

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 6 - NOVEMBRE 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

POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR – COMPORTEMENT FAUTIF

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur.

Est nul, l'avertissement sanctionnant des faits qui concernent l'exercice par le salarié de son mandat représentatif.

*(Cass. Soc. 30/06/2010 – n°09-66-792 –
Chaput C/ Sté Laboratoire MSD Chibret)*

PROCEDURE DISCIPLINAIRE – PRESCRIPTION DES FAITS FAUTIFS – ENGAGEMENT DE POURSUITES PENALES

Dans le cas où un fait fautif a donné lieu à des poursuites pénales, le délai de deux mois pour engager les poursuites disciplinaires est interrompu jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale dès lors que l'employeur est partie à la procédure pénale.

S'il ne l'est pas, ce délai court à nouveau qu'à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de l'issue définitive de la procédure pénale, ce qu'il lui appartient d'établir.

*(Cass. Soc. 15/06/2010 – n°08-45-243 – C.
C/ Sté Association Notre Dame)*

SMIC – ELEMENTS A PRENDRE EN COMPTE – REMUNERATION DES TEMPS DE PAUSE

Dès lors qu'il n'est pas contesté que, pendant les pauses, les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur, de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail et dont la détermination dépend de facteurs généraux sur lesquels les salariés n'influent pas, sont exclues du salaire à comparer au SMIC.

*(Cass. Soc. 13/07/2010 – n°09-42-890 –
Sté La Cie des Fromages & Richesmonts C/
Isiquel)*

DUREE DU TRAVAIL – TRAVAIL INTERMITTENT – DECOMPTE HEURES SUPPLEMENTAIRES

Il résulte des articles L.3123-31, L.3123-33 et L.3121-22 du code du travail que le contrat de travail intermittent ne constitue pas, en soi, une annualisation du temps de travail autorisant l'employeur à ne décompter les heures supplémentaires qu'au-delà de la durée annuelle légale ou conventionnelle. Les heures supplémentaires doivent donc être décomptées, sauf exception légale ou conventionnelle, par semaine travaillée.

*(Cass. Soc. 16/06/2010 – n°08-43-244 –
Sté Transfer C/ Alexandre)*

**PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE –
ACCEPTATION D'UNE CONVENTION DE
RECLASSEMENT PERSONNALISE**

Une prise d'acte ne pouvant être rétractée, il ne saurait y avoir renonciation par le salarié à sa prise d'acte du fait de son acceptation postérieure d'une convention de reclassement personnalisé.

(Cass. Soc. 30/06/2010 – n°09-41-456 –
Delezenne C/ Vermesch)

**LETTRÉ DE LICENCIEMENT – DEFAUT DE
POUVOIR DU SIGNATAIRE**

L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 30/09/2010 – n°09-40-114)

**GREVE – INTERDICTION DE
DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE
REMUNERATION**

Est discriminatoire l'attribution par l'employeur d'une prime aux salariés selon qu'ils ont ou non participé à un mouvement de grève.

(Cass. Soc. 01/06/2010 – n°09-40-144 – Sté
Stafen C/ Avci)

Commentaire : Si une prime exceptionnelle peut être versée à des salariés non grévistes, encore faut-il qu'elle soit justifiée par un élément objectif autre que la non-participation au mouvement, c'est-à-dire, en pratique, par un surcroît de travail dont la réalité doit être établie. A défaut, la récompense est discriminatoire. En l'espèce, les juges du fond ayant constaté que la prime avait été versée à tous les salariés non grévistes, y compris à ceux qui, sans être grévistes, n'avaient pas travaillé, le pourvoi formé par l'employeur contre leur décision était voué à l'échec.

**EGALITÉ DE REMUNERATION –
DISCRIMINATION LIÉE À L'ACTIVITÉ
SYNDICALE – CALCUL D'UNE PRIME**

Dès lors que le caractère apparemment discriminatoire d'une prime d'objectifs fixée en fonction du nombre d'entretiens commerciaux réalisés sur une clientèle est établi à l'encontre d'un salarié exerçant des mandats électifs et syndicaux, il appartient à l'employeur de justifier, d'une part, que la clientèle confiée au salarié a été adaptée en fonction des seules heures consacrées à l'exécution de ses obligations contractuelles et, d'autre part, que le montant de cette prime est identique à celui prévu au profit des autres salariés et est soumis à des abattements eux-mêmes proportionnés au temps de travail de production du salarié.

(Cass. Soc. 06/07/2010 – n°09-41-354 –
Lizard C/ Caisse d'Épargne de
Bretagne et Pays de Loire)

Commentaire : Il ressort de cet arrêt que l'exercice de mandats représentatifs ne doit avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération du salarié. A cette fin, cette activité, non seulement, peut, mais doit être prise en compte.

**PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE –
ABSENCE DE VISITE DE REPRISE**

La Cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait repris son travail sans bénéficier d'une visite de reprise auprès du médecin du travail dans les huit jours et sans que l'employeur ait allégué avoir pris l'initiative de faire passer une visite médicale dans le même délai, a souverainement décidé que celui-ci avait commis un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat de travail.

(Cass. Soc. 06/10/2010 – n°09-66-140)

**PROCÉDURE DE LICENCIEMENT – DELEGATION DU POUVOIR DE LICENCIER RESULTANT DES
FONCTIONS EXERCÉES**

Le pouvoir reconnu à un directeur de représenter l'employeur dans toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines emporte pouvoir de licencier au nom de ce dernier.

(Cass. Soc. 29/09/2010 – n°09-42-296)

Commentaire : Licencié pour inaptitude physique, un salarié, employé par un des comités d'établissement de la SNCF, réclamait la nullité de la rupture, en invoquant l'absence de qualité du directeur du comité pour signer sa lettre de licenciement. Le comité d'établissement (l'employeur) se prévalait de son côté de la fiche de poste du directeur salarié, précisant qu'il assure "le management des ressources humaines et la représentation de l'employeur dans toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines". La Cour d'appel d'Aix en Provence avait fait droit aux prétentions du salarié. La Cour de cassation censure l'arrêt et décide que le pouvoir reconnu au directeur des ressources humaines emportait pouvoir de licencier au nom de ce dernier. Le directeur avait donc qualité pour signer la lettre de rupture en application des données de la fiche de poste.

ASSURANCE CHOMAGE – DOMMAGES ET INTERETS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Dans la mesure où la loi ne détermine pas directement le montant des dommages-intérêts alloués pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que le juge évalue souverainement en fonction du préjudice subi par le salarié, ces derniers doivent être inclus dans l'assiette du différé d'indemnisation spécifique prévue par le règlement annexé à la convention d'assurance chômage.

(Cass. Soc. 15/06/2010 – n°08-20-513 – Binet C/ As sedic de Lorraine)