

# CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 20 - JUILLET 2012

## Licenciement pour motif économique

- 1) Ayant relevé une forte réduction du marché de l'enveloppe en Europe et en France dans les années précédant le licenciement sous l'influence du développement d'internet et des transactions électroniques, l'existence d'une surproduction de ce produit en Europe occidentale, une baisse significative de son prix due à la concentration des grands consommateurs d'enveloppes, tandis que l'évolution des technologies avait réduit les activités de découpe à forte valeur ajoutée, et ayant constaté qu'il en était résulté une baisse sensible du chiffre d'affaires, des bénéfices et du résultat net du groupe, la cour d'appel a pu en déduire l'existence d'une menace sur la compétitivité de ce dernier justifiant un licenciement économique.
- 2) a) Ayant relevé que la modification de leur contrat de travail était proposée à tous les salariés et que les licenciements concernaient tous ceux l'ayant refusée, une cour d'appel a retenu à bon droit qu'il n'y avait pas lieu d'appliquer un ordre des licenciements, dans la mesure où l'employeur n'avait alors aucun choix à opérer parmi les salariés ayant refusé ladite modification.  
  
b) Répond aux exigences légales de motivation la lettre de licenciement économique mentionnant que le licenciement a pour cause la modification, refusée par le salarié, de son contrat de travail consécutive à une réorganisation de l'entreprise

(Cass. Soc. 27/03/12 – n°11-14-223 – Rougier c/ Sté Ce pap)

**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)

## Licenciement – Agissement étrangers à l'exécution du contrat de travail

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Ayant relevé qu'un salarié appartenant au "personnel critique pour la sécurité" d'une compagnie aérienne avait consommé des drogues dures pendant des escales entre deux vols, et retenu que, se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, il n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait ainsi fait courir un risque aux passagers, la cour d'appel a pu en déduire qu'il avait commis une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail.

(Cass. Soc. 27/03/12 – n°10-19-915 – Rodriguez c/ Sté ATN)

## Droit disciplinaire – Sanctions pécuniaires

La retenue opérée par un employeur sur le salaire en raison de l'absence du salarié et à proportion de la durée de celle-ci ne constitue pas une sanction disciplinaire.

(Cass. Soc. 21/03/12 – n° 12-21-097 - Sté Cazeaux c/ Florent)

## Rupture conventionnelle

- 1) Le fait pour l'employeur de proposer une rupture conventionnelle à un salarié accidenté du travail, entre les deux visites de reprise, constitue une fraude qui entraîne la nullité de la rupture.

Cette nullité est également encourue sur le fondement de la discrimination à raison de l'état de santé par combinaison des articles L. 1226-9 et L. 1132-1 du code du travail au regard de l'esprit de la loi et du caractère d'ordre public de la protection des accidentés du travail.

- 2) Il s'ensuit que la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement nul.

(CA Poitiers. 28/03/12 – n° 10-02-441-SARL Tessier c/ G.)

## Inaptitude physique – Reprise de versement du salaire

Le salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail, et au paiement duquel l'employeur est tenu en application de l'article L. 1226-4 du code du travail, comprend l'ensemble des éléments constituant la rémunération du salarié, notamment les heures supplémentaires et ouvre droit, par application de l'article L.3141-22 du code du travail, à une indemnité des congés payés.

(Cass. Soc. 4/4/12 – n° 10-10-701 Sté TCMGC c/ Gaufichon)



### Licenciement – Absence de motif économique

En vertu de l'article L. 1235-10 du code du travail, seul l'absence ou l'insuffisance du PSE soumis aux représentants du personnel entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique.

En conséquence, cette procédure ne peut pas être annulée en considération de la cause économique de licenciement, la validité du plan étant indépendante de la cause du licenciement.

