



LETTRE

DU DEPARTEMENT DROIT SOCIAL

JUIN 2010

P.2 I - ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

1. Note d'information Pôle Emploi n° 2010-80 du 17 mai 2010 relative à la mise en œuvre de la portabilité du DIF des demandeurs d'emploi

2. Décrets n° 2010-575 et n° 2010-574 du 31 mai 2010 relatifs aux mesures d'accompagnement des chômeurs en fin de droits

P.3 II - PROJET

Le projet de loi de réforme des retraites

P.5 II - ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. Les limites posées à la vidéosurveillance des salariés (Délibération CNIL n° 2010-112 du 22 avril 2010)

2. Un délégué syndical ne peut modifier ses horaires sans l'accord de son employeur, même pour exercer son mandat (Cass. soc. 19 mai 2010, n° 08-42.506)

3. La possibilité de notifier un avertissement par e-mail (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-42.893)

4. Le nouveau contrôle du juge sur l'enchaînement de CDD d'usage (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-43.050)

5. La durée n'est pas nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-43.152)

6. Salariés mis à disposition : le décompte pour les élections professionnelles relève de l'entreprise d'accueil (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60.400)

7. L'employeur qui connaît les heures supplémentaires effectuées par un salarié sans s'y opposer consent à leur réalisation (Cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-40.628)

8. La prise d'acte n'est pas incompatible avec l'exécution d'un préavis (Cass. soc. 2 juin 2010, n° 09-40.215)

9. La légitimité reconnue de la HALDE dans les procédures judiciaires (Cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-40.628)

I - ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

1. Note d'information Pôle Emploi n° 2010-80 du 17 mai 2010 relative à la mise en œuvre de la portabilité du DIF des demandeurs d'emploi

Depuis l'entrée en vigueur de la loi relative à la formation professionnelle, le 26 novembre 2009, les salariés bénéficient de la portabilité de leur droit individuel à la formation en cas de rupture de leur contrat de travail à l'exclusion des ruptures pour faute lourde.

Il convient de rappeler que ce dispositif permet de mobiliser le solde des heures de DIF acquises et non utilisées afin de financer une action de formation, un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience après la rupture.

Pôle Emploi clarifie quelques points concernant la mise en œuvre de ce mécanisme pour les chômeurs inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi.

Ainsi, le rôle de Pôle Emploi est précisé : ce dernier se limite à donner un avis sur le projet de mobilisation du DIF des demandeurs d'emploi, avis qui n'engage pas l'OPCA compétent qui, à terme, refusera ou acceptera de mobiliser le DIF.

Ainsi, Pôle Emploi n'a pas à vérifier la véracité du solde d'heures mentionné par l'ancien employeur sur le certificat de travail.

Enfin, la création d'un guichet unique avec les OPCA pour la gestion administrative de ces demandes est annoncée ; toutefois, dans cette attente, c'est le demandeur d'emploi qui doit adresser sa demande lui-même à l'OPCA concerné.

2. Décrets n° 2010-575 et n° 2010-574 du 31 mai 2010 relatifs aux mesures d'accompagnement des chômeurs en fin de droits

Les deux décrets susmentionnés instaurent des mesures concernant les chômeurs en fin de droits.

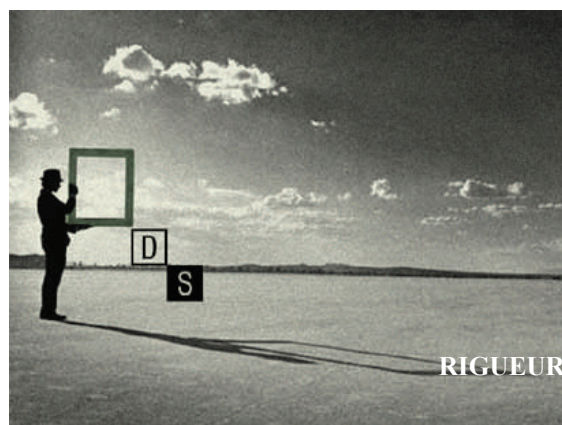
Le premier met en place des mesures exceptionnelles à compter du 1^{er} juin 2010, instituant un « parcours d'insertion professionnelle renforcée » proposé par Pôle Emploi consistant à permettre l'accès à des formations rémunérées ou contrats aidés, ou, à défaut, à une aide exceptionnelle pécuniaire et subsidiaire.

