

La Nouvelle Lettre de l'I.S.T.

Edito

Pour ce numéro de la rentrée, *La nouvelle lettre de l'IST* vous propose un article de Céline Leborgne-Ingelaere sur le regard porté par le droit social sur l'exercice par un salarié d'une activité non rémunérée pendant un arrêt maladie. Jeune docteur, elle a brillamment soutenu sa thèse sur la gratuité en droit social en juin dernier.

Ensuite, Laurent Draï, Maître de conférences à Lille 3, commente pour nous un arrêt de la Cour de Cassation du 22 février 2005 relatif au régime juridique de la rémunération supplémentaire due aux salariés inventeurs.

Enfin vous pourrez être informé des dernières actualités en droit social grâce à la veille juridique réalisée par Jean Philippe Tricoit.

Nous vous informons que, dans un souci constant d'améliorer les conditions de travail de nos usagers, le réaménagement du centre de documentation est quasiment terminé. Nous vous rappelons que le centre est accessible aux enseignants, chercheurs, mais aussi aux étudiants de Master et de troisième année de licence. Il dispose de deux postes informatiques, d'un photocopieur ainsi que d'une base documentaire importante. N'hésitez pas à vous y rendre. Par ailleurs, après une première année d'existence encourageante, le Diplôme Universitaire de Droit de la Rupture du Contrat de Travail fait sa pré rentrée le vendredi 14 octobre à 9 h. Nous souhaitons à ces étudiants la bienvenue et bon courage.

Pour finir nous vous rapellons que les colonnes de *La nouvelle lettre de l'IST* sont ouvertes à toutes les personnes s'intéressant au droit social, tous laboratoires confondus. N'hésitez pas à nous faire parvenir vos contributions que nous ne manquerons pas d'examiner et de publier.

Aude MULLIER

Sommaire

L'exercice par un salarié d'une activité non rémunérée pendant un arrêt maladie.....	p. 1 - 3
Le régime juridique de la rémunération supplémentaire des salariés inventeurs.....	p. 4 - 6
Veille Juridique.....	p. 7 -10

Regard porté par le droit social sur l'exercice par un salarié d'une activité non rémunérée pendant un arrêt maladie

L'exercice par un salarié d'une activité non rémunérée pendant un arrêt de travail pour cause de maladie est-il juridiquement envisageable au regard des règles posées en droit du travail et en droit de la sécurité sociale ? Un tel questionnement peut de prime abord surprendre. Pourquoi empêcher un individu d'exercer une activité dans un simple souci de désintéressement et d'altruisme ? Instinctivement, il semble légitime de considérer qu'une telle activité n'est passible d'aucune sanction.

Cependant, admettre une compatibilité de principe entre l'exercice d'une activité non rémunérée et une période d'arrêt maladie se révèle trop hâtif. En effet, l'exercice d'une activité pendant une période de suspension du contrat de travail, est susceptible d'entrer en contradiction avec certaines règles de la législation sociale. Mais sur ce point, droit de la sécurité sociale et droit du travail adoptent un regard sensiblement ambivalent. Sous réserve de certaines exceptions, la législation de sécurité sociale pose en principe l'interdiction de toute activité pendant l'arrêt maladie (I). Au contraire, la législation du travail affirme le principe du libre exercice par un travailleur d'une activité non rémunérée pendant une telle période (II).

I. Le regard porté par le droit de la sécurité sociale : le principe d'interdiction d'une activité non rémunérée pendant un arrêt maladie

En cas d'arrêt maladie, le travailleur bénéficie de prestations en nature tendant à couvrir les dépenses occasionnées par l'affection dont il est victime ainsi que de prestations en espèces tendant à compenser la perte de salaire subie du fait de l'interruption du travail. En ce que ces indemnités remplacent le salaire nor-

malement perçu par le salarié et visent à permettre à celui-ci de se reposer sans préjudice pécuniaire, certains textes ont rapidement formellement interdit l'exercice de *toute activité* pendant l'arrêt maladie. En effet, l'assuré ne doit pas exercer d'activité incompatible avec la prescription de repos et/ou susceptible de présumer une fraude et un détournement de l'interdiction de cumul des indemnités journalières avec une quelconque rémunération. La prohibition de toute activité, rémunérée ou non, semble être le principe en droit de la sécurité sociale même si certaines dispositions et décisions jurisprudentielles permettent d'en relativiser la portée.

