER TRACE D'UNE SANCTION

L'utilisation par l'employeur d'une sanction en violation des dispositions conventionnelles applicables cause nécessairement un préjudice au salarié dont ils apprécient souverainement le montant.

Une salariée, engagée par une association en qualité d'agent de service, a été licenciée pour faute grave par une lettre du 22 avril 2008 faisant état d'un avertissement du 27 avril 2005.

L'employeur reproche aux premiers juges de l'avoir condamné à payer à la salariée une somme à titre de



dommages-intérêts pour violation de l'interdiction de conserver trace d'une sanction.

La Cour de cassation valide l'analyse juridique qu'avaient faite ces juges : l'utilisation par l'employeur d'une sanction en violation des dispositions conventionnelles applicables cause nécessairement un préjudice au salarié dont ils apprécient souverainement le montant.

Cass. Soc. 4 Décembre 2013, pourvoi n°12-23.930

LA COÏNCIDENCE DE DEUX JOURS FÉRIÉS REVIENT-ELLE DE FAIT À TRAVAILLER UN JOUR SUPPLÉMENTAIRE POUR LE MÊME SALAIRE ?

Lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces deux jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou qu'elle prévoie le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année.



La fête de l'Ascension étant tombée en 2008 le même jour que le 1^{er} mai, la salariée d'une association soumise à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de sommes au titre de la récupération du jeudi de l'Ascension et des congés payés afférents.

Les premiers juges ont retenu que l'article 23 de la convention collective applicable listait onze jours fériés et précisait que le repos de ces onze jours ne devait entraîner aucune réduction de salaire.

La coïncidence de deux jours fériés revenait de fait à travailler un jour supplémentaire pour le même salaire.

Il y avait donc, en quelque sorte, pour ces mêmes juges, réduction de salaire.



La Cour de cassation a censuré cette décision : selon l'article 23 de la convention collective précitée, le personnel bénéficie du repos des jours fériés et fêtes légales : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} et 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

Cependant, lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces deux jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou qu'elle prévoie le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année.

L'article 23 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées se borne à prévoir que les jours fériés donnent lieu à un repos sans diminution de salaire mais n'instaure aucun droit à un jour de congé ou de repos supplémentaire lorsque par exception, deux jours fériés coïncident.

Cass. Soc. 20 Novembre 2013, pourvoi n°12-21.684

ENCORE PLUS D'INFOS

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

www.rheaconcept.fr

LA COUR DE CASSATION CONSACRE UN PRICIPE GENERAL DU DROIT DE L'UNION

Les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.



Par plusieurs arrêts rendus le 26 Novembre 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation a consacré un véritable principe général du droit de l'Union permettant des différences de traitement fondées sur l'âge dès lors qu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.



« L'obligation des juges du fonds de rechercher si la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif avaient été appropriés et nécessaires »

Un homme a été engagé par la SNCF en qualité d'agent contractuel, d'abord par contrats à durée déterminée, puis par contrat à durée indéterminée.

Il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir son intégration au cadre permanent de la SNCF rétroactivement à la date de son embauche ou subsidiairement des dommages-intérêts en

réparation du préjudice résultant de l'application discriminatoire de l'accord national sur les « 35 heures » du 7 juin 1999 conclu entre la direction de la SNCF et les organisations syndicales, prévoyant l'admission au cadre permanent de la SNCF des agents contractuels âgés de moins de 40 ans au 1^{er} janvier 1999.

Le salarié a été débouté de sa demande aux motifs qu'étant âgé de plus de 40 ans au 1^{er} janvier 1999, il ne remplissait pas la condition d'âge prévue par cet accord.

Les premiers juges ont, bien plus, estimé que cette condition ne constituait pas une discrimination par l'âge dès lors que l'accord avait été librement négocié avec les organisations syndicales représentatives des cheminots et signé par elles et que la SNCF avait respecté le statut des relations collectives qui était un texte à valeur réglementaire.

