

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 33 - JUIN 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)

#### Modification de la situation juridique de l'employeur – Droits et obligations du nouvel employeur

Après un changement d'employeur par application de l'article L.1224-1 du code du travail, le nouvel employeur ne peut invoquer à l'appui du licenciement d'un salarié des manquements commis par celui-ci, alors qu'il se trouvait sous l'autorité de l'ancien employeur, que si le délai de deux mois depuis la connaissance des faits par le cédant n'est pas écoulé.

(Cass. Soc. 04/02/2014 – n°12-27-900).

#### Modification du contrat de travail - fonctions

Imposer à un salarié un "appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités", son poste étant vidé de sa substance, constitue une modification unilatérale du contrat de travail imputable non à un tiers, mais à l'employeur, justifiant la prise d'acte par l'intéressé de la rupture de son contrat de travail.

(Cass. Soc. 29/01/2014 – n°12-19-479).

#### Modification du contrat de travail – Lieu de travail

Lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord de l'intéressé.

(Cass. Soc. 12/02/2014 – n°12-23-051).

#### Rupture conventionnelle – Information du salarié – Etendue de l'obligation de l'employeur

Après avoir constaté que le salarié avait conçu un projet de création d'entreprise, une cour d'appel a pu retenir que l'absence d'information par l'employeur sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel n'avait pas affecté sa liberté de consentement à la rupture conventionnelle.

(Cass. Soc. 29/01/2014 – n°12-25-951).

### Licenciement – Clause qualifiant certains motifs de cause de licenciement

Aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Dès lors que la lettre de licenciement, qui fixe les termes et les limites du litige est exclusivement motivée par l'application d'une clause du contrat de travail autorisant la rupture en cas de suspension du permis de conduire du salarié, la cour d'appel ne peut valablement décider que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 12/02/2014 – n°12-11-554).

### Santé et sécurité – Défaut d'organisation de la visite médicale de reprise

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.

Le défaut de visite périodique auprès de la médecine du travail cause nécessairement un préjudice au salarié dont il doit être indemnisé.

(Cass. Soc. 12/02/2014 – n°12-26-241).

### Rupture conventionnelle – Entretien préalable – Assistance des parties

Le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institutions représentatives du personnel sur la possibilité de se faire assister lors de l'entretien par un conseiller du salarié n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun.

(Cass. Soc. 29/01/2014 – n°12-27-594).

**Commentaire :** En l'espèce, le salarié soutenait que faute d'avoir été informé de la possibilité de bénéficier d'une assistance extérieure lors de l'entretien, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, la convention de rupture n'avait pas été valablement conclue et devait être en conséquence annulée.

Sur ce point, l'article L.1237-12 du code du travail ne met à la charge de l'employeur aucune obligation d'information préalable semblable à celle à laquelle il est tenu en cas de licenciement (article L.1232-4 du code du travail).

Pour la cour de cassation, cette absence d'information ne peut donc affecter la validité de la rupture conventionnelle que si elle a pour effet de vicier le consentement du salarié.

### Conventions et accords collectifs – Conditions de validité prévues par la loi

Les conditions de validité d'un accord collectif étant d'ordre public, un tel accord ne peut subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi.

(Cass. Soc. 04/02/2014 – n°12-35-333).

### Travail dissimulé

En l'absence de convention individuelle de forfait, la rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et l'absence de mention sur les bulletins de paye des heures accomplies au-delà de la durée légale suffisent à caractériser l'élément intentionnel du travail dissimulé.

(Cass. Soc. 27/11/2013 – n°12-20-905).

### Licenciement pour motif économique – Choix du ou des salariés licenciés

Les critères d'ordre des licenciements pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier. Tel n'est pas le cas lorsqu'il décide de cesser son activité et de licencier tous ses salariés, peu important que, pour les besoins de l'arrêt d'activité, les notifications des licenciements ne soient pas simultanées.

(Cass. Soc. 05/02/2014 – n°12-29-703).

### Licenciement – Procédure de licenciement

Lorsque le report de l'entretien préalable intervient à la demande du salarié, l'employeur est simplement tenu d'aviser l'intéressé, en temps utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure de cet entretien.

(Cass. Soc. 29/01/2014 – n°12-19-872).

### Licenciement économique – Obligation de reclassement

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel. La seule détention du capital d'une société par d'autres sociétés n'implique pas, en soi, la possibilité d'effectuer entre elles, la permutation de tout ou partie de leur personnel.

(Cass. Soc. 22/01/2014 – n°12-19-099).