En application de l'article 37 de l'arrêté du 19 juin 1947 modifié fixant le règlement intérieur provisoire des Caisses Primaires d'Assurance maladie pour le service des prestations (*JO du 7 juillet 1947*), « l'assuré malade ne doit se livrer à *aucun travail rémunéré ou non...* ». Le principe est clairement posé, sans ambiguïté possible. Il semble d'ailleurs être réitéré en l'article L 324-1 du code de la sécurité sociale selon lequel le bénéficiaire de prestations sociales doit s'abstenir de « toute activité non autorisée » en cas d'affection de longue durée. Dans le flou de la loi, semblent être visées ici tant les activités rémunérées que les activités non rémunérées. Ce même principe d'interdiction prévaut dans l'hypothèse d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'article 104 de l'arrêté du 8 juin 1951 portant règlement des caisses primaires en matière d'accidents du travail édictant en son article 104 que « la victime ne doit se livrer à aucun travail *rémunéré ou non* au cours de la période d'incapacité temporaire... » (*JO du 3 juillet 1951*).

La jurisprudence s'appuie régulièrement sur ces textes pour en conforter le principe. La Cour de cassation condamne ainsi les assurés exerçant une activité pendant leur arrêt maladie, que cette activité soit rémunérée ou non. La nature de l'activité importe peu, seul important l'exercice de cette activité. Pour exemple, le fait pour un assuré malade de servir les clients dans le café restaurant tenu par son conjoint, même s'il n'est pas établi qu'il se livre à une activité professionnelle habituelle, constitue une infraction (Cass. soc., 4 juin 1971, *Bull. civ.*, V, n°424). Également, est sanctionné l'assuré qui effectue des travaux de peinture sur la maison de ses parents pendant un arrêt maladie (Cass. soc., 6 novembre 1985, *Bull. civ.*, V, n°528) ou qui coupe du bois pendant son arrêt de travail (Cass. soc., 5 juillet 1982, *Jurisdata* n°1982-701834). Les contentieux en la matière ne manquent pas et les conséquences pour l'assuré sont loin d'être négligeables : le travailleur qui exerce une activité, rémunérée ou non, pendant un arrêt maladie emporte le risque de voir ses indemnités journalières suspendues ou interrompues sur décision souveraine de la caisse de sécurité sociale (Cass. soc., 4 décembre 1997, *Jurisdata* n°005019).

À ce principe d'interdiction, certains opposeront à juste titre les exceptions posées par les textes. Ainsi en est-il par exemple des dérogations prévues par les arrêtés susvisés, permettant d'écarter ce principe « en cas d'autorisation du médecin traitant » en matière d'assurance maladie ou « en cas de reprise d'un travail léger autorisé » en cas d'accident du travail. De même, le code de la sécurité sociale admet certaines dérogations lorsque la reprise d'une activité est bénéfique pour l'évolution de l'état de santé de l'assuré (par ex. : article L 323-3 du code de la sécurité sociale, article L 324-1 du code de la sécurité sociale). D'autres souligneront encore l'indécision de la jurisprudence laissant planer un doute sur ce principe général d'interdiction de toute activité.

Pour autant, le principe nous semble encore largement perceptible aujourd'hui, les décisions jurisprudentielles ainsi rendues « pêchant » notamment en force probante du fait de leur ancienneté (par ex. : Cass. soc., 15 mars 1961, *Bull. civ.*, IV, n°349) ou ne visant que le seul travail intellectuel (CA Grenoble, 11 février 1986, *D.*, 1987, somm. comm. 164). Mais s'il ressort de l'étude du droit de la sécurité sociale une prohibition de principe de toute activité non rémunérée pendant un arrêt maladie, qu'en est-il en droit du travail ?

II. Le regard porté par le droit du travail : le principe de libre exercice d'une activité non rémunérée pendant un arrêt maladie

En période d'arrêt maladie, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dernier est donc dispensé d'exercer son activité professionnelle (Cass. soc., 15 juin 1999, *Bull. civ.*, V, n°279). Cependant, le contrat de travail n'est pas rompu : le salarié reste juridiquement lié à son employeur. L'employeur peut-il à ce titre contrôler, voire sanctionner, l'activité éventuellement exercée par un travailleur pendant son arrêt maladie ? La

jurisprudence répond à cette question par la négative. Un principe de compatibilité entre arrêt maladie et activité bénévole découle des diverses décisions rendues en la matière. Le droit du travail se distingue donc véritablement de la solution posée par les textes en droit de la sécurité sociale.

