

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 42 - SEPTEMBRE 2015

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

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

Sanctions disciplinaires - Avertissement

Bien que mentionnant en objet "mise en demeure de justification d'absence", la lettre envoyée par l'employeur au salarié à la suite d'une absence injustifiée constitue un avertissement.

En effet, dans ce courrier, l'employeur s'emploie à caractériser un manquement avéré de l'intéressé aux règles de discipline énoncées dans le règlement intérieur et l'avertit qu'il ne pourra plus tolérer une telle attitude portant préjudice aux missions qui lui sont confiées et à l'organisation du service.

Par suite, les mêmes faits ne pouvaient pas justifier un licenciement.

(Cass. Soc. 18/03/2015 – n°13-28-481).

Protection des représentants du personnel – Qualité de salarié protégé – Contrôle de l'inspecteur du travail

Pour opérer les contrôles auxquels elle est tenue de procéder lorsqu'elle statue sur une demande d'autorisation de licenciement, l'autorité administrative doit prendre en compte l'ensemble des mandats détenus par le salarié.

Une protection acquise postérieurement à la date de l'envoi par l'employeur de la convocation à l'entretien préalable au licenciement ne peut produire des effets sur la procédure engagée.

Toutefois, l'autorité administrative doit avoir connaissance de l'ensemble des mandats détenus à la date de sa décision, y compris ceux obtenus postérieurement à la convocation à l'entretien préalable, afin d'être mise à même d'exercer son pouvoir d'appréciation de l'opportunité du licenciement au regard de motifs d'intérêt général.

(CE 27/03/2015 – n°366166).

Obligation de discrétion ou de réserve – Limites à la liberté d'expression

Le fait, pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site Internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excède pas les limites de la liberté d'expression.

(Cass. Soc. 06/05/2015 – n°14-10-781).

Protection des représentants du personnel – Salariés investis d'un mandat représentatif extérieur à l'entreprise

Le fait pour un salarié de ne pas informer l'employeur, lors de son licenciement, de la protection dont il bénéficie au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise ne constitue pas l'usage d'une fausse qualité pénalement répréhensible.

(Cass. Crim. 14/04/2015 – n°14-81-188).

Commentaire : Le salarié, élu conseiller prud'homal, n'en avait pas informé l'employeur au moment de la rupture de son contrat de travail. Il avait ensuite contesté la légitimité de son licenciement, intervenu en violation de son statut protecteur, devant le Conseil des prud'hommes.

L'employeur a saisi le juge répressif pour obtenir la condamnation du salarié pour délit d'escroquerie pour usage d'une fausse qualité (article 313-1 du code pénal).

Cette demande est rejetée par la Chambre criminelle. En effet, pour être reconnue, l'escroquerie doit résulter d'actes positifs. Elle ne saurait être constituée par une omission comme, en l'espèce, celle d'informer l'employeur sur le bénéfice d'un statut protecteur.

Il convient de noter que les faits évoqués ci-dessus sont antérieurs à la décision du Conseil constitutionnel du 14 mai 2012.

Le Conseil constitutionnel a posé comme principe que le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise ne bénéficie d'un statut protecteur qu'à partir du moment où il informe l'employeur de sa situation.

En cas de licenciement, cette information doit être donnée au plus tard au moment de l'entretien préalable ou, si celui-ci n'est pas nécessaire, avant la notification du licenciement (Cass. Soc. 14/09/2012 – n°11-21-307).

Protection des salariés – Rupture conventionnelle – Juridiction compétente

Lorsque l'administration a autorisé la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, apprécier la validité de cette rupture, y compris si la contestation porte sur la validité du consentement du salarié.

(Cass. Soc. 15/04/2015 – n°13-22-148).

Commentaire : Confirmation de jurisprudence.

La rupture conventionnelle du contrat d'un salarié protégé étant subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail, le juge judiciaire n'est pas compétent pour en apprécier la validité. Ce principe doit s'appliquer quel que soit le motif de la contestation.

Les recours gracieux ou hiérarchique s'exercent devant l'autorité administrative compétente et les recours contentieux devant le juge administratif.

Maladie ou accident non professionnel – Mi-temps thérapeutique

Un médecin du travail, par un avis non ambigu contre lequel aucun recours n'avait été effectué, avait déclaré un salarié apte à une reprise du travail à mi-temps thérapeutique.

La Cour d'appel a légalement justifié sa décision de prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur qui avait refusé le retour de l'intéressé et l'avait dispensé de travail.

(Cass. Soc. 13/05/2015 – n°13-28-792).

Commentaire : La Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle le caractère impératif de l'avis du médecin du travail, lequel, sauf recours exercé en application de l'article L.4624-1 du code du travail, s'impose aux parties ainsi qu'au juge qui ne peut y substituer un autre avis.

Dans la présente affaire, le médecin du travail avait déclaré la salariée apte à la reprise du travail, mais en préconisant un mi-temps thérapeutique pendant trois mois. L'employeur, estimant ce mi-temps incompatible avec le poste de responsable des ressources humaines occupé par l'intéressée, l'avait dispensée de tout travail.

La Chambre sociale valide la décision de la Cour d'appel ayant fait droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. Ce dernier n'avait pas jugé utile d'exercer un recours devant l'inspecteur du travail, contre cet avis qu'il n'avait pas respecté en omettant toute tentative d'aménagement du temps de travail, alors qu'il avait déjà consenti un mi-temps thérapeutique pour cette salariée sur ce même poste, quelques mois auparavant.

Maladie ou accident non professionnel – Inaptitude physique

L'indemnité de préavis est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude physique.

Commentaire : Confirmation de jurisprudence.

Le salarié déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, et qui est licencié en raison d'une impossibilité de reclassement, ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de préavis. En vertu de l'article L.1226-4 du code du travail, son licenciement prend effet dès la notification de la rupture, sans préavis.

Ce principe ne s'applique toutefois que si le licenciement pour inaptitude physique est légitime. A défaut, et en particulier si l'employeur manque à son obligation de reclassement, l'indemnité compensatrice de préavis reste due au salarié. C'est ce que rappelle la Cour de cassation en l'espèce.

Procédure de licenciement – Convocation à l'entretien préalable

En application de l'article L.1232-2 du code du travail, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien.

Il en résulte que le salarié doit disposer de cinq jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de la présentation ou de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

(Cass. Soc. 03/06/2015 – n°14-12-245).