

# CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 3 - JUILLET 2010

## ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE – REINTEGRATION DU SALARIE APTE – EMPLOI SIMILAIRE

Une Cour d'appel ne peut considérer que l'employeur a proposé un emploi similaire au salarié, engagé en qualité de chauffeur, auquel l'employeur a demandé d'effectuer, à l'issue de la suspension de son contrat de travail, la même tournée qu'auparavant en prenant désormais son service le lundi matin dans le département du Territoire de Belfort, où il devait retourner le vendredi, et non plus comme auparavant dans le département des Bouches-du-Rhône.

Elle ne peut en outre considérer que les affectations en Ile-de-France ou les Pays de la Loire, proposées par ailleurs à l'intéressé, correspondent à un emploi similaire dès lors que son contrat de travail prévoyait la possibilité d'une mutation dans ces deux régions, sans rechercher si ce poste comportait le même niveau de rémunération, les mêmes qualifications, et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial.

(Cass. Soc. 24/03/2010 – n°09-40-339 – Haddadou C/ Société LTS)

## CUMUL D'EMPLOIS – DEPASSEMENT DE LA DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Constatant que le salarié, qui de fait dépassait la durée maximale de travail autorisé, n'avait pas remis à son employeur malgré plusieurs demandes de sa part, les documents permettant de vérifier la durée totale du travail, le mettant ainsi en situation d'infraction, une Cour d'appel a pu décider que ces agissements étaient constitutifs d'une faute grave.

(Cass. Soc. 19/05/2010 – n°09-40-923 – Jérémie C/ Société IKEA).

**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)**

## HARCELEMENT MORAL

Les courriers de l'employeur ayant pour objet de rappeler à la salariée son obligation de respecter ses horaires de travail, la Cour d'appel a fait ressortir que la salariée ne justifiait pas de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

(Cass. Soc. 23/06/2010 – n°08-44-028).

*Commentaire : Une salariée licenciée pour faute réclamait des dommages et intérêts pour le harcèlement moral et psychologique régulier infligé par son employeur dans le but d'obtenir sa démission. Elle se plaignait de nombreux courriers recommandés dans lesquels l'employeur lui demandait de lui adresser les arrêts de travail pour maladie correspondant à ses absences et de respecter ses horaires à temps partiel. Si des reproches professionnels répétés peuvent laisser présumer un harcèlement moral lorsqu'ils s'avèrent infondés, tel n'était pas le cas en l'espèce. Le simple fait de demander à plusieurs reprises à un salarié de respecter ses horaires ne saurait conduire à un harcèlement moral.*

### MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL – MODIFICATION PAR L'EMPLOYEUR – REFUS DU SALARIE

Le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu importe que le nouveau mode soit plus avantageux.

Une Cour d'appel ne saurait décider que la prise d'acte de la rupture par le salarié produisait les effets d'une démission, en retenant que le manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles consistant en une modification unilatérale de la rémunération n'était pas suffisamment grave, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait, sans recueillir l'accord du salarié, modifié sa rémunération contractuelle, ce dont elle devait déduire que la prise d'acte de la rupture par le salarié était justifiée.

(Cass. Soc. 05/05/2010 – n°07-45-409 –

### CONTRAT DE TRAVAIL – TRAVAIL A DOMICILE A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR – OBLIGATION D'INDEMNISER LE SALARIE

L'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail.

Si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments du travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile.

(Cass. Soc. 07/04/2010 – N°08-44-865 – Assibat C/ Société Nestlé Waters marketing et distribution).

*Commentaire : Le salarié a droit au respect de son domicile. L'usage qu'il en fait relève de sa vie privée. En conséquence, la Cour de Cassation considère dans cet arrêt que demander à un salarié d'occuper son domicile à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée qui ne saurait lui être imposée. Le fait de donner l'ordre à un salarié de transférer son lieu de travail à son domicile personnel constitue une modification unilatérale du contrat de travail autorisant le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat qui s'analyse alors en un licenciement.*

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL – PREAVIS – INEXECUTION – DATE DE FIN DE PAIEMENT DU SALAIRE

Même si le salarié licencié ne peut pas exécuter un préavis en raison de son inaptitude, le salaire est dû jusqu'à la présentation de la lettre de licenciement.

(Cass. Soc. 17/03/2010 – n°07-44-747 – Giacomelli C/ OG EC Saint-Vincent-de-Paul).

*Commentaire : La Cour de cassation a précisé, notamment dans un arrêt du 26 septembre 2006, que la rupture du contrat de travail prend effet à la date d'envoi de la lettre de licenciement. En l'espèce, la Cour d'appel faisant application de cette jurisprudence avait cru pouvoir juger que la salariée n'était pas fondée à demander paiement d'un salaire pendant la période comprise entre la date d'envoi de la lettre de rupture et la date de sa présentation au salarié. Sa décision est cassée au motif que si la salariée ne pouvait exécuter un préavis en raison de son inaptitude, le salaire était dû jusqu'à présentation de la lettre de licenciement.*

*La Cour de cassation se fonde sur l'article L. 1234-3 du code du travail qui fixe le point de départ du préavis à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié.*

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL – JUSTIFICATION DE LA MALADIE

Ne constitue pas une faute grave la seule absence de justification par le salarié de prolongations d'un arrêt de travail, même à la demande de l'employeur, dès lors que ce dernier a été informé de l'arrêt de travail par la remise du certificat médical initial.

(Cass. Soc. 17/03/2010 – n°08-43-414 – Zeroual C/ Société Adoma).

### MALADIE OU ACCIDENT – INAPTITUDE PHYSIQUE – CONSTATATION

L'article R.4624-31 du code du travail fixant les conditions de la constatation par le médecin du travail de l'inaptitude physique du salarié à son poste n'impose pas que cette constatation soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension de contrat de travail. Le médecin du travail peut la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail.

(Cass. Soc. 08/04/2010 – n°09-40-975 – Société de Constructions métalliques brayonnes C/ Jacquet).