

# CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 11 - AVRIL 2011

## A NOTER

La prochaine réunion de conseillers du salarié aura lieu dans les locaux de la Direccte le **mardi 4 octobre 2011 à 9 h**

**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)

## PROMESSE D'EMBAUCHE

Le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque la proposition de reclassement emporte modification du contrat de travail ou des conditions de travail.

Il appartient dans ce cas à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'inaptitude et de l'impossibilité du reclassement.

*(Cass. Soc. 26/01/2011 – n°09-43-193 – Lambart c/ Sté Sèvre Loire Habitat)*

## CONTROLE ET SURVEILLANCE DES SALARIES – MESSAGERIE ELECTRONIQUE – MESSAGE EN RAPPORT AVEC L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Une Cour d'Appel ne peut écarter en tant que preuve d'une faute grave, le courriel échangé entre deux salariés au motif qu'il s'agissait d'un échange privé relevant uniquement de la vie personnelle et intime à laquelle tout salarié a droit même sur son lieu de travail, alors qu'elle avait relevé que le courriel litigieux était en rapport avec leur activité professionnelle, de sorte qu'il ne revêtait pas un caractère privé et pouvait être retenu au soutien d'une procédure disciplinaire.

*(Cass. Soc. 02/02/2011 – n°09-72-450 – Sté Sécuritas France c/ Labetoulle et Cass. Soc. 02/02/2011 – n°09-72-449 – Sté Sécuritas France c/ Moreira de Castro)*

## DETERMINATION DE LA PERSONNE TITULAIRE DES DROITS ET OBLIGATIONS – DELEGATION DE POUVOIR

La délégation de pouvoir de conclure un contrat de travail peut être tacite et découler des fonctions du salarié signataire du contrat pour le compte de l'employeur.

*(Cass. Soc. 15/12/2010 – n°09-42-642 – Oumbiche c/ Sté Lear Corporation Seating France)*

Aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit. Elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement.

*(Cass. Soc. 26/01/2011 – n°08-43-475 – Sté Echmark c/ Ch artrain)*

### HARCELEMENT MORAL – METHODES DE GESTION

Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de direction mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent, pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Caractérise un tel harcèlement à l'origine d'une inaptitude professionnelle, la Cour d'Appel relevant que le supérieur hiérarchique avait eu pendant plusieurs années une attitude irrespectueuse vis-à-vis de ses subordonnés se traduisant pour le salarié concerné, par des critiques brutales et vexantes faites en public, et constate que ces agissements répétés ont porté atteinte aux droits et à la dignité de l'intéressé et altéré sa santé.

*(Cass. Soc. 19/01/2011 – n°09-67-463 – Sté Cie Lehwood Etoile c/ Pasqual)*

### MALADIE OU ACCIDENT – CALCUL DE LA RETENUE SUR SALAIRE

La retenue sur salaire doit correspondre au temps exact de la cessation de travail.

L'existence d'un délai de carence conventionnel pour le versement d'un complément de salaire en cas de maladie ou d'accident est sans incidence sur les modalités de calcul de la retenue. Dès lors, ne peut pas donner lieu à retenue, les jours compris dans ce délai de carence que le salarié n'aurait pas travaillé s'il n'avait pas été malade.

*(Cass. Soc. 26/01/2011 – n°08-45-204 – Celton c/ Sté Carrefour Hypermarché)*

*Commentaire : En l'espèce, les dispositions conventionnelles prévoyaient un délai de carence de trois jours. L'employeur était-il fondé, en application de ces dispositions, à effectuer une retenue au titre d'un samedi et d'un dimanche inclus dans le délai de carence pour un salarié travaillant du lundi au vendredi ? La Cour de Cassation répond par la négative. Pour le décompte du délai de carence, chaque jour compte. En revanche, seuls les jours compris dans le délai de carence que le salarié aurait travaillé s'il n'avait pas été malade doivent donner lieu à retenue.*

### RUPTURE CONVENTIONNELLE

A défaut de rétractation dans les formes et délais prévus par l'article L.1237-13 du code du travail, la convention de rupture du contrat de travail, qui a fait l'objet, sur l'initiative de l'employeur, d'une homologation par le directeur départemental du travail, a été formée et lie les parties.

Lorsque le consentement du salarié à la rupture de son contrat de travail n'a pas été donné librement, la convention litigieuse ne répond pas aux exigences posées pour sa validité par les articles L.1237-11 et suivants du code du travail et ne peut produire aucun effet. L'acte par lequel a été rompu le contrat de travail s'analyse dans ce cas en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

*(CA Riom. 18/01/2011 – n°10-658 – SAS Energreen Development c/ S.)*

### LICENCIEMENT – MOTIF ECONOMIQUE – ENTREPRISE AYANT ETABLI UN PLAN SOCIAL

L'employeur est tenu, préalablement à tout licenciement pour motif économique de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans l'entreprise ou dans le groupe et de les proposer aux salariés aptes à exercer des emplois disponibles, sans que les dispositions d'un plan de sauvegarde de l'emploi puissent le dispenser de cette obligation.

Constatant que la société avait décidé, en application d'un tel plan, de ne pas proposer aux intéressés des postes disponibles pour des reclassements, dont elle a souverainement retenu qu'ils étaient en rapport avec leurs aptitudes la Cour d'Appel a pu décider que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement et que les licenciements prononcés étaient sans cause réelle et sérieuse.

*(Cass. Soc. 01/02/2011 – n°09-69-022 – Reims Aérospac c/ Gadon)*

### INAPTITUDE PHYSIQUE – MALADIE OU ACCIDENT NON PROFESSIONNEL – MI-TEMPS THERAPEUTIQUE AVANT LA RUPTURE DU CONTRAT

En l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, le salarié licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, alors qu'à la suite d'une maladie, il avait repris le travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, ne peut prétendre à ce que le montant de son indemnité de licenciement soit calculé sur la base des salaires qu'il aurait perçus s'il n'avait pas travaillé dans le cadre de ce mi-temps.

*(Cass. Soc. 26/01/2011 – n°09-66-453 – Iguelouzène c/ Sté Fischer Bioblock Scientific)*

### LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

Si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture du contrat de travail qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique.

Ayant retenu que le licenciement ne reposait pas sur une cause économique réelle et sérieuse, une Cour d'Appel en a exactement déduit que le salarié ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé avait droit à une indemnité de préavis tenant compte des sommes perçues au titre de cette convention et aux indemnités de congés payés s'y rapportant.

*(Cass. Soc. 19/01/2011 – n°09-43-522 – Sté Conversion Logistique c/ Lecoœur)*

### LICENCIEMENT – CONVOCATION A L'ENTRETIEN PREALABLE - CHRONOPOST

Le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L.1232-2 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation.

L'envoi de cette convocation par le système dit "Chronopost" qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre, ne peut constituer une irrégularité de la procédure de licenciement.

*(Cass. Soc. 08/02/2011 – n°09-40-027 – Elmudesi c/ Sté Air Canada)*