



TRAVAIL

Dans ce numéro

- # Rupture du contrat de travail
- # IRP et syndicat professionnel
- # Contrat de travail

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● En cas de rupture anticipée du CDD, n'oubliez pas la rémunération variable !

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée (CDD) par l'employeur, qui empêche le salarié de réaliser la partie variable de sa rémunération, entraîne nécessairement un préjudice de perte de chance de percevoir une rémunération complémentaire, lequel préjudice ouvre droit à indemnisation.

Un artiste avait conclu un CDD d'une durée minimale de quarante-deux mois avec une société de production. Aux termes du contrat, l'artiste concédait à la société l'exclusivité de la fixation de ses interprétations, de la reproduction sur tous supports, par tout procédé de la communication au public de ses enregistrements audio et/ou audiovisuels d'œuvres musicales pour le monde entier en vue de la réalisation de trois albums phonographiques. En contrepartie, le salarié pouvait prétendre au versement d'un salaire par enregistrement ainsi qu'à des redevances assises sur le produit de la vente des enregistrements. Après la réalisation et la commercialisation du premier album, la société de production mit fin au contrat de façon anticipée. L'artiste salarié saisit alors la juridiction prud'homale afin qu'elle reconnaisse le caractère abusif et illicite de la rupture et ordonne, par voie de conséquence, le versement de différentes sommes à titre d'indemnité.

La chambre sociale casse et annule l'arrêt d'appel en ce qu'il déboutait l'artiste salarié de ses demandes en indemnisation d'une perte de chance. Elle considère que l'artiste, dont le CDD avait été rompu de manière illicite avant le terme prévu, était en droit d'obtenir la réparation du préjudice né de la perte de chance de percevoir des gains tirés de la vente et de l'exploitation des albums non produits par la société qui l'employait.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 15 sept.
2021, n° 19-21.311

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Rémunération du conseiller du salarié : un maintien pas automatique

Il appartient au salarié, investi de la mission de conseiller du salarié, qui réclame, à ce titre, la rémunération de temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail, de remettre à son employeur les attestations correspondantes des salariés bénéficiaires de l'assistance.

Un salarié avait été désigné en qualité de conseiller du salarié. Se plaignant du défaut de rémunération, par son employeur, du temps consacré à l'exercice de sa mission, hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il a obtenu gain de cause dans un premier temps, les juges du fond ayant notamment considéré qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'impose au conseiller du salarié de remettre à son employeur les attestations des salariés assistés mentionnées à l'article D. 1232-9 du code du travail, lequel fixe les modalités de remboursement par l'État à l'employeur des salaires maintenus et non les conditions du paiement par l'employeur au conseiller du salarié de ses heures de mission. La haute juridiction a cependant censuré ce raisonnement.

Pour rappel, dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement peut se faire assister par un conseiller inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national. Le conseiller a souvent lui-même la qualité de salarié et exerce sa mission d'assistance sur son temps de travail. Le code du travail assimile ce temps passé à une durée de travail effectif pour

→ Soc. 23 juin
2021, n° 19-23.847

- ↳ la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. Aussi, ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTRAT DE TRAVAIL

● La vidéosurveillance doit être limitée

Les enregistrements obtenus à partir d'une vidéosurveillance sont inopposables au salarié dès lors que le dispositif est attentatoire à sa vie privée et disproportionné au but recherché de sécurité des personnes et des biens. Tel est le cas d'une surveillance constante d'un salarié qui exerce seul son activité en cuisine.

Le salarié, qui travaillait ici comme cuisinier dans une pizzeria, avait été licencié pour faute grave à raison de faits que l'employeur entendait justifier à partir d'images tirées du dispositif de vidéosurveillance. Or, quand bien même l'objectif affiché était d'éviter la réitération par le salarié de manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, le dispositif est jugé inapproprié compte tenu des circonstances - en l'occurrence la surveillance en continu de la caméra, dans un espace occupé par une seule personne.

En conséquence, les juges donnent gain de cause au salarié qui contestait son licenciement. L'employeur est condamné à lui payer différentes sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'indemnité de licenciement, de rappels de salaire et congés payés afférents, et dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 23 juin 2021,
n° 19-13.856



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.