

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 22 - OCTOBRE 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)

#### Droits et obligations de l'employeur – Contrôle et surveillance des salariés

Les documents détenus par un salarié dans le bureau de l'entreprise sont présumés professionnels, de sorte que l'employeur peut en prendre connaissance même hors la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

(Cass. Soc. 4/07/2012 – n° 11-12-330 -  
Tellier c/Sté SNCF)

#### Modification du contrat de travail – Motif économique

Le délai de réflexion prévu par le code du travail pour permettre au salarié de se prononcer sur la modification pour motif économique proposée n'étant pas expiré lorsque l'employeur l'a convoqué à un entretien préalable au licenciement, le licenciement décidé en conséquence du refus du salarié est sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 4/7/12 - n°11-19-205 –  
Sté Burguet c/Bayer)

#### Motif du licenciement – Circonstances atténuantes ou aggravantes

Ayant relevé non seulement que l'ancienneté des salariés n'était pas constitutive d'une circonstance atténuante mais qu'elle était précisément de nature à leur conférer une conscience accrue du danger lié à l'introduction et la consommation d'alcool à raison des machines utilisées, la Cour d'appel a pu décider que leur licenciements étaient justifiés par une cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 26/6/12 - n°11-12-884 –  
Kleckner c/Sté France Transfo)

#### Motif du licenciement – Non respect des horaires – Faute grave

Ayant relevé qu'en refusant de se soumettre aux horaires et jours de travail définis dans son contrat de travail, le salarié a fait preuve d'un comportement d'insubordination caractérisé de manière à entraîner la mise en jeu de la responsabilité pénale de l'employeur pour infraction à la règle du repos hebdomadaire, la Cour d'appel a pu décider qu'un tel comportement rendait impossible le maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave.

(Cass. Soc. 26/6/12 - n°11-13-249 –  
Borneque c/Sté Onet Services)

### Dispense du préavis par l'employeur – Effets

Le salarié dispensé de l'exécution de son préavis ne peut être tenu, même en application d'un engagement pris dans le contrat de travail, de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à sa disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et personnel.

(Cass. Soc. 11/7/12 - n°11-15-649 – Rinié c/Sté Gardena GmbH)

#### Commentaire

*Il est constant que la mise à disposition d'un véhicule de fonction à usage professionnel et personnel constitue, pour la part correspondant à l'usage privé, à un avantage en nature. Or, l'article L. 1234-5 alinéa 2 du code du travail prévoit que l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis.*

*La Cour de Cassation en a déduit que le salarié dispensé de l'exécution de son préavis n'est pas tenu de restituer cet avantage en nature qui correspond à l'application normale de son contrat de travail.*

### Départ à la retraite du salarié – Date de la rupture

La rupture du contrat de travail par l'effet du départ volontaire à la retraite est acquise à la date de la demande du salarié.

Dès lors, pour dire que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, une cour d'appel ne peut retenir que le contrat du salarié subsistait de plein droit avec le nouvel employeur en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, sans rechercher si, comme il était soutenu, le salarié n'avait pas demandé son départ à la retraite avant le transfert de l'entreprise.

(Cass. Soc. 20/6/12 - n°11-17-567 – Sté Simon Laminette c/Jacquot)

#### Commentaire

*C'est à la date à laquelle le salarié manifeste son intention de partir à la retraite que le contrat est rompu, peu important qu'à raison de l'exécution du préavis le départ effectif du salarié à la retraite soit différé.*

### Statut protecteur du conseiller du salarié

a) Dans un arrêt en date du 14 septembre 2012, la Cour de Cassation a précisé que le conseiller du salarié n'est pas en droit de se prévaloir de la protection résultant d'un mandat extérieur à l'entreprise lorsqu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement

(Cass. Soc. n°11-28-269 du 14 septembre 2012)

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés titulaires d'un mandat de conseiller prud'homal.

(Cass. Soc. n°11-21-307 du 14 septembre 2012)

b) La Cour de Cassation précise que le travailleur intérimaire titulaire d'un mandat de conseiller du salarié bénéficie du statut protecteur non seulement en cas d'interruption ou de non renouvellement d'un contrat de travail temporaire mais également lorsque l'entreprise de travail temporaire ne lui confie plus de mission.

(Cass. Soc. QPC n°11-21-946 du 13 février 2012)

### Entretien préalable à un licenciement – Assistance par un conseiller du salarié

Le conseiller auquel un salarié fait appel pour l'assister lors de l'entretien préalable au licenciement doit être en mesure, lors de cet entretien, de justifier de cette qualité auprès de l'employeur. Dans le cas contraire, l'employeur est en droit de s'opposer à sa présence, sans qu'aucune irrégularité de la procédure de licenciement ne puisse être reprochée.

(Cass. Soc. n°11-10-684 du 25 septembre 2012)

### Licenciement – Motif économique

La cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe.

Il en résulte qu'une Cour d'appel ne saurait apprécier la cause économique à un niveau inférieur à celui de l'entreprise.

(Cass. Soc. 26/6/12 - n°11-13-736 – Leblanc c/Sté Hutchinsson)