

# CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 2 - JUIN 2010

## TEXTE

### Décret n° 2010-244 du 09/03/2010 relatif à l'indemnisation du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Le salarié reconnu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit à une indemnité temporaire d'inaptitude.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié transmet à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, un formulaire de demande qui lui aura été remis par le médecin du travail.

L'indemnité est versée par la CPAM à compter du premier jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude jusqu'au jour de la date de licenciement ou de reclassement du salarié, et pour la durée maximale (1 mois) prévue à l'article L.1226-11 du code du travail.

Le montant journalier de l'indemnité temporaire d'inaptitude est égal au montant de l'indemnité journalière versé pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle précédant l'avis d'inaptitude.

Les dispositions du décret n° 2010-244 du 9 mars 2010 sont applicables aux victimes déclarées inaptées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

**DIRECCTE DU LIMOUSIN**  
Unité Territoriale de la Haute-Vienne  
Section Centrale Travail  
2, Allée Saint Alexis  
BP 13203  
87032 LIMOGES CEDEX

Accueil standard : 05.55.11.66.00  
Section Centrale Travail : 05.55.11.66.07  
Inspection du travail : 05.55.11.66.24  
Renseignements droit du travail : 05.55.11.66.11  
mail : [dd-87.branches-entreprises@direccte.gouv.fr](mailto:dd-87.branches-entreprises@direccte.gouv.fr)

### CONTRAT DE TRAVAIL – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES – CONTROLE ET SURVEILLANCE DES SALARIES

Si l'employeur ne peut mettre en œuvre dans l'entreprise un procédé de contrôle de l'activité des salariés qui n'a pas été porté préalablement à leur connaissance, il peut librement mettre en place un dispositif de surveillance d'une partie des locaux dans laquelle les salariés ne travaillent pas.

Peuvent en conséquence être invoquées au soutien de la sanction disciplinaire infligée à un salarié, les constatations d'un agent de sécurité, chargé de la surveillance des locaux pour en assurer la protection contre les vols et dégradations, ayant surpris l'intéressé sur le toit d'un bâtiment dont l'accès était interdit au personnel pour des raisons de sécurité.

(Cass. Soc. 19/01/2010 – n°08-45.092 – Cabrol c/ Sté Nestlé Waters Supply Sud)

### MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL – LIEU DE TRAVAIL

L'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

(Cass. Soc. 03/02/2010 – n°08-41.412 – Sté Leader Price Chatou c/ Lihouel)

### DROIT ET OBLIGATIONS DES PARTIES – ACCES A L'ORDINATEUR DU SALARIE – UTILISATION D'INTERNET

Les connexions établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de sa présence. L'inscription d'un site sur la liste des "favoris" de l'ordinateur du salarié ne lui confère aucun caractère personnel.

(Cass. Soc. 09/02/2010 – n°08-45-253 – Minssieux C/ Association Relais Jeunes Charpennes)

**ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE – SUSPENSION DU CONTRAT – IMPOSSIBILITE DE MAINTENIR LE CONTRAT**

La lettre de licenciement pour impossibilité de maintenir le contrat d'un salarié durant sa suspension consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail doit énoncer le ou les motifs qui rendent impossible ce maintien. A défaut, le licenciement est nul.

Ne justifie pas sa décision, la Cour d'Appel qui déboute le salarié de sa demande de nullité du licenciement alors qu'elle avait constaté que si la lettre de rupture comportait l'énoncé d'un motif économique, elle ne précisait pas en quoi. L'employeur avait été dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de l'intéressé pendant la période de suspension de ce dernier.

(Cass. Soc. 17/02/2010 – n°08-48-173 – Morel C/ Sté La Tannerie)

**MATERNITE – RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE DE PROTECTION – NOTIFICATION AU COURS DES QUATRE SEMAINES SUIVANT LA PERIODE DE SUSPENSION**

Le licenciement d'un salarié pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement peut être notifié pendant les quatre semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles l'intéressée a droit au titre du congé de maternité.

(Cass. Soc. 17/02/2010 – n°06-41-392 – Marc-Antoine de Paepe C/ Trottin)

*Commentaire : La période de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité est définie à l'article L. 1225-17 du code du travail : elle débute en principe six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Faisant une application littérale des textes, la chambre sociale de la Cour de Cassation décide que si le licenciement ne peut être notifié pendant cette période de suspension, c'est-à-dire pendant le congé de maternité proprement dit, il peut, en revanche, l'être durant les quatre semaines suivant l'expiration de cette période si l'employeur justifie d'une faute grave non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.*

**CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES D'HABITATION – CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL – COPROPRIETE – POUVOIRS DU SYNDIC**

Il résulte des termes de l'article 31 du décret n°67-223, du 17 mars 1967 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi n°65-557 du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis que le syndic n'a pas à recevoir mandat pour licencier le personnel du syndicat de copropriétaires.

(Cass. Soc. 09/02/2010 – n°08-45-461 – Syndicat des copropriétaires de l'immeuble "Le Vallon d'Ecully" C/ Sassa)

L'obligation faite au syndic par le règlement de copropriété de recueillir l'autorisation de l'assemblée générale des copropriétaires avant le licenciement des gardiens constitue une garantie de fond dont ces salariés peuvent se prévaloir. L'inobservation par le syndic de cette procédure préalable a pour effet de rendre sans cause réelle et sérieuse les licenciements des intéressés.

(Cass. Ass. Plein. 05/03/2010 – n°08-42-843 – Syndicat des copropriétaires "Les jardins de France" C/ Tassy)

**POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR – SANCTIONS SUCCESSIVES POUR DES FAITS DISTINCTS CONNUS LORS DE LA PREMIERE SANCTION**

L'employeur qui, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à un salarié, choisit de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux, a épuisé son pouvoir disciplinaire. Il ne peut en conséquence prononcer par la suite un licenciement pour les autres faits antérieurs à l'avertissement.

(Cass. Soc. 16/03/2010 – n°08-43-057 – Association Sainte Anne C/ Lalli)

**CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL – VEHICULE DE FONCTION – SUPPRESSION PENDANT LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Un véhicule de fonction, dont le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle, ne peut, sauf stipulation contraire, être retiré à l'intéressé pendant une période de suspension du contrat de travail.

Ayant constaté que l'employeur avait repris le véhicule de fonction lors de l'arrêt de travail du salarié, la Cour d'Appel en a exactement déduit que ce comportement était fautif et a ainsi justifié l'allocation de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de cette privation.

(Cass. Soc. 22/03/2010 – n°08-43-996 – Société Exelice C/ Guingnad)