Le non-respect par un salarié de ses obligations vis-à-vis de la sécurité sociale ne saurait justifier une sanction de la part de l'employeur. Un employeur ne peut se prévaloir de la violation par le travailleur en arrêt maladie de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale pour justifier un licenciement (Cass. soc., 16 juin 1998, *Bull. civ.*, V, n°323 ; Cass. soc., 4 juin 2002, *Dr. ouvrier*, juin 2003, p. 248). Dans une espèce du 21 mars 2000, la Cour de cassation précise ainsi qu'un salarié en arrêt de travail, aperçu par ses collègues en train de tenir un stand au marché aux puces, ne saurait être licencié pour faute grave « dès lors qu'il n'était pas soutenu que le salarié avait commis un acte de déloyauté » (Cass. soc., 21 mars 2000, *Dr. soc.*, 2000, p. 648). Elle censure ce faisant les juges d'appel d'avoir considéré que l'aide bénévole apportée par le travailleur montrait sa capacité à exercer une activité. Nombreuses sont d'ailleurs les décisions allant en ce sens. L'exercice d'un travail non rémunéré pendant un arrêt maladie est tout à fait toléré et ne saurait constituer une faute légitimant une sanction du travailleur par l'employeur. Comme nous le rappelle la Cour de cassation cependant, il n'en est ainsi qu'à la condition que le salarié respecte son obligation de loyauté.

Au regard de certaines analyses doctrinales et décisions jurisprudentielles, cette obligation impose au travailleur de s'abstenir de toute activité concurrente de celle de son employeur (par ex. : Cass. soc., 21 octobre 2003, *Dr. soc.*, 2004, p. 115), mais également de toute activité entrant en contradiction manifeste avec l'incapacité de travail résultant de la maladie (CA Limoges, 16 septembre 2003, *D.*, 2004, p. 517). Toutefois, ce second critère nous apparaît d'application bien délicate en ce que la compatibilité de l'état de santé d'un travailleur avec l'exercice d'une activité nous semble difficilement évaluable par l'employeur. Reste donc le caractère concurrentiel de l'activité pour éventuellement démontrer l'existence d'un acte de déloyauté. Or, en l'occurrence, l'exercice d'une activité non rémunérée par un salarié en arrêt maladie nous semble difficilement constitutif d'une activité concurrentielle, les diverses décisions retenant la déloyauté insistant souvent sur le caractère lucratif de l'activité (pour ex. : Cass. soc., 21 juillet 1994, *Bull. civ.*, V, n°250). Les obstacles probatoires semblent ainsi limiter sensiblement l'impact de l'obligation de loyauté pendant les arrêts maladie, même si la tendance jurisprudentielle actuelle tend à faciliter les licenciements sur ce fondement en admettant qu'un employeur invoque la faute grave d'un salarié en arrêt de travail alors même qu'il n'avait pas soutenu dans ses moyens que le salarié avait commis un tel acte de déloyauté (en ce sens : Cass. soc., 21 octobre 2003, *précité*). Auparavant, la Cour de cassation déclarait que le salarié n'avait pas manqué à ses obligations contractuelles « dès lors qu'il n'était pas soutenu qu'il avait commis un acte de déloyauté », Cass. soc., 16 juillet 1998, *précité*).

Le regard porté par le droit social sur l'exercice par un salarié d'une activité non rémunérée pendant un arrêt maladie est véritablement éclairant. Le droit de la sécurité sociale pose un principe d'interdiction, le droit du travail un principe de libre exercice. L'une et l'autre branche du droit social se révèlent véritablement indépendantes en cette matière.

