

# CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 19 - JUIN 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)

## Congés payés – Recherche d'accident du travail

Eu égard à la finalité assignée aux congés payés annuels par la directive 2003/88/CE, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Ils doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail.

*(Cass. Soc. 16/02/12 – n°10-21-300 – Houchane c/ Sté Transpole transports en commun de la métropole lilloise)*

## Licenciement économique

Ayant apprécié l'ensemble des circonstances de la rupture, la Cour d'appel a pu déduire du recrutement, peu de temps avant l'engagement de la procédure de licenciement d'un salarié exerçant les mêmes fonctions que le salarié licencié que les difficultés économiques invoquées par l'employeur n'étaient pas établies au jour du licenciement.

*(Cass. Soc. – 14/03/12 – n°11-10-898 – Sté Financière B lival c/ Roge)*

## Licenciement – faute grave

En retenant que l'absence injustifiée du salarié justifiait son licenciement immédiat, la Cour d'appel s'est prononcée pour des motifs impropres à caractériser la faute grave alors qu'elle avait constaté que le salarié avait repris son poste comme le lui avait demandé son employeur, ce dont il résultait que son comportement n'empêchait pas la poursuite de son contrat de travail.

*(Cass. Soc. 29/02/12 – n°10.23.183 – Batigne c/ Association SOS Droque International)*

## Mise à la retraite par l'employeur – Charge de la preuve

Il appartient à l'employeur, qui se prévaut de la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, de rapporter la preuve de ce que les conditions de sa mise à la retraite sont remplies.

*(Cass. Soc. 06/03/12 – n°11-12-924 - Kayed c/ SNCM).*

### Accident du travail – Reclassement du salarié inapte

Lorsque le salarié, à la suite d'un accident du travail, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Après avoir relevé que l'emploi de reclassement proposé au salarié ne lui était pas accessible malgré la formation professionnelle, délivrée en binôme sur le poste pendant quarante-cinq jours, qui s'était avérée inefficace dans la mesure où c'est une formation initiale qui faisait défaut à l'intéressé, la Cour d'appel a pu en déduire que le poste proposé pour le reclassement n'était pas approprié aux capacités du salarié.

(Cass. Soc. 07/03/12 – n°11-11-311 – Sté Ciffreo Bona c/ Bentoumi).

#### Commentaire

*Cette décision confirme le principe selon lequel l'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte suite à un accident du travail, un poste aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé et approprié à ses capacités. Elle apporte également une précision sur la notion de "capacité".*

*L'article L.1226-10 du code du travail ne précise pas si les capacités à prendre en considération s'entendent des seules capacités physiques telles que spécifiées par le médecin du travail dans son avis médical ou si elles englobent les capacités professionnelles du salarié.*

*A travers cette décision, la Cour de cassation prend position en faveur d'une acception large du terme, ce qui est cohérent avec sa construction jurisprudentielle qui met à la charge de l'employeur une obligation de reclassement exigeante.*

### Dissimulation d'une partie du temps de travail

La Cour d'appel, ayant constaté que l'employeur avait appliqué au salarié le système du forfait en jours sans qu'ait été conclue une convention de forfait en jours et relevé que ce cadre travaillait régulièrement plus de dix heures par jour, a fait ressortir le caractère intentionnel du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié résultant de l'absence de mention, sur les bulletins de salaire, de toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale.

(Cass. Soc. 28/02/12 – n°10-28-839 – Sté MCS routage façonnage c/ Rivol)

*Commentaire : Les mises en place de conventions de forfait annuel en heures ou en jours est subordonnée à la conclusion à la fois d'un accord collectif prévoyant ce dispositif et d'une convention individuelle de forfait avec chaque salarié concerné.*

*A défaut, le salarié est fondé à demander le paiement des heures supplémentaires réalisées.*

*Pour la première fois, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'absence de convention individuelle est susceptible de caractériser le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié prévu par l'article L.8221-5 du code du travail en cas de mention volontaire sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.*

### Inaptitude physique – Obligation de reclassement

a) Une Cour d'appel peut décider que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement consécutive à une inaptitude dès lors qu'il n'a adressé au salarié qu'une proposition imprécise ne contenant ni la qualification du poste, ni les horaires de travail, ni la rémunération.

b) Si le salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison d'une inaptitude à son emploi, cette indemnité est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude.

(Cass. Soc. 07/03/12 – n°10-18-118 – Viornay c/ Sté Uf ifrance Patrimoine).

#### Commentaire

*a) La proposition de reclassement faite à un salarié inapte doit être la plus précise possible. A défaut, l'intéressé n'est pas en mesure d'en apprécier la pertinence. Le licenciement prononcé pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement est par conséquent dépourvu de cause réelle et sérieuse.*

*b) Le principe posé par la Cour de cassation selon lequel le salarié dans l'incapacité physique d'effectuer son préavis n'a pas droit à l'indemnité compensatrice est repris par la loi de simplification du droit du 22 mars 2012. Ainsi, l'article L.1226-4 du code du travail prévoit désormais que le licenciement d'un salarié motivé par son inaptitude physique d'origine non professionnelle et une impossibilité de reclassement prend effet dès la notification de la rupture, sans préavis. L'intéressé ne peut donc prétendre à une indemnité compensatrice de préavis. Son indemnité de licenciement est toutefois calculée en tenant compte de la durée "théorique" du préavis qui aurait été dû si le salarié avait été licencié dans les conditions de droit commun. Ces règles dérogatoires ne s'appliquent toutefois que si le licenciement pour inaptitude est légitime. A défaut, comme en l'espèce, l'indemnité compensatrice de préavis reste due au salarié.*

### Licenciement – Non respect d'une procédure statutaire ou conventionnelle

La saisine d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner son avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue une garantie de fond.

Est sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un salarié dès lors que n'ayant pas été avisé de l'adresse de la commission qu'il entendait saisir et l'employeur n'ayant pas mis à sa disposition la convention collective à jour applicable dans l'entreprise, il n'a pas été mis en mesure de bénéficier effectivement de cette garantie.

(Cass. Soc. 14/03/12 – n°10-24-247 – Sté de Bouard Voyages c/ Naour)

### Procédure de licenciement – Assistance du salarié – Conseiller du salarié

Il n'y a pas lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question de savoir si les dispositions combinées des articles L.2413-1 et L.1232-14 du code du travail limitant la protection du travailleur temporaire, conseiller du salarié, en cas d'interruption ou de non-renouvellement de sa mission est contraire à la constitution. En effet, la recodification du code du travail étant intervenue à droit constant, la protection s'applique également dans le cas où l'entreprise de travail temporaire décide de ne plus confier de mission à l'intéressé.

(Cass. Soc. QPC 13/02/12 – n°11-21-946).