

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 4 - SEPTEMBRE 2010

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – RECOURS DES SALARIES

Le délai de 12 mois prévu par le second alinéa de l'article L.1235-7 du code du travail n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

(Cass. Soc. 15/06/2010 – n°09-65-062 – Sté Sameto Hon fleur c/ Desceliers)

Commentaire : Cet arrêt tranche pour la première fois la question relative au champ d'application du délai d'un an imparti par l'alinéa 2 de l'article L.1235-7 du code du travail pour contester la régularité et la validité d'un licenciement économique.

La Chambre sociale de la Cour de Cassation considère que le délai d'une année ne concerne que les contestations pouvant entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi.

En conséquence, les contestations portant sur la cause réelle et sérieuse du licenciement restent soumises à la prescription de droit commun. Le salarié peut donc saisir le Conseil de Prud'hommes dans le délai de cinq ans suivant la notification de son licenciement économique (article 2224 du code civil).

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

MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

A la suite du transfert d'une entité économique à une personne morale de droit public dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui est tenu, dès la reprise de l'activité, de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues à leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement, s'ils refusent.

(Cass. Soc. 01/06/2010 – n°09-40.679 – Cté des communes La Domitienne c/ Sté Coved)

PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE PAR UNE DES PARTIES

a/ Si la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis, la circonstance que l'intéressé a spontanément accompli ou offert d'accomplir celui-ci est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte.

b/ Une cour d'appel, ayant décidé que la prise d'acte du salarié, fondée sur la modification unilatérale de son contrat de travail, produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a pu condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant au solde du préavis non exécuté.

(Cass. Soc. 02/06/2010 – n°09-40.215 – Sté Sermat c/ Lévêque)

MALADIE, ACCIDENT – VISITE MEDICALE DE REPRISE

Dès lors que le salarié n'a pas averti l'employeur de la demande de visite qu'il a directement adressée au médecin du travail, l'examen médical faisant suite à cette demande ne constitue pas un examen de reprise opposable à l'employeur. Ce dernier n'était dès lors pas tenu de prononcer un licenciement ou de reprendre, dans le délai d'un mois, le paiement des salaires.

(Cass. Soc. 09/06/2010 – n°08-42.669 – Achargui c/ Sli mani)

TEXTE

DECRET N° 2010-257 DU 24/08/10 RELATIF AU CONTROLE DES ARRETS DE TRAVAIL

Ce texte concerne les salariés qui ont fait l'objet, pendant leur arrêt de travail, d'un contrôle d'un médecin mandaté par leur employeur.

En cas d'absence de justification de l'arrêt de travail, le médecin-conseil de l'assurance maladie peut demander à la Caisse de suspendre les indemnités journalières.

Le salarié dispose alors d'un délai de dix jours francs à compter de la notification de la décision de suspension des indemnités journalières pour demander à la Caisse de Sécurité Sociale dont il relève, un examen de sa situation par le médecin-conseil. Ce dernier doit se prononcer dans un délai de quatre jours francs à compter de la saisine du salarié.

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION – MENTION DU DROIT DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT – IMPOSSIBILITE D'EXERCER LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION – REPARATION DU PREJUDICE

L'employeur doit informer le salarié, s'il y a lieu, dans la lettre de licenciement, de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

(Cass. Soc. 02/06/2010 – n°09-41-409 – Luye c/ Sté Segec)

Ayant exactement retenu que le salarié avait été placé dans l'impossibilité d'exercer son droit individuel à la formation du fait de l'employeur, une Cour d'Appel a pu condamner ce dernier à payer une somme à l'intéressé en réparation de son préjudice lié à la perte de la chance de faire liquider ses droits acquis en la matière.

(Cass. Soc. 19/05/2010 – n°08-45-090 – Sodev c/ Martine de la Horra)

MALADIE, ACCIDENT, MATERNITE – DEFAUT DE JUSTIFICATION DE LA MALADIE

La cour d'appel ayant constaté que le salarié avait attendu dix neuf jours pour adresser un avis d'arrêt de travail pour maladie à l'employeur, en dépit de deux lettres de ce dernier l'invitant à s'expliquer sur son absence, a pu décider que ce comportement constituait une faute grave.

(Cass. Soc. 26/05/2010 – n° 08-41.595 – Veschambre c/ Sté Axium kinésithérapie)

MALADIE, ACCIDENT – INAPTITUDE PHYSIQUE

La délivrance d'un nouvel arrêt de travail après que le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail ne peut avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime juridique applicable à l'inaptitude.

Par suite, ne justifie pas sa décision la cour d'appel estimant que l'employeur n'était pas tenu de reprendre le paiement des salaires à l'expiration du délai d'un mois suivant le second examen médical d'inaptitude mais uniquement à compter de la fin de l'arrêt de travail pour maladie dont le salarié avait entre temps bénéficié.

(Cass. Soc. 09/06/2010 – n°09-40.553 – Sté La Brenne c/ Diallo)

REMUNERATION – MINIMUM CONVENTIONNEL - ASSIETTE

En l'absence de dispositions conventionnelles contraires, toutes les sommes versées en contrepartie du travail entrent dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum garanti.

La circonstance qu'une prime ait pour objectif le maintien du pouvoir d'achat n'exclut pas qu'elle soit versée en contrepartie du travail.

(Cass. soc. 07/04/2010 – n° 07-45.322 – Société de transports en commun de Limoges c/ Mme Fatiha Abdelsakok et 65 a.)

ACCIDENT DU TRAVAIL – RECLASSEMENT DU SALARIE INAPTE – RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE

La rupture conventionnelle ne peut avoir pour but de permettre à une partie de s'affranchir de ses obligations légales au détriment des droits de l'autre partie.

Doit être annulée et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse la rupture conventionnelle utilisée par l'employeur pour échapper à son obligation de reclasser le salarié reconnu inapte à la sortie d'un accident du travail et aux conséquences, notamment financières, de cette inaptitude.

(Cons. Prud. Sables d'Olonne 25/05/2010 – Galbourdin c/ SARL Tessier)