Afin de pouvoir en bénéficier il faut satisfaire à un certain nombre de conditions :

- être immédiatement disponible et n'exercer aucune activité professionnelle ;
- avoir épuisé ses droits à l'allocation d'assurance chômage entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010 ;
- ne pouvoir prétendre à aucune autre allocation (allocations du régime de solidarité, RSA, etc.).

Le second reconduit l'Afdef (allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation) au titre des actions de formation engagées en 2010.

Ce dispositif permet le maintien du revenu de remplacement jusqu'à la fin





de la formation alors que le droit à l'allocation d'assurance chômage a expiré, les formations concernées sont celles permettant d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L. 6314-1 du Code du travail.

II - PROJET

Le projet de loi de réforme des retraites

Le plan de réforme des retraites communiqué le 16 juin par le Ministre du travail n'a pas été modifié à la suite des réunions avec les organisations syndicales et patronales.

En conséquence les mesures annoncées sont incluses dans l'avant projet de loi à l'exclusion des mesures financières qui seront intégrées dans les prochaines lois de finances et de financement de la sécurité sociale. Ce texte sera examiné par le Conseil des Ministres du 13 juillet prochain.

Les différentes mesures de l'avant-projet de loi sont les suivantes :

◇ Relèvement des âges :

Il est prévu un relèvement progressif de deux ans tant de l'âge de départ à la retraite que de l'âge du taux plein dans l'ensemble des régimes de base.

S'agissant du régime général, l'âge légal de départ à la retraite passerait de 60 à 62 ans en 2018 selon une

augmentation en fonction de l'année de naissance de l'assuré de 4 mois par an, et l'âge de la retraite au taux plein de 65 à 67 ans en 2023.

◇ Evolution de la durée d'assurance :

L'augmentation de la durée de cotisations continuerait à s'appliquer en fonction de l'espérance de vie comme le prévoit la Loi Fillon de 2003. Cette durée doit être fixée par décret avant le 1^{er} juillet 2012, elle devrait être portée à 165 trimestres pour les assurés nés en 1953 et 1954 et à 166 trimestres à partir de 2020.

◇ Prise en compte des carrières longues et de la pénibilité :

Le dispositif « carrières longues », créé en 2003 et permettant aux assurés ayant débuté leur activité professionnelle très jeunes, de partir à la retraite avant 60 ans à condition d'avoir acquis un certain nombre de trimestre, est reconduit.

L'âge de départ à la retraite de ces assurés augmenterait d'un an (58 ou 59 ans pour les assurés ayant démarré à 14 ou 15 ans, et 60 ans pour ceux ayant débuté à 16 ou 17 ans).

Par ailleurs, la pénibilité jouerait également sur l'âge de départ à la retraite mais sous certaines conditions. Ainsi devraient pouvoir partir à 60 ans au taux plein les assurés dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de pénibilité liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Toutefois ce droit serait ouvert à titre individuel aux assurés justifiant d'une incapacité physique permanente supérieure ou égale à 20% ayant donné lieu à l'attribution d'une rente pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Cette mesure serait financée en partie par les entreprises via la branche accidents du travail et maladies professionnelles grâce à une augmentation de leurs cotisations accidents du travail – maladies professionnelles.

◊ Mesures en faveur de certaines catégories d'assurés :

Concernant la retraite des femmes, dorénavant les indemnités journalières perçues pendant le congé maternité seront prises en compte dans le salaire de référence pour le calcul de la pension. Par ailleurs une pénalité sera instaurée pour les entreprises qui n'ont pas établi de rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Concernant les jeunes subissant une période de chômage, le nombre de trimestres de chômage non indemnisé validés gratuitement en début de carrière passerait de 4 à 6.

En outre, le gouvernement entend favoriser l'emploi des seniors par le biais de deux mesures : une aide à l'embauche de 14% du salaire brut (dans la limite du plafond de la sécurité sociale) pendant un an aux entreprises embauchant en CDI ou CDD de plus de six mois un demandeur d'emploi de plus de 55 ans, et un renforcement du tutorat en élargissant la faculté de remboursement par les OPCA du temps passé par un tuteur auprès d'un jeune en contrat de professionnalisation.

◊ Renforcer la convergence entre le public et le privé :

Le taux de cotisations du public devrait progressivement être aligné sur celui du privé d'ici 2020.

Le mécanisme de retraite anticipée sans condition d'âge pour les fonctionnaires ayant trois enfants et quinze ans de service devrait être



supprimé à compter de 2012.