Céline LEBORGNE-INGELAERE
Docteur en Droit privé
Chargée d'enseignement

Commentaire de l'arrêt de la Chambre commerciale de la Cour de Cassation rendu le 22 Février 2005

Attendu, selon l'arrêt confirmatif déferé (Lyon, 14 novembre 2002), que M. X..., employé par la société Application des gaz (société ADG) de 1971 à 1997 en qualité d'ingénieur, a été affecté à des activités de recherches ou d'études, qu'à ce titre, il relevait de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifiée par avenants des 12 septembre 1983 et 25 janvier 1990 ; qu'après son licenciement en 1997, il a sollicité une rémunération supplémentaire pour les inventions dont il était l'auteur ou le co-auteur ; que la société ADG a rejeté cette demande au motif que M. X... avait été rémunéré forfaitairement et qu'aucune des inventions ne présentait l'intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur tel que prévu par l'article 26 de la convention collective ; que par acte du 16 juillet 1998, M. X... a poursuivi judiciairement la société ADG en paiement d'une rémunération supplémentaire pour treize inventions datant de 1987 à 1996 ; que la société ADG a fait valoir que la demande afférente à certaines inventions était prescrite conformément aux dispositions de l'article 2277 du Code civil ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société ADG fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré recevable comme non prescrite la demande de M. X..., alors, selon le moyen, que l'article 2277 du Code civil soumet à la prescription de cinq ans "les actions en paiement des salaires", sans exiger en outre ni qu'ils soient payables périodiquement, ni que leur montant soit fixé avant la demande ; qu'en présence d'une demande portant sur un complément de rémunération dont la nature salariale n'était pas contestée, la cour d'appel ne pouvait subordonner l'application de ce texte à deux conditions supplémentaires qu'il n'exige pas, sans violer, par refus d'application, ledit article 2277 du Code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé qu'il existait un litige entre les parties sur le montant de la rémunération supplémentaire due au titre de l'invention de mission, la cour d'appel qui a retenu que la prescription quinquennale n'atteint les créances que si elles sont déterminées et qu'il n'en est pas ainsi lorsque leur fixation fait l'objet d'un litige entre les parties, a, à bon droit, statué comme elle a fait ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société ADG reproche à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. X... diverses sommes à titre de rémunération supplémentaire pour des inventions de salariés, alors, selon le moyen, que dès lors qu'aux termes même de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle, les conditions dans lesquelles le salarié bénéficie d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les dispositions desdites conventions collectives fixant ces conditions ne peuvent, fussent-elles antérieures à la loi être "réputées non écrites" ; qu'en statuant comme elle a fait, niant ainsi tout rôle à la convention collective malgré le renvoi exprès de la loi, la cour d'appel a violé l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle ;

Mais attendu que l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle, dans sa rédaction issue de la loi du 26 novembre 1990, modifiant l'article 1 ter de la loi du 13 juillet 1978 qui disposait que le salarié, auteur d'une invention de mission, pouvait bénéficier d'une rémunération supplémentaire, dispose que ce salarié doit dorénavant bénéficier d'une telle rémunération supplémentaire ; que l'arrêt relève par motifs propres et adoptés, que l'article 26 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie exclut la rémunération supplémentaire pour les inventions ne présentant pas pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur ; qu'en déduisant de ces constatations que l'article 26 de la convention collective, contraire au texte désormais applicable, lequel est d'ordre public, devait être réputé non écrit, dès lors que les clauses d'une convention collective ne peuvent restreindre les droits que le salarié tient de la loi, c'est à bon droit que la cour d'appel a statué comme elle a fait ; que le moyen n'est pas fondé [...]

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

L'arrêt rendu par la Chambre commerciale de la Cour de cassation en date du 22 Février 2005 concerne le régime juridique de la rémunération supplémentaire due aux salariés inventeurs. Les circonstances de l'espèce étaient les suivantes. Employé de 1971 à 1997 en qualité d'ingénieur, le salarié a réalisé plusieurs inventions dans le cadre des missions qui lui étaient confiées par son employeur. Après son licenciement, il a sollicité une rémunération supplémentaire au titre d'une douzaine d'inventions. L'employeur lui en a refusé le bénéfice pour deux raisons. D'une part, il considère que pour certaines inventions particulièrement anciennes, la demande se heurte à la prescription quinquennale de l'article 2277 du Code civil. D'autre part, il invoque les dispositions de la convention collective applicable qui subordonne le versement d'une telle rémunération supplémentaire à la présence d'un intérêt exceptionnel pour l'entreprise dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur.

Ces deux arguments ont été écartés par la Cour d'appel de Lyon. En rejetant le pourvoi, la Cour de cassation s'est prononcée sur la prescription applicable aux actions en paiement de rémunération supplémentaire pour invention de mission (I), ainsi que sur la place de la négociation collective en la matière (II). Si les solutions proposées étaient prévisibles, leur motivation fait naître de nouveaux doutes.

