

# CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 32 - MAI 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](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 – Motif économique

L'employeur, tenu de rechercher préalablement au licenciement les postes disponibles pour des reclassements dans les autres sociétés du groupe ou des permutations d'emplois sont possibles, peut en cas de contestation, justifier que des postes n'ayant pas été proposés au salarié ne correspondraient pas, compte tenu de leurs caractéristiques, aux capacités et aptitudes professionnelles de celui-ci.

(Cass. Soc. 12/12/2013 – n°12-22-311).

## Inaptitude physique – Reprise du versement du salaire

Aucune réduction ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié non reclassé ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail. La question de la conservation des avantages reçus au titre des prestations versées par un organisme de sécurité sociale en raison de l'état de santé du salarié relève des seuls rapports entre ces derniers.

(Cass. Soc. 18/12/2013 – n°12-16-460).

## Pouvoir disciplinaire de l'employeur

Seul le licenciement fondé sur une faute grave ou lourde dispense l'employeur de son obligation de paiement du salaire afférent à la période de mise à pied conservatoire.

Une mise à pied présente un caractère disciplinaire lorsqu'elle n'a pas été suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde et que l'employeur s'est cependant abstenu de payer le salaire correspondant à la période de mise à pied. L'employeur ayant ainsi épuisé son pouvoir disciplinaire et le salarié ne pouvant être sanctionné deux fois pour les mêmes faits, le licenciement pour faute simple prononcé après cette mise à pied est dès lors sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 18/12/2013 – n°12-18-548).

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

- a) Le comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel ayant pour objet, aux termes de l'article L.2323-1 du code du travail, d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, leur intérêt à agir contre des décisions d'homologation d'un document unilatéral de l'employeur, qui a pour but de vérifier la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, doit être admis.
- b) Les irrégularités commises lors de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel sur un projet de restructuration et de compression des effectifs et de licenciement d'au moins 10 salariés ne sont susceptibles d'entraîner l'annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi que si elles ont eu pour effet d'empêcher lesdits représentants de délibérer et de rendre un avis en toute connaissance de cause.

Tel est le cas lorsque l'administrateur judiciaire a refusé à la délégation unique du personnel le concours d'un expert-comptable pour l'exercice de la mission légale prévue par l'article L.1233-34 du code du travail.

(T.A. Montreuil – 20/12/2013)

### Licenciement – Faits tolérés par l'employeur

Une cour d'appel ne peut débouter un salarié licencié pour faute grave de sa demande tendant à dire son licenciement injustifié sans répondre à ses conclusions selon lesquelles les agissements qui lui étaient reprochés avaient été tolérés par l'employeur pendant au moins une année.

(Cass. Soc. 15/01/2014 – n°12-26-951).

**Commentaire** : La cour de cassation juge de manière constante que l'employeur ne peut se prévaloir d'une faute grave à l'encontre du salarié auquel il reproche des faits qu'il a auparavant tolérés sans y trouver un motif de sanction.

(Cass. Soc. 24/03/2004 – n° 02-41-117).

En l'espèce, la cour de cassation reproche aux juges du fond de ne pas avoir vérifié si, comme le soutenait le salarié, le comportement qui lui était reproché n'était pas connu et toléré par l'employeur depuis plus d'un an au moment où le licenciement a été prononcé. Cet élément, s'il était établi, aurait en effet dû être pris en compte par les juges pour apprécier le degré de gravité de la faute commise.

### Préavis – Indemnité compensatrice

L'indemnité de préavis (et de congés payés) a un caractère salarial, ce dont il résulte que l'action en paiement de cette indemnité est soumise à la prescription de l'article L.3245-1 du code du travail.

(Cass. Soc. 15/01/2014 – n°12-28-238).

**Commentaire** : La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a réduit de cinq à trois ans le délai de prescription des actions en paiement ou en répétition de salaire prévu par l'article L.3245-1 du code du travail.

### Grève – Services publics

- a) Les dispositions du code du travail relatives à l'exercice du droit de grève dans les services publics sont applicables dès lors que l'organisme en cause assure la gestion d'un service public, quelles que soient les modalités de la dévolution du service ou l'éventuelle rémunération du gestionnaire du service.
- b) La participation à un mouvement de cessation concertée du travail ne respectant pas le préavis de cinq jours prévu par les dispositions de l'article L.2512-2 du code du travail ne constitue une faute susceptible d'être sanctionnée par l'employeur que si le salarié avait conscience d'enfreindre ces dispositions.

(C.E. 04/12/2013 – n°361667 et 361669).

### Rupture conventionnelle homologuée

- a) L'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture.
- b) Le litige relatif à la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié ne porte pas en lui-même atteinte à l'intérêt collectif de la profession. L'action civile engagée par un syndicat n'est donc pas recevable.

(Cass. Soc. 15/01/2014 – n°12-23-942).

### Rupture pour maladie prolongée ou absences répétées

A caractérisé la nécessité de remplacer définitivement un salarié absent pour maladie, à une date proche de son licenciement, la cour d'appel ayant relevé, d'une part, que l'employeur avait confié temporairement ses tâches à l'un de ses collègues, lequel avait finalement été recruté sur son poste et, d'autre part, qu'un autre salarié avait été engagé par contrat à durée indéterminée cinq mois après pour pourvoir le poste laissé vacant par son collègue promu.

(Cass. Soc. 15/01/2014 – n°12-21-179).

**Commentaire** : En l'espèce, les recrutements en cascade caractérisent un remplacement définitif du salarié malade.

En effet, trois conditions cumulatives étaient remplies :

- le remplacement de l'intéressé était intervenu dans un délai raisonnable par rapport à la date du licenciement,
- son poste, même s'il avait été pourvu dans un premier temps par voie de contrat à durée déterminée, avait finalement donné lieu à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée,
- enfin, le remplacement du malade par un autre salarié de l'entreprise avait donné lieu à une nouvelle embauche en contrat à durée indéterminée pour occuper le poste laissé vacant par ce dernier.