(Cass. Soc. 03/05/12 – n°11-20-741 – Sté Vivéo France c/ Comité d'entreprise de la Sté Vivéo France)

### Licenciement collectif pour motif économique – Reclassement des salariés

Pour satisfaire aux exigences légales, le plan de reclassement intégré au PSE doit comporter des mesures précises et concrètes propres à permettre le reclassement effectif des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité et doit, notamment, préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés en vue d'un reclassement dans les sociétés du groupe dont relève l'employeur.

Une cour d'appel a donc pu juger le PSE insuffisant après avoir constaté que ce plan ne comportait pas les précisions nécessaires s'agissant des emplois disponibles dans les filiales étrangères, alors que les pistes de reclassement disponibles dans les sociétés situées en France ne couvraient pas tous les emplois supprimés, et que le reclassement sur les postes disponibles des salariés menacés de licenciement était subordonné à une période probatoire ou d'adaptation sans garantie d'attribution du poste pour les candidats.

(Cass. Soc. 28/03/12 – n°11-30-034 – Sté Salzgitter Ma nnesmann c/ Yousfi)

### Inaptitude physique - Reclassement

Pour reclasser un salarié devenu physiquement inapte à son poste de travail, l'employeur n'a pas l'obligation de créer un nouveau poste.

(Cass. Soc. 21/03/12 – Houdot c/ Sté Caves Maurin)

#### Commentaire

*Lorsqu'un salarié est déclaré physiquement inapte à son emploi, voire à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de rechercher un poste de reclassement. Mais cette obligation ne lui impose ni de créer un emploi dont il n'a pas l'utilité économique, ni de modifier le contrat de travail d'un autre employé pour libérer son poste et le proposer en reclassement au salarié inapte.*

### Licenciement – Vol commis par un salarié

Le vol commis au préjudice d'un client de l'employeur caractérise une faute grave, alors même que l'objet soustrait est de faible valeur et que le salarié auquel le manquement isolé est reproché a une ancienneté importante et n'a fait l'objet d'aucun reproche antérieur.

(Cass. Soc. 28/03/12 – n°11-11-981 – A. c/ Sté Gerflor)

#### Commentaire

*La cour de cassation juge, de manière constante, que le vol commis par un salarié au sein de l'entreprise ne constitue pas nécessairement une cause réelle et sérieuse, spécialement si l'article volé a une valeur modique et si le salarié justifie d'une grande ancienneté.*

*En revanche, les juges se montrent plus sévères lorsqu'un salarié commet un larcin chez un client ou un fournisseur de son employeur, comme en témoigne l'arrêt ci-dessus.*

### Licenciement pour motif économique – Priorité de réembauche

- 1) La demande tendant au bénéfice de la priorité de réembauche peut être présentée, soit de manière spontanée, soit en réponse à une sollicitation de l'employeur, pourvu qu'elle soit explicite.
- 2) Si, en présence de plusieurs candidatures sur un même poste, l'employeur n'est pas tenu de suivre un ordre déterminé pour le choix du salarié réembauché, il lui incombe toutefois, en application de l'article L.1233-45 du code du travail, d'informer préalablement tous les salariés pour motif économique qui ont manifesté le désir d'user de la priorité de réembauche, de tous les postes disponibles et compatibles avec leur qualification.

(Cass. Soc. 11/04/12 – n°11-11-037 – Sté Cic Compiègne c/ Baheux).

### Droit disciplinaire – Mise à pied

Le fait pour l'employeur de fixer, dès le prononcé de la mise à pied de quatre jours, les différentes dates de son exécution par le salarié dans une fourchette de dix-sept jours, est sans influence sur le caractère unique de la sanction.

Ayant retenu, par une appréciation souveraine, que ces modalités n'avaient pas eu pour effet ou pour but d'isoler ou de marginaliser le salarié, la cour d'appel a pu valablement rejeter la demande du salarié en annulation de la mise à pied.

(Cass. Soc. 12/04/12 – n° 11-13-768 - Legrand c/ Sté Saint Martin Bretagne)