Les règles d'obtention du minimum garanti devraient être alignées sur celle du privé. La mesure consisterait à aligner la règle selon laquelle il faut avoir tous les trimestres ou atteindre l'âge du taux plein pour bénéficier du minimum garanti.

◊ Augmenter les recettes (comme susmentionné ces mesures seront insérées dans les lois de finances et de financement de la sécurité sociale):

Concernant les particuliers, il est prévu :

- la création d'une contribution supplémentaire, par hausse d'un point de la tranche supérieure de l'impôt sur le revenu non prise en compte pour le bouclier fiscal ;
- l'alourdissement des prélèvements sur les stock-options : contribution du bénéficiaire à la levée de l'option portée à 8 % (au lieu de 2,5 % actuellement) et contribution de l'entreprise sur la valeur de l'option lors de son attribution portée à 14 % (au lieu de 10 %) ;
- le renforcement de la taxation des retraites chapeau : création d'une contribution salariale de 14 % sur les pensions servies et suppression de la franchise du tiers du plafond de sécurité sociale appliquée à la contribution de l'entreprise

lorsque celle-ci est assise sur les rentes versées ;

- le relèvement d'un point de l'imposition des plus-values de cessions mobilières et immobilières et du prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes, intérêts et autres revenus mobiliers. Ces relèvements ne seraient pas pris en compte pour le bouclier fiscal ;
- la suppression du crédit d'impôt sur les dividendes ;
- l'assujettissement à l'impôt sur le revenu des plus-values de cession d'actions et d'obligations dès le premier euro de cession (suppression du seuil de 25 830 euros).

Les entreprises seraient, quant à elles, concernées par :

- l'annualisation du calcul de la réduction « Fillon » ;
- un durcissement de la fiscalité des groupes : la quote-part des frais et charges que les sociétés mères doivent intégrer à leur résultat fiscal en contrepartie de l'exonération des dividendes perçus de leurs filiales dont elles détiennent plus de 5 % du capital serait toujours de 5 % du montant brut des dividendes perçus, sans pouvoir, comme actuellement, être limitée aux frais et charges réellement engagés.

Enfin, l'avant-projet de loi envisage un nouveau projet de loi pour 2020 énonçant que le Comité de Pilotage des organismes de retraite devra établir avant le 31 décembre 2018 un rapport sur la situation des régimes de retraite après 2020 afin de servir de base à l'élaboration du nouveau projet de loi.

III- ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

1. Les limites posées à la vidéosurveillance des salariés

(Délibération CNIL n° 2010-112 du 22 avril 2010)

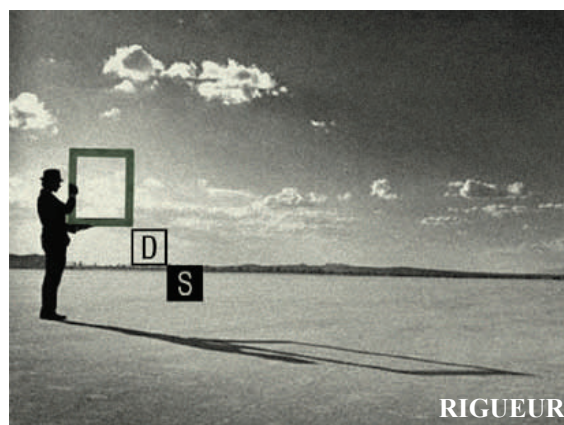
Dans sa délibération rendue le 22 avril 2010, la CNIL rappelle qu'un dispositif de vidéosurveillance, pour être légal, ne doit pas entraîner un contrôle constant, général et permanent des salariés.

En l'espèce, une société de transport routier avait mis en place un dispositif de vidéosurveillance afin de lutter contre les dégradations matérielles et protéger les salariés.

Or, suite à une plainte d'un salarié, la CNIL a procédé à un contrôle sur place et a constaté que plusieurs salariés étaient filmés à leurs postes de travail de manière permanente par deux caméras situées chacune aux extrémités des bureaux.

La CNIL a considéré que cette surveillance n'était pas justifiée et qu'elle était disproportionnée par rapport aux objectifs fixés.

En outre, l'entreprise n'avait pas procédé à l'information personnelle et collective des salariés, et les données étaient conservées pendant une



durée jugée excessive (plus de deux mois).