I. La prescription des actions en paiement de rémunération supplémentaire pour invention de mission

Il est aujourd'hui classiquement admis que la rémunération supplémentaire due aux salariés inventeurs revêt une nature salariale car elle trouve sa justification dans le contrat de travail¹. Et tirant les conséquences de cette qualification, les juges lui appliquaient la prescription quinquennale prévue par l'article 2277 du Code civil. C'est en réalité sur la question du point de départ de cette prescription que les hésitations étaient les plus courantes : date de reconnaissance officielle de la qualité d'inventeur du salarié², date de connaissance de l'exploitation de l'invention par le salarié³... L'arrêt du 22 février 2005 peut être analysé sous ce même angle : si la Cour de cassation rejette le jeu de la prescription quinquennale, c'est uniquement car le délai ne peut commencer à courir tant que le montant de la créance reste indéterminé. Une autre approche est possible. La formule de la Cour laisse à croire que la prescription quinquennale est écartée dès lors que la créance est indéterminée. La Cour d'appel de Lyon avait jugé que « *l'article 2277 s'applique à tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts, qu'il en va ainsi des salaires au sens strict du terme répondant à ce critère de périodicité mais pas des rémunérations supplémentaires sollicitées dont la détermination du montant n'est pas encore acquise* ». Pour la Cour de cassation : « *ayant relevé qu'il existait un litige entre les parties sur le montant de la rémunération supplémentaire due au titre de l'invention de mission, la cour d'appel qui a retenu que la prescription quinquennale n'atteint les créances que si elles sont déterminées et qu'il n'en est pas ainsi lorsque leur montant fait l'objet d'un litige entre les parties, a, à bon droit, statué comme elle l'a fait* ».

Le rejet de la prescription quinquennale a donc pour motivation essentielle l'indétermination de la créance. Or cette solution est celle classiquement admise depuis un arrêt d'Assemblée plénière du 7 Juillet 1978 qui a posé que l'article 2277 du code civil était « *inapplicable lorsque la créance dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et qui, en particulier, doivent résulter de déclaration que le débiteur est tenu de faire* »⁴. Aussi la chambre commerciale n'aurait fait qu'appliquer cette jurisprudence selon laquelle le jeu de l'article 2277 du Code civil est subordonné à l'existence d'une créance déterminée. La conséquence directe en serait le retour à la prescription de droit commun⁵. De ce point de vue, l'arrêt du 22 Février 2005 n'apporte aucune précision et il est toujours possible d'hésiter entre la prescription décennale propre aux obligations commerciales⁶ et la prescription trentenaire⁷. Toutefois, la qualité de commerçant de l'employeur laisse à supposer que la prescription décennale devrait être retenue.

Au final, la prescription quinquennale doit s'appliquer lorsque le montant de la rémunération supplémentaire est déterminé et qu'il présente un caractère périodique. Dans les autres cas, qui constituent la grande majorité, le doute subsiste et la Chambre commerciale ne l'a pas atténué. En toute hypothèse, la question du point de départ du délai reste posée. C'est à cet égard que la négociation collective révèle son importance.

II. La place de la négociation collective en matière de rémunération supplémentaire pour invention de mission

Le droit pour les salariés inventeurs d'obtenir une rémunération supplémentaire en cas d'inventions de mission n'a pas toujours été évident.

Le législateur de 1978 avait opté pour un système facultatif. Le texte d'origine sur les inventions de salariés disposait que « *les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une telle invention, peut bénéficier d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail* ». A l'occasion de la réforme du 26 novembre 1990⁸, le terme « *bénéficie* » a été substitué à la formule initiale « *peut bénéficier* » et les conditions dans lesquelles le salarié auteur d'une invention de mission bénéficie d'une rémunération supplémentaire font désormais partie des clauses obligatoires des conventions de branche conclues au niveau national⁹.

La volonté du législateur a été claire : de simple faculté, la rémunération supplémentaire est devenue un impératif pour les employeurs. Toutefois, cette volonté ne se dégage pas nettement du nouveau texte qui continue de subordonner les conditions et modalités de versement de ladite rémunération à la négociation col-

lective.

En l'espèce, la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, prévoyait dans son article 26, dans une rédaction antérieure à la loi de 1990, que le salarié auteur d'une invention de mission ne pouvait prétendre à une rémunération supplémentaire que pour autant que l'invention présentait un caractère exceptionnel, dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur.

