

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 18 - MARS 2012

**DIRECCTE DU LIMOUSIN**  
Unité Territoriale de la Haute-Vienne  
Section Centrale Travail  
2, Allée Saint Alexis  
BP 13203  
87032 LIMOGES CEDEX  
[www.limousin.direccte.gouv.fr](http://www.limousin.direccte.gouv.fr)

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)

#### Procédure de licenciement

a) La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme.

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement effectué par le cabinet comptable de l'employeur.

*(Cass. Soc. 07/12/11 – n°10.30.222 – Deurveilher c/ Sté Arducol)*

b) L'absence de pouvoir de signature de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Est injustifié le licenciement notifié par une personne à laquelle, en vertu d'une clause du règlement intérieur, le pouvoir de licencier ne pouvait être délégué.

*(Cass. Soc. 25/10/11 – n°10.17.155 – Saïd c/ Fédération Nationale des MFP)*

#### Inaptitude physique du salarié

La déclaration d'inaptitude physique définitive du salarié ne constitue pas un cas de force majeure rompant le contrat de travail.

*(Cass. Soc. 07/12/11 – n°10-11-301 – Sté Air France c/ Saint Blancard)*

#### Modification du contrat de travail

Dès lors que le salarié n'a pas donné son accord exprès à la modification de son contrat de travail, il peut la contester même s'il n'a pas protesté pendant plusieurs années.

*(Cass. Soc. 29/11/11 – n°10-19-435 – Jacquiel c/ Urssaf des Vosges).*

#### Maternité – Rupture du contrat pendant la période de protection

La Cour d'Appel ayant constaté que le licenciement de la salariée intervenu durant la période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, lui avait été notifié par une lettre visant un motif économique et non l'un des motifs (faute grave non liée à l'état de grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse) prévus par la loi, en a exactement déduit la nullité de ce licenciement.

*(Cass. Soc. 16/11/11 – n°10-14-799 – Association Léo Lagrange c/ Depetris).*

### Licenciement irrégulier

La résiliation fondée sur la mise en invalidité du salarié sans constatation préalable de son inaptitude par le médecin du travail conformément aux dispositions légales est discriminatoire et en conséquence nulle.

Cette nullité ouvre droit pour le salarié aux indemnités de rupture et à des dommages-intérêts au moins égaux à l'indemnité prévue à l'article L.1235-3 du code du travail.

(Cass. Soc. 07/12/11 – n°10-15-222 Caisse Fédérale du Crédit Mutuel Nord Europe c/ Debergh).

### Licenciement pour motif économique

Une Cour d'appel ne peut pas, pour condamner l'employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, retenir que cette situation est imputable à la légèreté blâmable de l'employeur qui aurait dû prendre des mesures correctives plus tôt au lieu de procéder à deux embauches, alors que les difficultés économiques de l'entreprise étaient avérées, peu important leur origine, et que l'erreur du chef d'entreprise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule la légèreté blâmable.

(Cass. Soc. 23/11/11 – n°10-26-167 – Fayard c/ Poirier).

### Pouvoir disciplinaire de l'employeur

L'employeur est fondé à se prévaloir au soutien d'un licenciement pour motif disciplinaire de griefs, même prescrits à la date de l'engagement de la procédure, s'ils procèdent du même comportement fautif que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

(Cass. Soc. 23/11/11 – n°10-21-740 – Sté Valesi BTP c/ Kliia)

*Commentaire* : Si l'employeur ne peut fonder une sanction sur des faits dont il avait connaissance plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, il peut néanmoins se prévaloir de ces faits dès lors que sont invoqués d'autres agissements fautifs, de même nature et non atteints par la prescription

### Durée du travail – heures supplémentaires - preuve

Une Cour d'Appel ne saurait, pour rejeter une demande en paiement de rappel d'heures supplémentaires, retenir que le salarié ne produit qu'un tableau dactylographié pour les besoins de la cause récapitulant jour après jour des horaires de début et de fin de travail sans aucune illustration ou document permettant, même ponctuellement, d'accorder une quelconque fiabilité à ces horaires et que les auteurs d'attestations se bornent à des affirmations générales, deux d'entre eux précisant ne pas avoir travaillé avec l'intéressé.

En effet, le salarié avait produit un décompte des heures qu'il prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre.

(Cass. Soc. 13/12/11 – n°10-21-745 – Kuba)

### Modification de la situation juridique de l'employeur – convention collective nationale des transports routiers

En cas de changement de prestataire, l'accord du 18 avril 2002, annexé à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 fait obligation à l'entreprise entrante de se faire connaître à l'entreprise sortante dès lors qu'elle obtient ses coordonnées et à l'entreprise sortante d'informer par écrit chacun des salariés bénéficiaires de la garantie d'emploi de son obligation de se présenter au lieu de prise de service, qu'elle précise le jour de changement de prestataire.

Le manquement de l'entreprise entrante à son obligation de se faire connaître auprès de l'entreprise sortante n'exonère pas celle-ci de son obligation d'informer les salariés bénéficiaires de la garantie d'emploi, de ce qu'ils sont tenus de se présenter au lieu de la prise de service.

(Cass. Soc. 07/12/11 – n°10-19-434 – Garoute c/ Sté La Rocca Transports)

### Harcèlement moral

a) Le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

*Commentaire* : Pour caractériser un harcèlement moral, il n'est pas nécessaire qu'une intention malveillante de l'employeur soit établie. Le harcèlement peut être constitué par le seul effet d'agissements répétés entraînant une dégradation des conditions de travail et portant atteinte à la dignité du salarié, à sa santé ou à son avenir professionnel. La volonté de l'employeur est donc indifférente.

b) La charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.

*Commentaire* : La Cour de Cassation confirme également que le salarié n'a pas à prouver le harcèlement dont il se prétend victime (article L.1154-1 du code du travail). En effet, il lui appartient seulement d'établir des faits laissant présumer l'existence d'un tel harcèlement.

(Cass. Soc. – 23/11/11 – n°10-18-195 – Declève c/ Sté Paris Habitat)

### Grève – Réduction ou suppression de prime

Si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînant les mêmes conséquences sur son attribution.

(Cass. Soc. 23/11/11 – n°10-15-644 – De Royer c/ Sté Monoprix Exploitation)

### Procédure prud'homale – Délit de subordination de témoins

Se rend coupable du délit de subordination de témoins (article 434-15 du code pénal) l'employeur qui fait pression sur des salariés afin d'obtenir des témoignages mensongers, dans le dessein d'en faire état devant le juge prud'homal.

(Cass. Crim. 28/06/11 – n°10-88-795)