La Commission a donc ordonné la suspension du dispositif pour une durée de trois mois assortie d'une mise en demeure de mise en conformité avec la loi informatique et libertés.

Avec cette décision, la CNIL affirme n'avoir aucune opposition de principe au dispositif de vidéosurveillance, mais encadre ce dernier. Ainsi elle lui applique le principe de proportionnalité par rapport aux objectifs fixés et de respect de la vie privée des salariés.

2. Un délégué syndical ne peut modifier ses horaires sans l'accord de son employeur, même pour exercer son mandat (Cass. soc. 19 mai 2010, n° 08-42.506)

D'après l'article L. 2143-20 du Code du travail, les représentants syndicaux peuvent choisir librement, en fonction des nécessités de leurs mandats, de mobiliser leur crédit d'heures pendant ou en dehors de leurs horaires de travail, pour se déplacer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Dans l'arrêt du 19 mai 2010, la Cour de Cassation pose des limites à ce principe. Elle précise que « si le délégué syndical peut librement exercer son mandat pendant son temps de travail, il ne peut, sans faute de sa part, unilatéralement modifier ses horaires de travail pour l'exercice de ses fonctions, sans l'accord de l'employeur ».

En l'espèce, un salarié, délégué syndical, avait modifié ses plages horaires de travail : ainsi, il avait travaillé de 12 heures à 15 heures au lieu de travailler de 14 heures à 17 heures, le 14 décembre 2005, pour assister le médecin du travail lors d'un contrôle des vestiaires et des sanitaires.



Face à cette situation, son employeur lui notifie un avertissement faute d'avoir sollicité son accord préalable. En effet, une telle modification unilatérale avait occasionné une gêne pour l'entreprise cliente dans laquelle ledit salarié travaillait.

La Cour de Cassation valide ce raisonnement et considère que le représentant syndical qui souhaite modifier ses horaires aux fins d'exercer son mandat doit non seulement en informer son employeur mais également obtenir son accord.

Une telle solution semble transposable à tous les représentants du personnel.

3. La possibilité de notifier un avertissement par e-mail (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-42.893)

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation autorise la notification d'un avertissement à un salarié par courrier électronique et en tire toutes les conséquences considérant qu'un tel envoi épuise le pouvoir disciplinaire de l'employeur relatif aux faits qui font l'objet de l'e-mail.

En l'espèce, une salariée avait reçu un courrier électronique de son employeur faisant état de divers reproches et l'invitant de façon impérative à un changement radical, avec mise au point ultérieure le mois suivant. Dès le lendemain, son employeur la

convoque à un entretien préalable à licenciement et prononce le licenciement pour les mêmes faits.

Les juges invalident le licenciement appliquant le principe selon lequel l'employeur ne peut sanctionner un salarié deux fois pour les mêmes faits et considérant que le courrier électronique constituait un avertissement.

La Cour de Cassation confirme ce raisonnement affirmant que le courrier électronique « *sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement* ».

Cette solution est intéressante pour deux raisons : elle confirme la souplesse dont fait preuve la Cour de cassation pour ce qui est de la forme que peut revêtir un avertissement, mais confirme une certaine sévérité pour ce qui est du fond, à savoir qu'une correspondance transmise au salarié et faisant des reproches à celui-ci revêt le caractère de sanction disciplinaire.

4. Le nouveau contrôle du juge sur l'enchaînement de CDD d'usage (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-43.050)

La Cour de Cassation renforce son contrôle s'agissant de la conclusion de contrats à durée déterminée



(CDD) d'usage successifs et affirme son indépendance par rapport aux dispositions des conventions collectives en la matière.

Il convient de rappeler que trois conditions sont nécessaires pour conclure un CDD d'usage :

- l'entreprise (son activité principale) doit appartenir à l'un des secteurs d'activité définis par décret (art. D.1242-1 du Code du travail) ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu ;
- il existe un usage constant de ne pas recourir au CDI dans ce secteur ;
- l'emploi objet du CDD présente un caractère par nature temporaire.

A ce titre, le juge doit vérifier en cas d'enchaînement de CDD d'usage qu'un tel recours est justifié par le caractère par nature temporaire de l'emploi ainsi pourvu (Cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-43.040).

En l'occurrence, un salarié avait été employé en qualité d'assistant-réalisateur puis de réalisateur de bandes annonces par des CDD d'usage successifs du 27 janvier 1995 au 29 septembre 2003. Le salarié a, ensuite, sollicité la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

La Cour d'Appel a accueilli sa demande estimant que l'essence temporaire de l'emploi n'était pas établie.

