

# CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 5 - OCTOBRE 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)

## SANCTION DISCIPLINAIRE – AVERTISSEMENT FORMULÉ PAR COURRIER ELECTRONIQUE

Après avoir relevé que, dans son message électronique du 26 juillet, l'employeur adressait divers reproches à la salariée et l'invitait de façon impérative à un changement radical, avec mise au point ultérieure au mois d'août, la Cour d'Appel a justement décidé que cette lettre sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement.

*(Cass. Soc. 26/05/2010 – n°08-42-893)*

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE D'AU MOINS 10 SALARIÉS – CONSEILLERS DU SALARIÉ – ENTRETIEN PREALABLE OBLIGATOIRE

Il résulte de l'article R.2421-3 du code du travail que la demande à l'inspecteur du travail d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, salarié mandaté ou conseiller du salarié doit être précédée de l'entretien préalable prévu à l'article L.1232-2 du même code. Est dès lors soumis à cette procédure le licenciement d'un conseiller du salarié, même lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique collectif relevant de l'article L.1233-38 du code du travail.

*(Cass. Soc. 22/09/2010 – n°08-45-227)*

## AGENTS PUBLICS – CONTRAT DE TRAVAIL – DÉTACHEMENT OU MISE A DISPOSITION D'UN FONCTIONNAIRE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Le fonctionnaire ou l'agent public mis à la disposition d'un organisme de droit privé en vue d'accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction est lié à cet organisme par un contrat de travail.

*(Cass. Soc. 15/06/2010 – n°09-69-453 – SHLML c/ Vagner )  
(Cass. Soc. 15/06/2010 – n°08-44-238 – Bourcier c/ CCAS du personnel des industries EDF-GDF))*

### DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES – LIMITES A LA LIBERTE D'EXPRESSION

Ayant constaté qu'un salarié avait dénigré à plusieurs reprises et auprès de diverses personnes son supérieur hiérarchique en le traitant d'incompétent, la Cour d'Appel a pu décider que ces propos excédaient les limites de la liberté d'expression du salarié et en déduire que ce comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et caractérisait une faute grave.

(Cass. Soc. 23/06/2010 – n°09-40-825 – Balhieu c/ Sté Ace JB)

### ACCIDENT DU TRAVAIL – MALADIE PROFESSIONNELLE – ABSENCE DE VISITE DE REPRISE

Faute pour l'employeur, d'avoir fait passer au salarié arrêté pendant au moins huit jours en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une visite de reprise, le contrat demeure suspendu, de sorte qu'il ne peut procéder à son licenciement que pour faute grave ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle.

Le licenciement et la transaction consécutive sont nuls dès lors que le motif invoqué dans la lettre de licenciement, trop vague pour être matériellement vérifiable, était exclusif d'une faute grave.

(Cass. Soc. 13/07/2010 – n°09-40-984 – Chaouri c/ Sté Comanet)

### MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR – RÉPARTITION DES OBLIGATIONS ENTRE LES EMPLOYEURS SUCCESSIFS

Ayant constaté que la rupture des contrats de travail n'était due qu'au seul refus du nouvel employeur de poursuivre les contrats de travail, pour un motif injustifié, la Cour d'Appel a pu en déduire qu'il devait supporter la totalité des condamnations indemnitaires prononcées à ce titre à l'encontre du précédent employeur.

Elle ne saurait toutefois condamner le nouvel employeur à garantir le précédent des indemnités en rapport avec une requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée déterminée, nées à la date de conclusion de ces contrats, et étrangère à la rupture et ne pouvant ainsi engager sa responsabilité.

(Cass. Soc. 07/07/2010 – n°09-42-729 – Commune d'Aiguines c/ Sidevar)

*Commentaire* : Lorsque l'employeur prononce des licenciements pour motif économique en raison du refus du cessionnaire de l'entité économique de conserver le personnel qui y est rattaché, il s'expose à devoir supporter les conséquences indemnitaires de ruptures qui, parce qu'elles sont intervenues en violation de l'article L. 1224-1 du code du travail, sont dépourvues d'effet. Mais il dispose alors d'un recours en garantie contre le cessionnaire, à charge pour lui d'établir que sa décision de licencier était la conséquence de la position prise, sans raison légitime, par ce dernier.

### TRAVAIL A TEMPS PARTIEL – RÉPARTITION DE L'HORAIRE – MODIFICATION PAR L'EMPLOYEUR

Dès lors que l'employeur modifie fréquemment la répartition contractuelle des jours de travail du salarié à temps partiel, il s'en déduit que ce salarié se trouve dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et qu'il doit se tenir à la disposition constante de l'employeur.

Il ne peut donc être fait grief au juge d'avoir requalifié le contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

(Cass. Soc. 19/05/2010 – n°09-40-056 – Sté Durand-Loygue-Mari c/ Chaumont)

### LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – PROPOSITION DE RECLASSEMENT

Une Cour d'Appel a pu décider que l'employeur avait manqué à son obligation de soumettre à chaque salarié une offre personnalisée de reclassement, adaptée à ses compétences et ses capacités après avoir constaté qu'il avait communiqué à tous les salariés concernés par le projet de licenciement une même documentation regroupant l'ensemble des emplois existants et disponibles dans les dernières succursales de l'entreprise qui devaient être maintenues.

(Cass. soc. 13/07/2010 – n°09-42-839 – EPIC Economat de s armées c/ Auchene)