Le salarié proposait donc de distinguer parmi ses inventions entre celles réalisées avant l'entrée en vigueur de la loi pour lesquelles la condition devait s'appliquer et celles postérieures pour lesquelles l'octroi de la rémunération supplémentaire s'imposait. La Cour d'appel de Lyon lui a donné raison en réputant non écrite la clause de la convention litigieuse qui pouvait aboutir à exclure toute rémunération supplémentaire au bénéfice du salarié pour les inventions postérieures à l'entrée en vigueur de la loi de 1990. La Cour de cassation approuve mais sa motivation ne manque pas d'ambiguïtés. Selon elle, « *en déduisant de ces constatations que l'article 26 de la convention collective, contraire au texte désormais applicable, lequel est d'ordre public, devait être réputé non écrit, dès lors que les clauses d'une convention collective ne peuvent restreindre les droits que le salarié tient de la loi, c'est à bon droit que la cour d'appel a statué comme elle l'a fait* ». C'est ainsi sur le fondement du principe de l'ordre public social que la Cour de cassation rejette le pourvoi. L'équivoque naît de ce que la loi laisse à la négociation collective le soin de fixer les modalités de versement de la rémunération supplémentaire¹⁰. L'argument aurait été légitime si la loi elle-même avait mis en place un système *a minima*.

Sur ce thème, l'arrêt du 22 février 2005 peut marquer le point de départ d'une nouvelle évolution jurisprudentielle dans le sens d'une véritable obligation de rémunération supplémentaire des inventions de mission à la charge des employeurs. La contrepartie en serait une diminution du rôle laissé à la négociation collective qui n'aurait plus dans son champ d'action que la fixation des modalités pratiques de cette rémunération : forme, montant, délais à respecter par le salarié pour en obtenir le paiement...

En attendant une évolution plus nette, les employeurs ont tout intérêt, quels que soient les termes de leur convention collective, à verser une rémunération supplémentaire à leurs salariés inventeurs afin, d'une part, de faire courir le délai de prescription et, d'autre part, d'éviter une sanction a posteriori.

Laurent DRAI

Maître de conférences en Droit Privé

Université de Lille 3

1 Cf. not. : Cass. Soc., 05/05/2004, n°02-13.218 ; CA Paris, 28/04/2004, juris-data n°2004-246450 ; TGI Paris, 20/11/1992, PIBD 1993, III, p. 153 ; CA Paris, 19/10/1987, PIBD 1988, III, p. 75.

2 TGI Paris, 20/12/1985, D.B. 1986, II, P. 3.

3 TGI Paris, 20/11/1992, PIBD 1993, III, p. 153 ; CA Paris, 01/09/1999, PIBD 1999, III, p. 216.

4 Ass. Plén., 07/07/1978, JCP 1978, éd. G, II, 18948, rapp. Ponsard, concl. Baudoin, obs. R.D.M. Cette solution a été reprise dans plusieurs arrêts, cf. not. : Cass. Soc., 10/10/1985, JCP 1986, éd. I, 15273, obs. Teyssié ; Cass. Civ. 2è, 18/05/1989, D., 1989, IR 173 ; Cass. Soc., 10/07/2001, Bull. Civ., V, n°259.

5 Cass. Civ. 1ère, 13/06/1995, Bull. civ., I, n°259.

6 Art. L 110-4 C. com.

7 Art. 2262 C. civ.

8 L. n°90-1052 du 26/11/1990, JO du 28/11/1990, p. 14624.

9 Art. L 133-5-12°-f C. trav.

10 L'article L 611-7 n'implique donc pas que toutes les inventions de mission entraînent le versement d'une rémunération supplémentaire. Tel ne sera le cas que lorsque les conditions prévues par la convention collective seront remplies.

