

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 35 - OCTOBRE 2014

**DIRECCTE DU LIMOUSIN**  
Unité Territoriale de la Haute-Vienne  
Service *Mission Mutations Economiques et*  
*Relations avec les Entreprises*  
Section *Relations Collectives du 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  
MMERE – Section RCT : 05.55.11.66.07  
Inspection du travail : 05.55.11.66.24  
Renseignements droit du travail : 05.55.11.66.11

#### Pouvoir disciplinaire de l'employeur – Sanctions pécuniaires interdites

La retenue sur salaire au seul motif du dépassement du forfait téléphonique attaché au téléphone professionnel du salarié constitue une sanction disciplinaire illicite.

(Cass. Soc. 15/05/2014 – n°12-30-148).

#### Procédure de licenciement

Si le report de l'entretien préalable au licenciement résulte de la seule initiative de l'employeur, le délai maximum d'un mois prévu pour la notification du licenciement disciplinaire court à compter de la date prévue pour l'entretien initial.

(Cass. Soc. 20/05/2014 – n°12-28-046).

#### Apprentissage – Accident du travail ou maladie professionnelle

Est nulle la rupture du contrat d'apprentissage intervenue pendant les deux premiers mois alors que l'apprenti se trouvait en arrêt maladie à la suite d'un accident du travail.

(Cass. Soc. 06/05/2014 – n°12-22-881).

#### Licenciement – Distinction entre motif disciplinaire et insuffisance professionnelle

Ayant relevé que le salarié disposait d'une expérience de neuf années, que ses compétences étaient avérées et qu'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement pour des faits de même nature, la cour d'appel a fait ressortir que les déficiences et le manque de vigilance reprochés à l'intéressé n'étaient pas dus à une insuffisance professionnelle et que leur répétition, rendant impossible son maintien dans l'entreprise, caractérisait une faute grave.

(Cass. Soc. 30/04/2014 – n°13-11-047).

### Licenciement – Date d'appréciation du motif du licenciement

La réalité et le sérieux du motif de licenciement s'apprécie à la date de la rupture du contrat de travail. Postérieurement à la déclaration d'inaptitude d'un salarié, l'employeur a eu connaissance du nouvel avis d'aptitude émis par le médecin du travail. L'employeur n'a pas formulé de recours sur ce nouvel avis devant l'inspecteur du travail. En conséquence, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement intervenu après le second avis ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 28/05/2014 – n°12-35-096).

### Accident du travail – Maladie professionnelle – licenciement à défaut de reclassement

L'employeur doit faire connaître au salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle les motifs qui s'opposent à son reclassement. Cette obligation doit être remplie avant que ne soit engagée la procédure de licenciement. Le non-respect par l'employeur de cette disposition entraîne pour le salarié un préjudice réparé par l'allocation de dommages et intérêts dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond.

(Cass. Soc. 28/05/2014 – n°13-11-868).

### Travail à temps partiel – Modification de l'horaire journalier

Une cour d'appel ne peut juger que le refus de nouveaux horaires journaliers constitue une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée sans rechercher, lorsque le salarié explique son refus par son travail simultané pour une autre entreprise, si les nouveaux horaires étaient compatibles avec l'activité qu'il exerçait chez cet autre employeur.

(Cass. Soc. 30/04/2014 – n°13-13-375).

**Commentaire :** En cas de travail à temps partiel, lorsque l'employeur demande au salarié de changer son horaire de travail quotidien, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement si ce changement est incompatible avec une période d'activité fixée chez cet autre employeur (article L.3123-24 du code du travail).

Dans une telle hypothèse, le refus du salarié ne peut ni justifier son licenciement s'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ni justifier la rupture anticipée de son contrat à durée déterminée s'il a conclu un tel contrat.

En l'espèce, le salarié faisant valoir qu'il travaillait pour un autre employeur, la cour d'appel aurait dû rechercher si les nouveaux horaires proposés étaient compatibles avec cet autre emploi. Faute de l'avoir fait, sa décision est censurée.

### Licenciement – Agissements étrangers à l'exécution du contrat de travail

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Ayant relevé que l'unique opération reprochée à un salarié d'achat-revente d'un tracteur de marque commercialisée par son employeur avait été réalisée dans le cadre de sa vie personnelle, sans utilisation de la dénomination sociale de l'entreprise et n'avait eu aucune répercussion sur celle-ci, une cour d'appel a pu retenir que le salarié n'avait manqué à aucune de ses obligations contractuelles et que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 30/04/2014 – n°13-10-249).

### Rupture conventionnelle – salarié déclaré apte avec réserves

En l'absence de fraude de l'employeur et de vice du consentement, est valable la rupture conventionnelle conclue avec un salarié victime d'un accident du travail ayant été déclaré apte avec réserves à la reprise du travail.

(Cass. Soc. 28/05/2014 – n°12-28-082).

### Pouvoir disciplinaire de l'employeur – Mise à pied conservatoire

Une mesure de mise à pied conservatoire a pour effet de suspendre le contrat de travail. Durant cette période, le salarié ne peut prendre ses congés payés. Peu importe que la date des congés ait été décidée antérieurement à la mesure de mise à pied.

(Cass. Soc. 15/05/2014 – n°11-22-800).