

Jurisprudence

DÉMISSION

Accident du travail

(Cassation Sociale, 15 février 2006, N° 412, Lopes c/Viapark Entreprise).

Le préavis de démission n'est pas remis en cause si un accident du travail vient l'interrompre. La démission est définitivement acquise.

GRÈVE

Défense des retraites

(Cassation Sociale, 15 février 2006, N° 452, Lamy Lutti c/Achi et autres.)

L'arrêt de travail en vue de soutenir un mot d'ordre national pour la défense des retraites constitue une revendication à caractère professionnel et donc un motif licite pour l'exercice du droit de grève.

PRIME D'ASSIDUITÉ

Impact des absences

(Cassation Sociale, 15 février 2006, N° 452, Lamy Lutti c/Achi et autres.)

Si les absences peuvent être prises en compte dans l'attribution d'une prime d'assiduité, c'est à la condition que toutes les absences entraînent les mêmes conséquences sur la prime qu'il s'agisse d'événements familiaux, grève ou absences conventionnelles.

PROTECTION DU SALARIÉ

Délégué

(Cassation Sociale, 25 janvier 2006, Renard/Medtronic Xomed France).

La protection de six mois bénéficiant au salarié qui a demandé l'organisation d'élections des délégués du personnel est acquise à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle l'organisation syndicale intervient aux mêmes fins.

RÉINTÉGRATION

Indemnité

(Cassation Sociale, 25 janvier 2006, N° 175, CIAD c/Luniaud). **Lorsqu'un salarié a obtenu en justice sa réintégration et que l'entreprise y fait obstacle, elle est tenue de payer une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à ce qu'il renonce à la réintégration et prenne acte de la rupture, ce qui lui donne droit aux indemnités de rupture et à l'indemnité pour licenciement illicite.**

Recrutement

Un site propose des offres d'emplois d'entreprises, qui fixent un prix maximum. Les candidats font des enchères à la baisse sur le salaire.

Attention, le "jobdumping" arrive en France

SONIA HADJALI, AVOCAT, CABINET ALAIN BENSOUSSAN



G. KERBAOL POUR « L'U.N. »

On attendait depuis plusieurs mois la déclinaison française du site « jobdumping.de », ouvert en Allemagne à l'automne 2004. C'est finalement le site « jobdealer.net » qui, début novembre, reprend le concept des offres d'emplois mises aux enchères inversées. Le principe est simple : le site propose des offres d'emplois publiées par des entreprises, qui fixent un prix maximum. Les candidats déposent ensuite leurs réponses, en faisant une enchère sur le salaire. Chacun pourra donc enchérir à la baisse, « dans le respect du salaire minimum légal », précise Jobdealer.net. Le site français revendique toutefois sa différence avec son concurrent allemand : son objectif serait avant tout d'offrir davantage de transparence, non pas de faire baisser les salaires.

Face à l'accueil glacial qu'avait reçu le site « jobdumping.de » lorsqu'il avait annoncé son intention d'étendre la pratique en France, les responsables de « jobdealer.net » ont souligné la valeur ajoutée du service français. Son communiqué de presse fait ainsi valoir sa recherche de transparence et les services offerts. Le site propose ainsi des services gratuits, comme la mise en ligne d'une « Cvthèque », ainsi qu'un système d'évaluation permettant aux deux parties, à la fin de chaque mission remplie par le candidat choisi, de fournir des appréciations l'une envers l'autre. Si en théorie, ce système va dans le sens de la reconnaissance des compétences, il n'en demeure pas moins vrai que sur le terrain il permet à un employeur de proposer une offre d'emploi en ligne et de laisser les

candidats y postuler pour tirer les salaires vers le bas.

Aujourd'hui, bien que le système heurte la morale, aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit la pratique consistant à publier une offre d'emploi visant à recruter un salarié à l'issue d'enchères inversées à distance, organisées par voie électronique, portant sur sa rémunération. Seules les dispositions actuellement garanties par le Code du travail visent, en effet, à interdire toute rémunération inférieure au Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) au sein des articles L. 141-2 et suivants. Hormis cette garantie, la rémunération due en échange d'une prestation de travail est librement fixée par accord entre le salarié et l'employeur.

Inquiétude des partenaires sociaux

Toutefois le développement d'enchères électroniques inversées en matière de recrutement suscite l'inquiétude des partenaires sociaux. Dans un communiqué du 18 novembre 2005, la CFE-CGC a ainsi manifesté son opposition à l'émergence des sites reposant sur des enchères électroniques inversées. Le Medef, quant à lui, s'il approuve le système des enchères inversées de manière générale, paraît très réservé sur l'opportunité de permettre son utilisation lorsqu'un facteur humain est prépondérant. Pour interdire cette pratique en matière de conclusion de contrat de travail, une proposition de loi a été déposée à l'Assemblée nationale par Madame Kosciusko-Morizet, députée de l'Essonne, le 23 janvier 2006. Par souci d'efficacité, cette proposition a ensuite pris la forme d'un amende-

L'ENJEU

> **Eviter de tirer les salaires vers le bas.**

LA MISE EN ŒUVRE

> **Veiller au respect de la législation du travail, notamment en matière de recrutement et de fixation des salaires.**

> **Interdire la pratique des offres d'emplois mises aux enchères inversées sur le net (proposition de loi déposée le 26 janvier 2006).**

ment au projet de loi relatif à l'égalité des chances. Cet amendement a été validé par la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, ce qui laisse fortement augurer un vote favorable de l'Assemblée au moment où lui sera présenté l'article de loi visant à interdire totalement ce genre de pratique.

Au-delà de l'interrogation sur le cadre juridique de ce système, on peut s'interroger quant à son intérêt même. En effet, le contrat de travail étant, avant tout, un contrat intuitu personae qui ne saurait être réduit au simple salaire, la relation de travail repose sur d'autres critères que la rémunération. Les systèmes d'enchères ne paraissent donc pas à même d'assurer un recrutement satisfaisant pour l'employeur. Bien qu'original et innovant, le concept des enchères électroniques de recrutement ne semble d'ailleurs pas rencontrer le succès escompté et risque même de disparaître prématurément. ●