VEILLE JURIDIQUE

Par Jean-Philippe TRICOIT, ATER Droit privé, Lille 2

§ 1. Lois et ordonnances

- Ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 *relative à la simplification et à l'adaptation du droit dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi*, JO n° 152, 1^{er} juill. 2005, p. 10872, texte n° 14 ;
- L. n° 2005-750 du 4 juillet 2005 *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la justice*, JO n° 156 du 6 juill. 2005, p. 11136, texte n° 1 ;
- L. n° 2005-841 du 26 juillet 2005 *relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale*, JO n° 173, 27 juill. 2005, p. 12152, texte n° 1 ;
- L. n° 2005-842 du 26 juillet 2005 *pour la confiance et la modernisation de l'économie*, JO n° 173 du 27 juill. 2005, p. 12160, texte n° 2 ;
- L. n° 2005-845 du 26 juillet 2005 *de sauvegarde des entreprises*, JO n° 173, 27 juill. 2005, p. 12187, texte n° 5 ;
- L. n° 2005-882 du 2 août 2005 *en faveur des petites et moyennes entreprises*, JO n° 179, 3 août 2005, p. 12639, texte n° 2 ;
- Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 *relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté*, JO n° 179, 3 août 2005, p. 12669, texte n° 13 ;
- Ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 *relative à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises*, JO n° 179, 3 août 2005, p. 12687, texte n° 23 ;
- Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 *relative au contrat de travail « nouvelles embauches »*, JO n° 179, 3 août 2005, p. 12689, texte n° 25 ;
- Ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 *relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et tendant à favoriser l'exercice d'une activité salariée dans des secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement*, JO n° 179, 3 août 2005, p. 12687, texte n° 23 ;
- Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 *relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté*, JO n° 179, 3 août 2005, p. 12669, texte n° 13 ;

§ 2. Jurisprudence

Cass. soc., 1^{er} juin 2005, Sté Plastic services, Pourvoi n° 04-42143, à paraître au *Bulletin* :

au sein d'une unité économique et sociale, qui est composée de personnes juridiques distinctes, pour la détermination des droits à rémunération d'un salarié, il ne peut y avoir comparaison entre les conditions de rémunération de ce salarié et celles d'autres salariés compris dans l'unité économique et sociale que si ces conditions sont fixées par la loi, une convention ou un accord collectif commun, ainsi que dans le cas où le travail de ces salariés est accompli dans un même établissement ;

Cass. soc., 8 juin 2005, Sté protectrice des animaux de Charnay les Mâcon, Pourvoi n° 03-44.913, à paraître au *Bulletin* :

lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire, sauf disposition légale, conventionnelle ou contractuelle particulière ; si les disposi-

tions de l'article L. 122-24-4 alinéa 1^{er}, du Code du travail [relatives à l'obligation de reclassement sont applicables au contrat à durée déterminée], celles de l'alinéa 2 du même article instituant l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte consécutivement à une maladie ou un accident et ni reclassé, ni licencié, à l'expiration du délai d'un mois à compter de l'examen médical de reprise du travail, ne sont pas applicables, le contrat à durée déterminée ne pouvant pas être rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement ;

Cass. soc., 8 juin 2005, Sté Mavit Sival, Pourvoi n° 03-43.321, à paraître au Bulletin :

lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; et le contrat étant rompu par la prise d'acte du salarié, l'initiative prise ensuite par l'employeur de le licencier est non avenue ;

Cass. soc., 14 juin 2005, Sté Boutin, Pourvoi n° 02-47.320, à paraître au Bulletin :

en l'absence de convention contraire, le contrat de travail d'un salarié devenu mandataire social et qui a cessé d'être lié à la société par un lien de subordination est suspendu pendant la durée du mandat social ;

Cass. soc., 17 juin 2005, Sté CCV, Pourvoi n° 03-44.900, à paraître au Bulletin :

l'indemnité de requalification ne peut être inférieure au dernier salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction;

Cass. soc., 17 juin 2005, Sté des remontées mécaniques de Combloux, Pourvoi n° 03-42596, à paraître au Bulletin :

le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et que sa transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

Cass. soc., 21 juin 2005, Sté Unilog, Pourvoi n° 02-45.479, à paraître au Bulletin :

l'octroi par l'employeur à un salarié d'une option donnant droit à une souscription d'action constitue un accessoire du contrat de travail dont la connaissance relève de la compétence du conseil de prud'hommes ;

Cass. soc., 21 juin 2005, Pourvoi n° 02-42658, à paraître au Bulletin :

ne méconnaît pas le principe à travail égal, salaire égal » l'employeur qui justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; cette justification existe lorsque l'employeur est confronté à la nécessité, pour éviter la fermeture de la crèche par l'autorité de tutelle, de recruter de toute urgence une directrice qualifiée pour remplacer la directrice en congé-maladie ;

