

CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 30 - JANVIER 2014

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

Licenciement

Ayant relevé que le salarié avait, sur le lieu de travail et après la fin de son service, d'une part, ostensiblement violé l'interdiction de fumer imposée dans la zone non-fumeur de l'établissement, affectant ainsi l'obligation de l'employeur d'assurer le respect de la législation en matière de santé publique, et, d'autre part, tenu des propos à connotation raciste à l'égard d'un membre du personnel, la cour d'appel a pu décider que ces faits, qui se rattachaient à la vie de l'entreprise, étaient de nature à y rendre impossible le maintien de l'intéressé et constituaient une faute grave.

(Cass. Soc. 16/10/2013 – n°12-19-670).

Licenciement – Éléments de preuve – Vol commis par un salarié

- a) L'ouverture par l'employeur du casier d'un salarié, sans son accord comme l'exige, le règlement intérieur, est licite dès lors que l'intéressé avait nié que son casier était le sien.
- b) La soustraction de marchandises de faible valeur, par un salarié ayant plus de vingt-six ans d'ancienneté, n'est pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise.

(Cass. Soc. 31/10/2013 – n°12-18-993).

Salaire – Égalité de rémunération

En application du principe "à travail égal, salaire égal", si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables.

Méconnaît ce principe l'employeur retenant, pour l'attribution d'un complément individuel de salaire, des critères qui, bien qu'objectifs, n'ont pas été portés à la connaissance préalable de tous les salariés concernés.

(Cass. Soc. 10/10/2013 – n°12-21-167 – Sté International Paper c/ Estoc).

Maladie ou accident non professionnel – Faute du salarié pendant l'arrêt de travail

L'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale ne peut justifier un licenciement, et l'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt.

Pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise.

(Cass. Soc. 16/10/2013 – n°12-15-638).

Commentaire : Si l'activité du salarié pendant son arrêt de travail ne peut pas avoir de conséquences disciplinaires, sauf à causer un préjudice à l'employeur, elle peut en revanche le priver des revenus de remplacement qu'il perçoit. La caisse de sécurité sociale peut en effet ordonner la suppression des indemnités journalières de maladie si, à l'occasion d'un contrôle, elle constate que l'intéressé s'adonne à une activité, professionnelle ou de loisirs, non autorisée par son médecin traitant (Cass. 2^{ème} civ. 09/12/2010 – n° 09-14-575).

De même, si l'activité du salarié fait obstacle à une contre-visite médicale diligentée par l'employeur, les indemnités complémentaires de maladie versées par ce dernier peuvent être suspendues pour la période postérieure à la contre-visite (Cass. Soc. 09/12/1992 – n° 89-42-547)

Salaire – Éléments justifiant des disparités de salaire

Un salarié d'un établissement privé gérant un service social ou sanitaire ne saurait réclamer le bénéfice de congés supplémentaires prévus par certaines annexes de l'accord collectif en vigueur dans l'établissement, alors que l'annexe relative aux congés supplémentaires applicable à sa catégorie de salariés n'a pu prendre effet en raison du défaut d'agrément ministériel exigé par la loi. La différence de traitement résulte en effet des dispositions de cette dernière.

(Cass. Soc. 23/10/2013 – n°12-22-268 – Chatelier c/ Adapei 17).

Licenciement – Procédure de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés

Un salarié dont le poste a été supprimé a droit à l'indemnité spécifique prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi dès lors qu'il a été exposé, au même titre que les salariés dont le site a été fermé, à un licenciement économique et que l'employeur n'avance aucune explication objective et pertinente propre à justifier l'attribution de cette indemnité aux seuls salariés concernés par la fermeture du site.

(Cass. Soc. 23/10/2013 – n°12-23-457).

Commentaire : Si un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (Cass. Soc. 10/07/2001 – n° 99-40-987 ; Cass. Soc. 17/04/2013 – n° 12-13-847).

L'employeur qui procède à un licenciement économique ne peut dès lors pas réserver une indemnisation particulière aux seuls salariés licenciés et dont le site est fermé. Il doit en étendre le bénéfice à tous ceux qui sont licenciés pour le même motif et dans le cadre de la même procédure quand bien même le site sur lequel ils travaillent ne serait pas fermé.

Liquidation judiciaire - AGS

Une cour d'appel ne saurait décider que l'AGS doit garantir les créances résultant de la rupture du contrat de travail alors qu'aucun licenciement n'a été prononcé dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation judiciaire et qu'une telle rupture ne peut résulter du seul fait qu'aucun travail, ni salaire n'a été fourni par le mandataire liquidateur.

(Cass. Soc. 31/10/2013 – n°12-16-981 – AGS c/ Sté EMJ).

Commentaire : Lorsque l'employeur est placé en liquidation judiciaire, la garantie de l'AGS ne s'applique aux créances résultant de la rupture de contrats de travail intervenue dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation (ou, depuis la loi du 14/06/2013, vingt et un jours si un plan de sauvegarde de l'emploi est établi) qu'à la condition que cette rupture résulte d'une initiative du liquidateur judiciaire.

Cette rupture prend en principe la forme d'un licenciement que le mandataire judiciaire est seul habilité à prononcer.

Elle peut aussi résulter de circonstances de fait établissement la volonté du liquidateur de mettre fin au contrat dans le délai de la garantie, telles que la délivrance d'une attestation destinée à Pôle Emploi et la remise d'un reçu pour solde de tout compte (Cass. Soc. 14/01/2004 – n° 01-47-229).