L'employeur forme donc un pourvoi en cassation se prévalant des dispositions conventionnelles de l'accord interbranches conclu dans le secteur du spectacle et définissant les emplois présentant par nature un caractère temporaire.

La Cour de Cassation rejette le pourvoi, réaffirmant l'office du juge en cas de succession de CDD d'usage : « vérifier que le recours à l'utilisation de CDD successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. ».

Ainsi, les stipulations d'une convention collective ne sont pas suffisantes pour justifier du caractère temporaire de l'emploi, l'employeur doit fournir des éléments concrets.

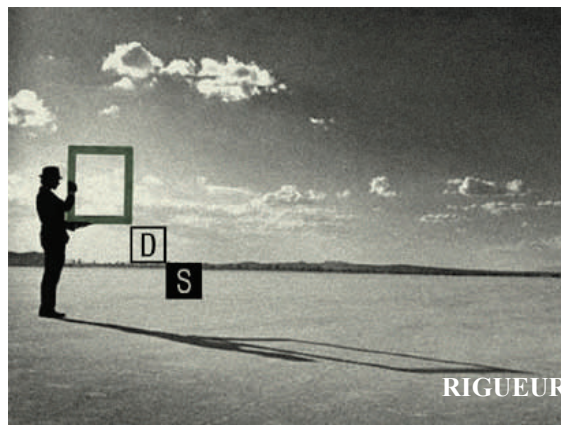
En conséquence, il sera important, avant de conclure différents CDD d'usage successifs, de veiller à avoir réellement des éléments objectifs et concrets justifiant du caractère temporaire de l'emploi ainsi pourvu.

5. La durée n'est pas nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-43.152)

Il convient de rappeler que le harcèlement moral est défini par l'article L. 1152-1 du Code du travail comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation fait une stricte application de cette définition légale. En effet, celle-ci n'imposant pas de condition de durée, la haute juridiction ne l'exige pas non plus.

En l'espèce, un salarié, vendeur/acheteur de véhicules, de retour d'arrêt maladie de longue durée, le 11 septembre 2006, est très rapidement affecté à des tâches de



manutention subalternes en dépit de l'avis d'aptitude du médecin du travail. En outre, son employeur lui interdit de prospecter pour l'achat de nouveaux véhicules.

Enfin, le salarié subit des menaces et des propos dégradants de son employeur.

Dans ces circonstances, il est placé en arrêt maladie du 22 septembre au 22 octobre 2006, puis de nouveau à compter du 13 novembre.

En janvier 2007, il saisit la juridiction prud'homale d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail et sollicite des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

La Cour d'appel accueille sa demande en résiliation mais, s'agissant du harcèlement, considère que les faits se sont déroulés sur une trop brève période pour pouvoir le caractériser.

La Cour de Cassation n'approuve pas cette position et pose le principe selon lequel : « les faits constitutifs de harcèlement peuvent se dérouler sur une brève période ». Il est toutefois nécessaire que les agissements soient répétés pendant une durée suffisante pour avoir des conséquences.



6. Salariés mis à disposition : le décompte pour les élections professionnelles relève de l'entreprise d'accueil (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60.400)

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation affirme la responsabilité de l'entreprise utilisatrice pour l'inscription des salariés mis à disposition sur ses listes électorales et précise les modalités d'exercice du droit d'option dont jouissent ses salariés.

En l'espèce, durant la négociation du protocole préélectoral, un syndicat avait sollicité que soit pris en compte dans les effectifs et inscrits sur les listes électorales, les 38 salariés mis à disposition par un même prestataire.

A ce titre, il convient de rappeler que les salariés mis à disposition présents dans l'entreprise depuis au moins un an doivent être intégrés dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, et que ces derniers peuvent y exercer leur droit de vote s'ils le choisissent et à condition qu'ils soient présents de manière continue dans l'entreprise depuis 12 mois (arts L.1111-2 et L.2314-18-1 et L.2324-17-1 du Code du travail).

En l'occurrence, l'employeur avait demandé par écrit à l'entreprise prestataire qu'elle lui fournisse la liste des salariés mis à disposition satisfaisant les conditions précitées en mentionnant si le salarié avait fait le choix de voter ou non dans l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise prestataire a uniquement répondu que les salariés avaient été inscrits sur ses listes électorales et qu'ils avaient voté lors des dernières élections en octobre 2008.

