

Yann BIGNON
Laurence PEDAMON
Séverine LOSTE
Pierre-Henri LOUAULT
Olivier THIBAUT

Avocats

Lettre d'information en droit social

N°1 : Juillet – Août 2010

Edito :

La force d'une entreprise se situe souvent dans sa capacité à anticiper. Le domaine juridique ne fait pas exception à cette règle. Prévenir, c'est souvent éviter les difficultés.

C'est pourquoi nous avons souhaité par cette lettre, vous informer de façon pratique et régulière, sur les « soubresauts » du droit social, impactant les entreprises de Nouvelle-Calédonie.

Nous espérons ainsi répondre à votre attente et vous souhaitons une bonne lecture.

Droit syndical

CNTP, sections syndicales et désignations de délégués syndicaux : vigilance !

Au moment où un nouvel acteur tente de se faire un nom et une place dans le paysage syndical calédonien (Confédération Nationale des Travailleurs du Pacifique), il convient d'être particulièrement attentif aux créations de sections syndicales, accompagnées ou non de désignation de délégués syndicaux.

Tant que ce nouvel acteur n'aura pas fait la démonstration de sa représentativité sur la base des critères énoncés par le Code du travail, ces créations et autres désignations pourront être contestées devant les juridictions compétentes.

Le délai pour saisir la justice étant particulièrement bref (15 jours), il s'agira d'être vigilant et réactif.

Hygiène/Sécurité

La formation à la sécurité au poste de travail : encore et toujours...

L'absence de formation pratique et appropriée à la sécurité au poste de travail, reste l'une des infractions les plus couramment constatées par les juges, pour condamner les entreprises et/ou leurs dirigeants aussi bien sur le terrain pénal que sur celui de la faute inexcusable.

Une énième illustration vient d'être récemment donnée par la Cour de Cassation (Cass soc 13 avril 2010 n°09-81504).

Cette formation pratique et appropriée doit être dispensée :

- à tout nouvel embauché,
- aux travailleurs changeant de poste ou de technique,
- après un arrêt de travail d'au moins un mois à la demande du médecin du travail (Article Lp.261-16 du Code du travail).

Toute entreprise doit donc non seulement dispenser cette formation mais en outre pouvoir démontrer qu'elle l'a fait en cas de problème.

La formalisation de la réalisation de cette formation, sur un document daté et signé par le salarié, est donc absolument indispensable et souvent salvatrice en cas de mise en cause de l'entreprise et/ou de son dirigeant sur le plan pénal ou pour faute inexcusable.

Durée du travail

Heures supplémentaires : qui ne dit mot consent

Un employeur qui a connaissance de la réalisation par un employé d'heures supplémentaires et qui ne s'y oppose pas, est réputé avoir implicitement donné son accord sur la réalisation de ces heures (Cass soc 2 juin 2010 n°08-40628).

Le salarié concerné est donc en droit d'en réclamer le paiement devant la juridiction du travail (dans la limite des 5 années précédant la requête).

Il est important de rappeler que tous les salariés, y compris les cadres, sont concernés par les heures supplémentaires, sauf conventions de forfaits expressément formalisées dans les contrats de travail et conformes à la loi et aux accords collectifs.

Modification du contrat de travail

Le salaire c'est sacré !

La Cour de cassation vient, une nouvelle fois, de rappeler de façon cinglante, que toute modification de la rémunération contractuelle (montant de la rémunération ou mode de rémunération) doit être **expressément acceptée par le salarié** (signature d'un avenant au contrat de travail).

Toute modification unilatérale, si modeste qu'elle soit et **même si elle s'avère avantageuse**, autorise le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'entreprise avec toutes les conséquences qui en découlent (paiement du préavis et de l'indemnité de licenciement outre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse – Cass soc 5 mai 2010 n°07-45409).

Droit disciplinaire

Quand les nouvelles technologies bousculent le droit disciplinaire :

Un employeur adresse à un salarié un courrier électronique dans lequel il formule des critiques sur son travail et l'invite à un changement radical dans sa façon de travailler. Ce salarié est licencié quelques temps après pour les mêmes motifs que ceux énoncés dans le courrier électronique.

Le salarié conteste son licenciement en faisant valoir que le courrier électronique était en fait un avertissement (donc une sanction disciplinaire) et que les mêmes faits ne pouvaient être sanctionnés deux fois, ce en quoi la Cour de cassation lui donne satisfaction.

Tout écrit adressé à un salarié, fût-ce par la voie du courrier électronique, est doté d'une valeur juridique et est susceptible d'être utilisé en justice.

En conséquence, gare à la rédaction, au contenu et à la qualification juridique de tous les écrits adressés aux collaborateurs, même de façon informelle.

Olivier THIBAUT

Avocat