

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 21 - SEPTEMBRE 2012

Arrêt de travail – indemnisation complémentaire conventionnelle – contre-visite

Dès lors que l'employeur est tenu, en application de l'article L.1226-1 du code du travail, de maintenir la rémunération du salarié pendant son arrêt de travail, il est en droit d'ordonner une contre-visite dès le commencement de cet arrêt.

(Cass. Soc. 13/06/12 – n°11-12-152 - Laprey c/ Sté So reps)

Commentaire

Le droit pour l'employeur de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin de son choix lorsqu'il maintient au salarié malade tout ou partie de son salaire en application des dispositions du code du travail est expressément reconnu par l'article L.1226-1 du code du travail.

Le point de départ de l'indemnisation complémentaire est fixé par l'article D.1226-3 du code du travail.

La cour de cassation précise en l'espèce que dès lors que l'employeur est tenu de verser au salarié des indemnités complémentaires, le contrôle médical initié pour vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail peut être effectué sans délai de carence à respecter, soit dès le commencement de l'arrêt en cause.

Modification du contrat de travail – horaire de travail

La réduction d'une heure de travail de nuit d'un salarié travaillant selon une durée de travail inchangée répartie entre le jour et la nuit ne constituant pas une modification du contrat de travail, la suppression de la majoration conventionnelle correspondant à cette heure est justifiée.

(Cass. Soc. 30/05/12 – n°11-10-087 – Caldeira Pinto c/ Sté Carrefour Hypermarché)

Commentaire

Selon une jurisprudence constante, le passage, même partiel, d'un horaire de jour à un horaire de nuit (ou inversement) constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié. En l'espèce, la question posée était la suivante : quelle est l'incidence de la réduction d'une heure de travail de nuit, avec suppression de la majoration conventionnelle correspondante, lorsque la durée globale de travail est inchangée ?

La cour de cassation indique que cette réduction relève du pouvoir de direction de l'employeur et ne nécessite pas l'accord du salarié.

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

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

Harcèlement moral - apprentissage

Une cour d'appel ne saurait débouter un apprenti de ses demandes au titre d'un harcèlement moral considéré comme non établi, alors qu'elle retenait par ailleurs que l'employeur avait exécuté de façon déloyale le contrat de travail en faisant, à plusieurs reprises, pression sur le salarié, dont il connaissait l'état de santé, pour lui faire accepter une rupture amiable.

(Cass. Soc. 06/06/12 – n°11-17-489
– Rahal c/ Sté Pharmacie du Vieil
Annecy)

Modification du contrat de travail – Mesure provisoire

Il n'y a pas modification du contrat de travail dès lors que le salarié a expressément accepté par un avenant à son contrat de travail le caractère temporaire de la modification de ses attributions liée à l'absence d'un collègue et sa réintégration dans son emploi antérieur en renonçant au maintien du complément de rémunération versé durant cette mission.

(Cass. Soc. 31/05/12 – n°10-22-759 – Dunoguiet
c/ Lafragette de Loudenne)

Contrôle et surveillance des salariés – enregistrements réalisés par le salarié

L'employeur ne peut pas procéder à l'écoute des enregistrements réalisés par le salarié sur son dictaphone personnel en son absence ou sans qu'il ait été dûment appelé.

De tels enregistrements ne peuvent pas dès lors être invoqués à l'appui du licenciement du salarié, d'autant qu'ayant été détruits par l'employeur, le salarié a ainsi été mis dans l'impossibilité d'apporter une preuve contraire aux attestations produites par l'entreprise.

(Cass. Soc. 23/05/12 – n°10-23-521 – Roy c/ R'Fix).

Commentaire

En l'espèce, l'employeur avait découvert par hasard, posé sur le bureau d'une salariée brièvement absente de son poste de travail, un dictaphone en position d'enregistrement. Il s'en était emparé, en avait écouté le contenu en présence d'autres salariés et s'était aperçu que leurs conversations avaient été enregistrées. Il avait alors décidé de licencier pour faute grave l'intéressée.

La cour de cassation censure, au visa, notamment, du principe de loyauté dans l'administration de la preuve et du droit à un procès équitable, la décision des juges du fond ayant admis que le comportement de cette salariée était constitutif d'une faute grave.

Dans cette affaire, l'employeur a en effet procédé à l'écoute des enregistrements effectués par la salariée en dehors de sa présence ou sans l'avoir au préalable dûment appelée. De plus, en détruisant les enregistrements litigieux, il a mis l'intéressée dans l'impossibilité de contredire le cas échéant les attestations délivrées par les salariés témoins de l'écoute par l'employeur de ces enregistrements.

Préavis – prolongation – accord des parties

Dès lors que l'employeur n'établit pas un accord des parties pour prolonger la durée du préavis, la poursuite de la relation de travail au terme du premier contrat de travail entraîne la conclusion d'un second contrat.

(Cass. Soc. 15/05/12 – n° 10-26-811
Sté Les Couteaux c/ Brichet)

Inaptitude physique – Reclassement

Ayant constaté que l'employeur avait engagé la procédure de licenciement le lendemain du second examen effectué par le médecin du travail, et que l'information portant sur l'absence de poste disponible conforme à son invalidité résultait d'une lettre adressée au salarié avant ce second examen, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de recherche de reclassement.

(Cass. Soc. 13/06/12 – n° 11-14-735
Sté Sofloy Telis c/ Moisan)

Droits et obligations de l'employeur – Protection contre le harcèlement moral

Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral en considérant que les éléments établis par lui ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral, alors qu'il résulte de ses constatations que le salarié avait déposé une plainte pénale nominative contre deux collègues pour des dégradations commises sur son véhicule, qu'il avait bénéficié d'un nombre de nuits travaillées inférieur à celui de ses collègues, qu'il avait fait l'objet d'une rétrogradation unilatérale, que deux témoins faisaient état du dénigrement observé à son égard et que les certificats médicaux produits attestaient des répercussions sur son état de santé de cette situation ainsi que des problèmes relationnels rencontrés avec ses collègues.

(Cass. Soc. 16/05/12 – n°10-10-623 – Sté CDTH c/ Lillette)

Commentaire

L'arrêt fournit une illustration des éléments qui, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral. La qualification de harcèlement ne sera écartée que si l'employeur apporte la preuve que les faits rapportés étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (article L.1154-1 du code du travail).

Contrat de travail à durée déterminée – période d'essai

La durée globale des contrats à durée déterminée antérieurement conclus avec un salarié pour le même emploi doit être déduite de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat.

(Cass. Soc. 13/06/12 – n° 10-28-286 -
Teteya c/ Sté Française de services)

Commentaire

Il résulte de l'article L.1243-11 alinéas 1 et 3 du code du travail que, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

En l'espèce, la cour de cassation juge que la durée globale de quatorze jours correspondant à quatre contrats à durée déterminée antérieurs doit être déduite de la période d'essai du nouveau contrat.

Ainsi, la cour de cassation permet désormais la déduction de la durée de plusieurs contrats antérieurs de celle de la période d'essai, prévue au nouveau contrat.

Auparavant, seule la durée du dernier contrat à durée déterminée pouvait être déduite.

Contrôle et surveillance des salariés – Accès à l'ordinateur du salarié

Les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les a identifiés comme étant personnels.

La seule dénomination "mes documents" donnée à un fichier ne lui confère pas un caractère personnel.

(Cass. Soc. 10/05/12 – n°11-13-884 – Sté NCT c/ Gid)