En conséquence, l'employeur n'a pas pris en compte les salariés mis à disposition ni dans le décompte de l'effectif ni sur les listes électorales.

Le syndicat SUD Rail a sollicité l'annulation des élections.

Le tribunal d'instance a rejeté cette demande considérant que l'employeur s'était conformé aux dispositions légales en la matière.

La Cour de Cassation n'a cependant pas approuvé ce raisonnement ; elle énonce en effet « *qu'il appartient à l'employeur responsable de l'organisation des élections de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat et que, s'agissant des salariés mis à disposition, il doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises.* ».

Ainsi, désormais, si l'entreprise prestataire se refuse à fournir les informations sollicitées, l'entreprise utilisatrice devra l'assigner en référé aux fins d'obtenir les informations nécessaires.

Puis, la Cour de cassation précise comment s'exerce effectivement le droit d'option des salariés mis à disposition et retient que les conditions régissant le droit de vote des salariés mis à disposition (présence de 12 mois continus) s'apprécient « *lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice, c'est à cette*

date que les salariés mis à disposition doivent être mis en mesure d'exercer leur droit d'option ».

En conséquence, la circonstance qu'ils aient déjà voté dans l'entreprise d'origine est sans importance ; c'est par la suite, s'ils choisissent de voter dans l'entreprise utilisatrice, qu'ils ne pourront plus voter chez le prestataire et ce tant qu'ils seront présents dans l'entreprise utilisatrice.

7. L'employeur qui connaît les heures supplémentaires effectuées par un salarié sans s'y opposer consent à leur réalisation (Cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-40.628)

La Cour de Cassation valide la possibilité d'un consentement tacite de la part de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires d'un salarié.

En l'espèce, un salarié réclamait à son employeur le paiement des heures supplémentaires qu'il avait effectués, présentant ses fiches de pointage à l'appui de sa demande.

La Cour d'Appel déboute le salarié de sa demande au motif que l'employeur subordonnait l'accomplissement et le paiement des heures supplémentaires à son accord préalable.



Néanmoins, la Cour de Cassation censure ce raisonnement, estimant que l'employeur avait connaissance, par lesdites fiches de pointage, des heures supplémentaires effectuées par le salarié et que, ne s'y étant pas opposé, il y avait consenti tacitement. En conséquence il devait les rémunérer.

Dès lors, il convient d'être prudent et de demander expressément à un salarié qui accomplirait des heures supplémentaires sans le consentement de l'employeur à ce que cette situation cesse sans délai.

8. La prise d'acte n'est pas incompatible avec l'exécution d'un préavis (Cass. soc. 2 juin 2010, n° 09-40.215)

A titre liminaire, il convient de rappeler que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur implique de la part de celui-ci des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

En l'espèce, un directeur commercial avait pris acte de la rupture de son contrat le 27 février estimant que ses fonctions et ses responsabilités lui étaient peu à peu retirées. Par la suite, il avait confirmé son départ définitif de l'entreprise le 30 avril après avoir effectué son préavis.

Dans ces circonstances, devant la juridiction prud'homale, son employeur a fait valoir qu'ayant volontairement effectué son préavis en travaillant au-delà de la date de la lettre de prise d'acte, le salarié reconnaissait que les manquements reprochés n'étaient vraisemblablement pas si graves et n'empêchaient donc pas la poursuite du contrat.

La Cour de Cassation censure ce raisonnement et pose le principe que « si la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter

son préavis, la circonstance que l'intéressé a spontanément accompli ou offert d'accomplir celui-ci est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte. »

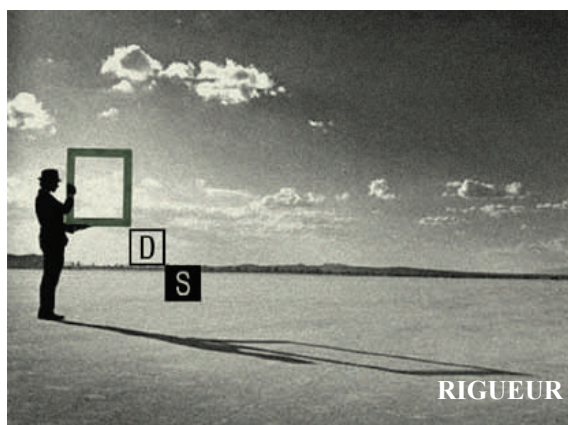
Cette solution n'est pas sans incidence pratique, notamment concernant le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

En effet, l'employeur a été condamné à payer une indemnité compensatrice correspondant au solde du préavis non effectué, le contrat de travail prévoyant un préavis de trois mois et le salarié n'en ayant effectué que deux, bien que l'employeur ait plusieurs fois enjoint au salarié d'effectuer la totalité de son préavis.