Cass. soc., 28 juin 2005, Pourvoi n° 02-47.128, à paraître au Bulletin :

le salarié ne peut renoncer au délai de cinq jours ouvrables entre la convocation et la date de l'entretien préalable à un éventuel licenciement, institué par l'article L. 122-14 du Code du travail ;

Cass. soc., 28 juin 2005, Sté Taiphon limited, Pourvoi n° 03-45.042, à paraître au Bulletin :

la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international pour tout litige concernant ce contrat n'est pas

opposable au salarié qui a saisi régulièrement la juridiction compétente en vertu des règles applicables, peu important la loi régissant le contrat de travail ;

Cass. soc., 29 juin 2005, Office public d'aménagement et de construction du Pas-de-Calais, Pourvoi n° 04-60.093, à paraître au Bulletin :

le salarié titulaire d'une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler au chef d'entreprise ne peut être désigné délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise ;

Cass. soc., 29 juin 2005, Sté ACME Protection, Pourvoi n° 03-44.412 ; à paraître au Bulletin :

l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise ; cette obligation n'est pas remplie lorsque l'employeur se borne à interdire aux autres salariés de fumer en sa présence et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait ; ces faits invoqués par la salariée à l'appui de sa prise d'acte justifiaient la rupture du contrat de travail, de sorte qu'elle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Cass. soc., 29 juin 2005, Sté Dépannage Côte d'Azur Transports, Pourvoi n° 03-42.804, à paraître au Bulletin :

l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; que le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit

Cass. soc., 5 juill. 2005, Pourvoi n° 03-45.058, à paraître au Bulletin :

l'employeur, qui dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, en respectant les garanties légales, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat ; que l'exercice de l'action s'analyse en une manifestation de sa volonté de rompre le contrat de travail, valant licenciement, en sorte que le licenciement qu'il prononce postérieurement est dépourvu d'effet sur la rupture précédemment acquise

Cass. soc., 6 juill. 2005, Sté Blanc Aero Industrie, Pourvoi n° 04-44.995,

les avantages résultant pour les salariés d'un usage d'entreprise ne sont pas incorporés aux contrats de travail ;

Cass. soc., 12 juill. 2005, Sté Lourdes Invest Hôtels, Pourvoi n° 03-45.394, à paraître au Bulletin :

En vertu de l'article L. 121-1 du Code du travail, le contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination de leur convention mais des conditions dans lesquelles la prestation de travail s'est exécutée ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ;

Cass. soc., 12 juill. 2005, Association « Mission populaire évangélique », Pourvoi n° 03-43.354, à paraître au Bulletin :

les pasteurs des églises et oeuvres culturelles relevant de la Fédération protestante de France ne concluent pas, relativement à l'exercice de leur ministère, un contrat de travail avec les associations culturelles légalement établies ;

Cass. soc., 12 juill. 2005, Sté Fiduciaire juridique et fiscale (FIDAL), Pourvoi n° 04-13.342, à paraître au *Bulletin* : toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; en l'espèce, une clause du contrat de travail d'un avocat salarié fondait l'obligation faite à cet avocat de fixer son domicile au lieu d'implantation du cabinet sur la seule nécessité d'une « bonne intégration de l'avocat dans l'environnement local » : selon cet arrêt rendu sous le visa des articles 9 du Code civil, L. 120-2 du Code du travail et 7 de la loi du 31 décembre 1971 un tel objectif ne peut justifier l'atteinte portée à la liberté individuelle de l'avocat salarié ;

Cass. soc., 13 juill. 2005, SCP Mansoux-Castanie, Pourvoi n° 03-44.980, à paraître au *Bulletin* : ne constitue pas une faute le fait pour un salarié de ne pas se présenter sur le lieu de travail après la constatation de son inaptitude à tout poste dans l'entreprise ;



**Horaires d'ouverture de
l'I.S.T. :**

Le lundi et le mardi : de 8h 30 à
12h 00 et de 13h 30 à 17h 30
Du mercredi au vendredi : de
8h 30 à 12h 30 et de 13h 30 à
17h 30

Institut des Sciences du Travail :

1, Place Déliot
1er étage, Bât. A
BP 629
59024 lille Cedex
Tél.: 0320907484
Fax.: 0320907643
<http://droit.univ-lille2.fr/ist>
Email : ist-direction@univ-lille2.fr



INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL
UNIVERSITE DE LILLE 2