Cette décision est censurée par la chambre sociale de la Cour de cassation au visa de l'article 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Rappelons que ce texte pose le principe selon lequel les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Or, en l'espèce, les premiers juges auraient dû rechercher si la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif avaient été appropriés et nécessaires, ce qu'ils n'avaient pas fait.

La Cour suprême va même plus loin dans son analyse en disant que ces mêmes juges auraient dû appliquer la directive communautaire consacrant un principe général du droit de l'Union.

« Mise à la retraite vs droit pour chacun d'obtenir un emploi »

Cette décision est à rapprocher d'un autre arrêt rendu le même jour par la chambre sociale de la Cour de cassation (*Cass. Soc. 26 Novembre 2013, pourvois n°12-21.758 et 12-22.200*).

A cette occasion, pour requalifier la mise à la retraite d'un salarié en licenciement nul comme fondé sur un critère d'âge, un arrêt de Cour

d'appel avait retenu que la lettre de mise à la retraite du salarié se contentait de renvoyer à l'intérêt du salarié lui-même sans rattacher cette mesure à un objectif légitime et proportionné, extérieur à sa situation.



La Cour de cassation a cassé cette décision dès lors que les juges du fonds avaient constaté que la mise à la retraite du salarié était intervenue dans les conditions prévues par le code du travail.

Selon la Cour suprême, les dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite mettant en œuvre, dans un objectif de politique sociale, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre et en subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une pension à taux plein constituent une différence de traitement fondée sur l'âge mais pas une discrimination puisqu'étant objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle.

Toujours selon la cour de cassation, dès lors que ces dispositions, de portée générale, satisfont aux exigences de la directive, il ne peut être imposé à un employeur de justifier que leur mise en œuvre à l'égard d'un salarié qui remplit les conditions légales d'une mise à la retraite répond aux objectifs poursuivis.



« Mise à la retraite vs embauches de jeunes affectés à des postes de travail sans rapport avec celui occupé par le salarié »



Autre affaire, autre principe (Cass. Soc. 26 Novembre 2013, pourvoi n°12-24.690).

A cette occasion, la Cour suprême a eu à répondre à la question d'un salarié qui avait été engagé en 1985 (il était alors âgé de 37 ans) par une société en qualité d'ingénieur d'études, et ce en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'employeur lui a notifié sa mise à la retraite à l'âge de 61 ans du fait qu'il bénéficiait du nombre de trimestres de cotisations lui permettant de liquider sa retraite à taux plein.

Le salarié avait alors saisi la juridiction prud'homale en invoquant l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge et en demandant que sa mise à la retraite soit requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette fois-ci, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi du salarié qui soutenait que la mise à la retraite d'un salarié âgé de 61 ans doit être objectivement nécessaire à la réalisation des embauches invoquées par l'employeur de jeunes salariés appartenant à des catégories d'emploi distincts de celle du salarié concerné.

La circonstance que le salarié ait été embauché à l'âge de 37 ans en qualité d'ingénieur d'études permettait d'établir que la rupture de son contrat de travail vingt-quatre années plus tard était une mesure objectivement et raisonnablement nécessaire pour justifier l'embauche de jeunes salariés affectés à des postes de travail sans rapport avec celui qu'occupait ce salarié au moment de la rupture de son contrat.

En effet, la contrepartie en termes d'emploi résidait dans des contrats de professionnalisation concernant l'embauche de salariés qui allaient notamment occuper les emplois d'assistant chef de chantier, technicien BETP en vue de préparer le diplôme de maîtrise de chantier, de répartiteur adjoint, de technicien de bureau d'études, préparant la qualification d'économiste manager.