9. La légitimité reconnue de la HALDE dans les procédures judiciaires (Cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-40.628)

La HALDE est la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation consacre la légitimité de la présence de la HALDE dans les procédures judiciaires lors des contentieux en discrimination.



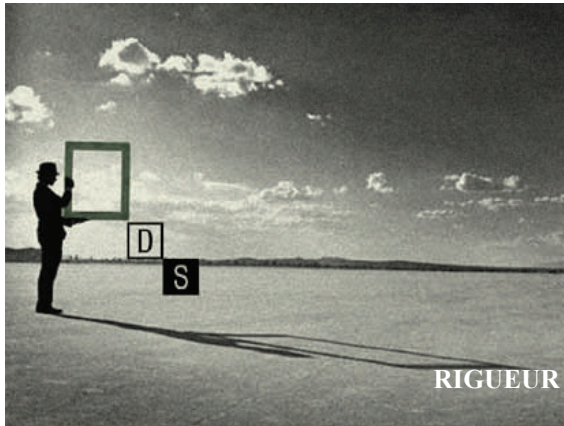
En l'espèce, un représentant syndical avait porté plainte auprès de la HALDE s'estimant victime d'un licenciement discriminatoire. Après enquête, la HALDE a considéré que sa plainte était justifiée, considérant que son licenciement était lié à son mandat syndical et a présenté ses observations devant la Cour d'Appel de Paris au soutien des demandes du salarié.

La Cour d'Appel a fait droit aux demandes du salarié annulant le licenciement, ordonnant sa réintégration et condamnant l'employeur au paiement de dommages et intérêts.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation contestant notamment le bien fondé de la HALDE à présenter des observations au vu du principe du procès équitable, d'impartialité et d'équité.

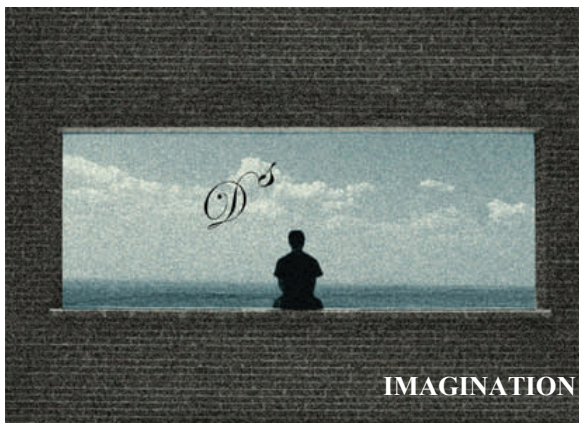
La Cour de Cassation consacre la possibilité d'intervention de la HALDE considérant que : *« les dispositions [...] qui prévoient que la HALDE a la faculté de présenter des observations portées à la connaissance des parties ne méconnaissent pas en elles-mêmes les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties sont en mesure de répliquer par écrit et oralement à ces observations et que le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui ont été fournies et qui ont été soumises au débat contradictoire ».*

Toutefois, la Cour précise également que la loi n'a pas donné pour autant la qualité de partie à la HALDE, elle peut donc uniquement présenter ses observations en qualité de personne auditionnée, mais ne saurait intervenir au procès.



DS AVOCATS

**PARIS
LA REUNION
LYON
BRUXELLES
BARCELONE
MILAN
DÜSSELDORF
TUNIS
BUENOS AIRES
SHANGHAI
CANTON
PEKIN
HANOI
HO CHI MINH VILLE
SINGAPOUR**



**Sont également disponibles sur
notre site:**

www.dsavocats.com

- La lettre des départements droit public des affaires, droit de l'immobilier et droit de la construction.
- La lettre du droit des affaires en Chine.
- La lettre du département droit économique et échanges internationaux.
- La lettre du département Sociétés
- La lettre du département Droit fiscal
- La lettre du département Propriété Intellectuelle et technologies de l'information.

Vous pouvez les recevoir de façon régulière sur simple demande à:

astorg@dsavocats.com

