

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 27 - JUIN 2013

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

Droits et obligations du salarié – Propos tenus par un salarié sur un réseau social

Les propos litigieux relatifs à l'employeur diffusés par le salarié sur ses comptes Facebook et MSN accessibles aux seules personnes agréées par ce dernier, en nombre très restreint, ne constituent pas des injures publiques et ne peuvent pas dès lors justifier l'action en dommages-intérêts de l'employeur fondée sur ce délit.

Toutefois, une Cour d'Appel ne saurait rejeter une telle demande sans rechercher si les propos litigieux ne peuvent pas néanmoins être qualifiés d'injures non publiques au sens de l'article R.621-2 du code pénal.

(Cass. 1^{ère} civ. 10/04/2013 – n°11-19-530)

Procédure disciplinaire – Entretien préalable – Assistance du salarié

Le droit reconnu au salarié par les articles L.1232-4 et L.1332-2 du code du travail de se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement ou à une sanction susceptible d'avoir une incidence sur sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, par un autre salarié de l'entreprise implique que ce dernier ne doit, du fait de l'assistance qu'il prête, subir aucune perte de sa rémunération.

(Cass. Soc. 26/03/2013 – n°11-22-148)

Modification du contrat de travail

La limitation de la zone géographique de prospection d'un commercial, qui est de nature à amoindrir son potentiel commercial et à influencer sur le montant de la part variable de sa rémunération, assise sur le "chiffre d'affaires généré" selon les termes du contrat, est constitutive d'une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié.

(Cass. Soc. 10/04/2013 – n°12-10-193)

Accident du travail ou maladie professionnelle – Impossibilité de reclassement du salarié inapte

a) L'employeur est tenu de faire connaître au salarié par écrit non seulement l'impossibilité de reclassement mais également les motifs qui s'opposent à ce reclassement, ce avant que ne soit engagée la procédure de licenciement.

(Cass. Soc. 20/03/2013 – n°12-15-633).

b) Les dommages et intérêts réparant le préjudice subi par le salarié du fait de l'absence de notification écrite des motifs l'opposant à son reclassement ne sont pas cumulables avec l'indemnité qui sanctionne le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

(Cass. Soc. 20/03/2013 – n°12-12-899)

Obligation de sécurité de résultat – Non prise en compte des propositions du médecin du travail

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge à la résistance physique ou à l'état de santé physique ou mentale des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L.4624-1 du code du travail.

Une Cour d'Appel ne saurait débouter un salarié de sa demande relative à son licenciement pour inaptitude physique sans rechercher si l'employeur avait tenu compte des préconisations du médecin du travail résultant des réserves émises dans son avis d'aptitude lors d'une précédente reprise du travail.

(Cass. Soc. 20/03/2013 – n°12-14-468)

Contrôle et surveillance des salariés

L'utilisation d'un système de géo-localisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que si ce contrôle ne peut être fait par un autre moyen.

Tel n'est pas le cas lorsque le salarié, agent commercial, est obligé de se connecter quotidiennement à un programme informatique permettant la rédaction de ses rapports de visite, la passation des commandes, la gestion et la préparation de ses tournées, l'employeur étant ainsi immédiatement et précisément informé de son activité et pouvant contrôler son temps de travail à partir de l'exploitation de ces renseignements et, le cas échéant, par vérification de son activité auprès des clients démarchés par l'intéressé.

(C. A. Toulouse - 12/10/2012 – n° 10-07-286)

Commentaire : La Chambre Sociale de la Cour de Cassation, s'inspirant des recommandations de la CNIL a jugé que la géo-localisation ne peut être utilisée pour d'autres finalités que celles ayant été déclarées à la CNIL et portées à la connaissance des salariés, qu'elle ne peut servir à contrôler leur durée du travail que si ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, et qu'elle est, en tout état de cause, injustifiée dès lors que le salarié concerné dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail (Cass. Soc. 03/11/2011 – n° 10-18-036).

L'arrêt de la Cour d'Appel de Toulouse illustre la condition tenant à l'absence d'autre moyen de contrôler la durée du travail d'un salarié. Les juges du fond relèvent en effet que l'employeur avait en l'espèce la possibilité d'opérer ce contrôle en exploitant les données du rapport d'activité informatisé que ledit salarié était tenu d'établir quotidiennement.

Notion de discrimination indirecte

Constitue une discrimination indirecte fondée sur l'état des salariés un dispositif dit de "sensibilisation aux enjeux de désorganisation de la production" consistant à procéder à des entretiens avec les salariés ayant été absents, quels que soient la durée et le motif de leur absence, y compris en cas de maladie ou d'accident du travail, au cours desquels sont évoquées les perturbations de l'organisation de l'entreprise résultant de leur absence. Il doit donc être mis fin à ce dispositif.

(Cass. Soc. 12/02/2013 – n° 11-27-689)

Congés payés – Droit au congé simultané

Dès lors que, selon l'article L.3141-15 du code du travail, les partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané, l'employeur ne peut pas invoquer les nécessités de l'entreprise, même réelles, pour refuser d'accorder au salarié un congé simultané avec celui de sa partenaire.

(Cass. Soc. 26/02/2013 – n°11-26-934)

Harcèlement moral – Inaptitude physique du salarié

Ayant estimé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis au nombre desquels le certificat médical d'inaptitude, que l'inaptitude définitive du salarié à son poste de travail avait pour seule origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont il avait fait l'objet, une Cour d'Appel a pu décider que le licenciement était nul.

(Cass. Soc. 13/02/2013 – n° 11-26-380)

Contrat à durée déterminée – Rupture anticipée

Le salaire est la contrepartie du travail. Par suite, une Cour d'Appel ne saurait dire la rupture d'un contrat à durée déterminée imputable à l'employeur pour défaut de paiement des rémunérations sans avoir recherché si le salarié était resté à sa disposition.

(Cass. Soc. 13/02/2013 – n° 11-26-556)