Dès lors, la Cour d'appel en avait légitimement déduit, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que, pour la catégorie d'emploi de ce salarié, la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

« Une directive non applicable en Polynésie française »



L'article 2 de la décision 2001/822/CE du Conseil du 27 novembre 2001 relative à l'association des pays et territoires d'outre-mer à la Communauté européenne ne rend applicable le principe de non-discrimination en raison de l'âge que dans les domaines de coopération visés par la décision ; ainsi, en l'absence d'acte du Conseil relatif à la coopération avec les pays et territoires d'outre-mer en matière de droit du travail, ce principe n'est pas applicable : il résulte de l'article 10 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations que la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 n'est pas applicable en Polynésie française.

Cass. Soc. 26 Novembre 2013, pourvoi n°12-18.317
Cass. Soc. 26 Novembre 2013, pourvoi n°12-24.690
Cass. Soc. 26 Novembre 2013, pourvoi n°12-22.208
Cass. Soc. 26 Novembre 2013, pourvois n°12-21.758 et 12-22.200

REQUALIFICATION DES MISSIONS D'INTERIM SUCCESSIVES EN CDI ET RESPONSABILITE DE L'AGENCE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des contrats de missions successifs avec le même salarié intérimaire pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente. En cas d'absence de contrat de mission ou de motif de recours, ces manquements de l'entreprise de travail temporaire causent nécessairement au salarié intérimaire un préjudice qui doit être réparé.



Un salarié, engagé par une société de travail temporaire, a été mis à la disposition d'une société, en qualité de receveur dans le cadre d'une succession de missions d'intérim du 2 septembre 1996 au 3 octobre 2003 aux motifs de remplacement de salariés absents ou d'accroissement temporaire d'activité.

Ayant conclu avec l'entreprise utilisatrice, 13 octobre 2004, un contrat à durée indéterminée, il a été licencié pour motif économique le 17 mai 2006 puis à de nouveau été engagé pour occuper le même poste le 22 juillet 2006.

Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, et notamment d'une visant à voir requalifier en un contrat de travail à durée indéterminée les contrats de mission.

« Sur la requalification en CDI des contrats de mission successifs »

La chambre sociale de la Cour de cassation est venue rappeler, à cette occasion, que la possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des contrats de missions successifs avec le même salarié intérimaire pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est

suspendu, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente.

Il en résulte que l'entreprise utilisatrice ne peut recourir de façon systématique aux missions d'intérim pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre.

Or, les missions d'intérim s'étaient succédées avec de courtes périodes d'interruption de sorte qu'elles s'inscrivaient dans la continuité l'une de l'autre.

Durant cette succession de quatre cent soixante-trois missions et quels qu'en soient les motifs, le salarié avait occupé, du 2 septembre 1996 au 3 octobre 2006, le même emploi de receveur machiniste, de sorte que le recours au travail temporaire avait eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Peu importe que les missions aient été entrecoupées de courtes interruptions.

« Qu'en est-il de la responsabilité de la société de travail temporaire ? »

La société de travail temporaire a été mise hors de cause par les premiers juges qui ont retenu que compte tenu de l'absence d'indication des motifs de recours pour la période allant de 1996 à 1999, de la production incomplète des contrats de mission pour la période postérieure et du

recours récurrent par l'entreprise utilisatrice à ces contrats du 2 septembre 1996 au 3 octobre 2003, la relation de travail devait être requalifiée en contrat à durée indéterminée à l'égard de la seule entreprise utilisatrice.

La Cour de cassation a censuré cette décision : les dispositions de l'article L.1251-40 du code du travail qui sanctionnent l'inobservation, par l'entreprise utilisatrice, des dispositions des articles L.1251-5 et suivants, L.1251-10 et suivants, L.1251-30 et L.1251-35 du même code, n'excluent pas la possibilité, pour le salarié, d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions, à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'œuvre est interdite, n'ont pas été respectées.

Il en est ainsi en cas d'absence de contrat de mission ou de motif de recours, ces manquements de l'entreprise de travail temporaire causant nécessairement au salarié intérimaire un préjudice qui doit être réparé.

