

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 9 - fevrier 2011

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

PROCEDURE DE LICENCIEMENT – CONVOCAION A L'ENTRETIEN PREALABLE

En cas de report, à la demande du salarié, de l'entretien préalable au licenciement, le délai de cinq jours ouvrables prévu par l'article L.1232-2 du code du travail court à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation.

*(Cass. Soc. 24/11/2010 – n°09-66-616 –
Sté Foncia Marchand c/ Sirandré)*

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La Cour d'Appel ayant constaté que le salarié malade occupait un poste de secrétariat sans spécialisation particulière et que l'employeur ne produisait aucun élément sur la désorganisation de l'entreprise résultant de son absence, la seule justification de son remplacement définitif étant la revendication du remplaçant de ne plus continuer à travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, a pu en déduire l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement de l'intéressé.

*(Cass. Soc. 30/11/2010 – n°09-42-530 –
Association automobile club du sud-ouest c/
Léger)*

CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE – PROPOSITION PAR L'EMPLOYEUR – PREUVE

Lorsque l'employeur est tenu de proposer au salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique, le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé, il lui appartient d'établir qu'il s'est acquitté de son obligation.

*(Cass. Soc. 01/12/2010 – n°09-41-950 –
Singer c/ Sté Médicare HTM)*

Commentaire : Cet arrêt est l'application de l'alinéa 2 de l'article 1315 du Code Civil, selon lequel c'est à celui qui se prétend libéré d'une obligation de justifier le paiement. En pratique, il revient aux employeurs de faire signer un récépissé aux salariés auxquels ils remettent les documents nécessaires à la CRP au cours de l'entretien préalable au licenciement.

ACCIDENT DU TRAVAIL – MALADIE PROFESSIONNELLE – RECLASSEMENT DU SALARIE INAPTE

a/ Le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par ce dernier de son obligation. Il lui appartient d'établir qu'il ne dispose d'aucun autre poste compatible avec l'inaptitude du salarié et de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement avant de procéder au licenciement.

b/ Le refus par le salarié déclaré inapte d'un poste de reclassement emportant modification de son contrat de travail ne peut être abusif. Le licenciement consécutif à ce refus lui ouvre droit, d'une part, à l'indemnité prévue à l'article L.1226-15 du code du travail et, d'autre part, au versement de l'indemnité spéciale de licenciement.

(Cass. Soc. 30/11/2010 – n°09-66-687 – Sté Jocaveil et fils c/ Meri)

PROCEDURE DE LICENCIEMENT – NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

a/ Ayant relevé que l'association était le seul employeur du salarié et que le président de celle-ci était compétent pour décider du licenciement, la Cour d'Appel n'était pas tenue de répondre à la question de la validité de la délibération du conseil d'administration à la suite de laquelle la décision de licencier a été prise.

b/ Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'a eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire.

(Cass. Soc. 15/12/2010 – n°09-42.573 – Cuignet c/ Association Afca-Cial)

Commentaire (b) : Le délai de deux mois au plus qui doit séparer la date du manquement fautif du salarié de l'engagement de la procédure disciplinaire constitue une règle de fond destinée à protéger le salarié contre un risque de sanction tardive. C'est donc à l'employeur qui invoque les faits remontant à plus de deux mois, au soutien d'un licenciement, de justifier qu'il n'a pu en avoir une exacte connaissance qu'à l'intérieur de ce délai de prescription. Lui seul en effet est en mesure de justifier des raisons qui peuvent expliquer son retard dans la convocation du salarié à un entretien préalable. En imposant au salarié de démontrer que l'employeur n'avait pas eu connaissance des faits dans le délai de deux mois, la Cour d'Appel a inversé la charge de la preuve.

RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est l'un des éléments substantiels de la rupture conventionnelle légale, et, conformément à l'article L.1231-4 du code du travail qui s'applique en la matière, l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir de cette règle.

(C-A Angers – 05/01/2010 – n° 09-1048 – Mancinet ép. Hugues c/ B. ép. C.)

CONVENTION COLLECTIVE – BULLETIN DE PAYE

Si la mention d'une convention collective sur le bulletin de paye vaut présomption de son application à l'égard du salarié concerné, l'employeur est admis à apporter la preuve du contraire.

Ayant retenu, au terme de son appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui ont été soumis que la convention collective de la mutualité mentionnée sur le bulletin de paye des salariés ne leur était pas applicable et qu'elle n'avait jamais été appliquée volontairement par l'employeur, une Cour d'Appel a pu décider, sans inverser la charge de la preuve, que les salariés en cause ne pouvaient prétendre à son bénéfice.

(Cass. Soc. 17/11/2010 – n° 09-42-793 – Mutuelle Santé Just c/ Dehaine)

Commentaire : Confirmation de jurisprudence. La mention d'un accord collectif sur le bulletin de paie ne crée qu'une présomption simple d'application volontaire.

MALADIE, ACCIDENT – INAPTITUDE PHYSIQUE

a/ L'inaptitude d'un salarié à son poste de travail ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger ressort de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique, outre la référence à l'article R.4624-31 du code du travail, qu'une seule visite est effectuée.

Cet avis ne peut se borner à porter la mention "à revoir", peu important la lettre du même jour adressée par le médecin du travail à l'employeur, faisant état de la situation de danger immédiat et du fait qu'il ne procéderait pas à une seconde visite.

b/ L'inaptitude du salarié n'ayant pas été régulièrement constatée, en l'absence de second examen médical de reprise, la Cour d'Appel en a exactement conclu à la nullité du licenciement, prononcé en raison de l'état de santé du salarié.

(Cass. Soc. 16/12/2010 – n°09-66-954 – Sté Hoerbig er c/ Laudureau)