Ainsi, la société de travail temporaire engage sa responsabilité en l'espèce, dès lors que es différents contrats de mission conclus entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire au cours des années 1996 à 1999 ne comportaient aucun motif du recours au travail temporaire et que, pour la période postérieure, aucun contrat n'était produit.

Cass. Soc. 4 Décembre 2013, pourvoi n°11-28.314



PRESOMPTION DE SALARIAT DU MUSICIEN AU SEIN D'UN ORCHESTRE

Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

Un homme a intégré en qualité de musicien chanteur un orchestre de variétés qui n'a pas de personnalité morale, fondé par deux frères, également chefs d'orchestre.



Il a participé à une cinquantaine de représentations annuelles, percevant une partie des cachets versés par les organisateurs aux chefs d'orchestre.

A la suite d'une altercation lors d'une représentation, le musicien a appris qu'il ne faisait plus partie de l'orchestre : il a alors pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaires et d'indemnités à l'encontre des chefs d'orchestre en invoquant l'existence d'un contrat de travail avec ces derniers.

Rappelons qu'en la matière, plusieurs textes régissent les relations entre la personne qui s'assure le concours d'un artiste de spectacle et ledit artiste.

L'article L.7121-3 du code du travail, tout d'abord, pose le principe d'une **présomption de salariat** : « *tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce* ».

L'article L.7121-7 du même code rappelle que « *le contrat de travail peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre. Dans ce cas, le contrat de travail désigne nominativement tous les artistes engagés et comporte le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Il peut être revêtu de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat. L'artiste contractant dans ces conditions conserve la qualité de salarié* ».

En l'espèce, les chefs d'orchestre recrutaient les artistes, négociaient avec les organisateurs des spectacles le montant de la rémunération globale de l'orchestre, donnaient des instructions précises au musicien, comme aux autres artistes, caractérisant une réelle autorité sur eux, non seulement sur le programme musical, mais également sur les dates des répétitions qui avaient lieu à leur domicile et des spectacles, sur les déplacements et les costumes à porter pendant les représentations.



Bien plus, ils effectuaient eux-mêmes la répartition des cachets entre les artistes et ont pris seuls la décision de faire cesser la participation du musicien aux activités de l'orchestre.

Les membres de l'orchestre travaillaient également ensemble de façon régulière de

sorte que tous ces éléments indiquaient qu'ils excédaient ceux inhérents à l'exécution du mandat donné par le musicien aux chefs d'orchestre en application de l'article L.7121-7 du code du travail.

Il existait bien un lien de subordination entre les parties caractérisant le contrat de travail.

Cass. Soc. 4 Décembre 2013, pourvoi n°12-26.553

BREVES SOCIALES

Un tour d'horizon des dernières décisions rendues par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Si l'effet relatif des contrats interdit aux tiers de se prévaloir de l'autorité d'une transaction à laquelle ils ne sont pas intervenus, ces mêmes tiers peuvent néanmoins invoquer la renonciation à un droit que renferme cette transaction.

Ainsi, ayant retenu que par l'effet de la transaction un salarié avait renoncé à remettre en cause son licenciement, la cour d'appel en déduit à bon droit que la société qui avait repris partie des contrats de travail dans le cadre de la liquidation judiciaire de l'employeur était fondée à se prévaloir de cette renonciation pour s'opposer à la demande de réintégration formée à son encontre par l'intéressé.

Cass. Soc. 20 Novembre 2013, pourvoi n°10-28.582

Sur la demande d'un salarié la juridiction prud'homale a ordonné à un employeur de le réintégrer dans l'entreprise après avoir requalifié ses contrats de travail successifs en contrat de travail à durée indéterminée et a assorti sa décision de l'exécution provisoire.

L'occasion pour la chambre sociale de la Cour de cassation de rappeler qu'il n'appartient au Premier Président de la Cour d'appel, saisi en référé, d'apprécier le bien-fondé des décisions assorties de l'exécution provisoire en sorte qu'il n'entraîne pas dans ses pouvoirs de se prononcer sur le moyen tiré du fond du droit quant à l'application ou non au cas de l'espèce des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail interdisant la réintégration forcée d'un salarié.

En revanche, il a pu légitimement estimé que cette mesure ne créait pas une situation irréversible et ne risquait pas d'entraîner des conséquences manifestement excessives au regard de la situation financière respective des parties.

Cass. Soc. 26 Novembre 2013, pourvoi n°12-18.447

Il résulte de l'article 19, paragraphe 2, a), du Règlement (CE) n° 44/2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré dans un autre Etat membre devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le

tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail.

Le lieu de travail habituel est l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur.

En cas de périodes stables de travail dans des lieux successifs différents, le dernier lieu d'activité devrait être retenu dès lors que, selon la volonté claire des parties, il a été décidé que le travailleur y exercerait de façon stable et durable ses activités.

Aussi, l'autorisation obtenue par un salarié d'exécuter pour partie sa prestation de travail à son domicile situé en Angleterre, ne remet pas en cause la localisation de son emploi au sein de l'entreprise employeur située à Londres.

L'employeur n'ayant jamais donné son accord à un transfert en France du lieu de travail de son salarié, la tolérance dont il avait bénéficié pour travailler chez lui une partie de la semaine alors qu'il n'était plus domicilié au Royaume-Uni ne pouvait s'analyser qu'en une dérogation précaire aux termes du contrat fixant la localisation de son poste de travail à Londres.

Aussi, en l'absence de volonté claire des parties, il n'avait pas été convenu que le travailleur exercerait de façon stable et durable ses activités à son domicile en France et le siège de l'entreprise à Londres était bien resté le lieu où le travailleur accomplissait habituellement son travail au sens de l'article 19, paragraphe 2, a), du Règlement (CE) n° 44/2001.

Cass. Soc. 27 Novembre 2013, pourvoi n°12-24.880

Il résulte des articles 29 et 29-4 de la loi du 2 juillet 1990 que les corps de fonctionnaires de La Poste sont rattachés à compter du 1^{er} mars 2010 à la société anonyme La Poste et que ces personnels sont régis par des statuts particuliers pris en application de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Il s'ensuit que ces fonctionnaires, en position d'activité au sein de La Poste et y exerçant leurs

fonctions, ne sont pas liés à cette dernière par un contrat de travail.

Il en ressort que le juge judiciaire n'est pas compétent pour connaître de la demande formée par un salarié de voir La Poste condamnée à lui verser des indemnités de déplacement et des dommages-intérêts en raison de son affectation sur un nouveau site à l'issue d'un congé de longue maladie.

Cass. Soc. 27 Novembre 2013, pourvoi n°12-26.721

Les dispositions de l'article 468 du code de procédure civile ne sont pas applicables devant la formation de référé du conseil de prud'hommes.

Rappelons pour mémoire que l'article 468 du code de procédure civile rapporte que « si, sans motif légitime, le demandeur ne comparait pas, le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire, sauf la faculté du juge de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure.

Le juge peut aussi, même d'office, déclarer la citation caduque. La déclaration de caducité peut être rapportée si le demandeur fait connaître au greffe dans un délai de quinze jours le motif légitime qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile. Dans ce cas, les parties sont convoquées à une audience ultérieure ».

Cass. Soc. 27 Novembre 2013, pourvoi n°12-21.275

Les heures passées par un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent être payées comme du temps de travail effectif.

Ainsi, ayant constaté qu'un salarié, pendant ses congés payés, s'était rendu aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur pour exercer son mandat représentatif dans l'intérêt de la collectivité des salariés et qu'il n'avait pu, du fait de son départ en retraite, bénéficier des congés payés auxquels il pouvait prétendre, c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a condamné un employeur à payer au salarié une certaine somme au titre de vingt-sept heures de réunion.

Cass. Soc. 27 Novembre 2013, pourvoi n°12-24.465