

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 16 - JANVIER 2012

#### Maladie ou accident non professionnel – Suspension du contrat de travail

a) L'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale ne saurait justifier un licenciement.

b) 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 12/10/11 – n°10-16-649 – Prévôt c/ Pelletier)

*Commentaire* : Selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale, tenant aux heures de sortie autorisées, ne peut justifier son licenciement.

Par ailleurs, 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.

Dans l'arrêt ci-dessus, la Cour de cassation rappelle ces deux principes et précise que le licenciement n'est justifié que si l'acte reproché au salarié a causé un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise.

#### Droits et obligations de l'employeur – Adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois

Le fait que le salarié n'ait bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de son emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, entraînant pour l'intéressé un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer.

(Cass. Soc. - 05/10/11 – n°08-42-909 – Mekkaoui c/ Sté Travaux publics et ferroviaires)

*Commentaire* : En l'espèce, la cour d'appel avait cru pouvoir libérer l'employeur de son obligation au motif que le salarié ne l'avait pas mis en demeure de lui délivrer une formation ajoutant à l'article L.6321-1 du code du travail une condition qu'il ne prévoit pas. La décision des juges du fond est cassée.

**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)

#### Contrat de travail – contrat de couple

Une Cour d'appel ne saurait retenir que la démission de la gérante non salariée de succursale de commerce de détail alimentaire a emporté résiliation automatique du contrat à l'égard de son mari sans justifier d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat de gérance pour un motif étranger à l'accident du travail dont l'intéressé avait été victime, alors qu'il résultait de ses constatations que la rupture était intervenue pendant la suspension du contrat consécutive à cet accident.

(Cass. Soc. 28/09/11 – n°10.21.294 – Rodriguez c/ Sté Groupe Casino)

*Commentaire* : la Cour de cassation applique aux gérants non salariés de succursale de commerce de détail alimentaire sa jurisprudence en matière de contrats interdépendants.

En l'espèce, le gérant dont le contrat était suspendu à la suite d'un accident du travail ne pouvait être licencié qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident.

La démission du conjoint ne pouvait constituer une telle impossibilité.

#### Licenciement – Faute grave

Ayant relevé que le salarié s'était emparé de la fiche de paie d'un de ses collègues à son insu et pendant son absence, qu'il l'avait photocopiée et en avait fait usage auprès de l'inspection du travail, la Cour d'appel a pu décider que ce fait était à lui seul suffisamment grave pour caractériser une faute, dont l'employeur pouvait se prévaloir, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

(Cass. Soc. 01/02/11 – n°09-67-959 Bule c/ Sté Gargantua).

#### Harcèlement moral – Preuve

Dès lors qu'un salarié se plaignant de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, produit la lettre de licenciement de ce dernier faisant état d'un comportement agressif et dévalorisant à l'égard des membres de son équipe, une cour d'appel ne saurait, sans dénaturer cette lettre, considérer que le salarié n'établit aucun fait permettant de présumer un tel harcèlement.

(Cass. Soc. 29/09/11 – n°10-12-722 – Triadou c/ Sté Ratiopharm).

### Modification de la situation juridique de l'employeur – Transfert des contrats de travail en application d'une convention ou d'un accord collectif

Les régies de quartier, dont l'un des objectifs prioritaires est l'insertion des personnes en grande difficulté et qui assurent diverses activités au gré des besoins des habitants du quartier dans lequel elles interviennent, ne relèvent pas du champ d'application de l'accord du 29 mars 1990 fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire dans le secteur de la propreté.

(Cass. Soc. 28/09/11 – n°09-68-306 – Sté Flash Net c/ Association Régie Service 13 ; Cass. Soc. 28/09/11 – n°09-71-512 – Badoro c/ Association Régie Service 13)

*Commentaire* : Le marché du nettoyage des locaux d'une entreprise, divisé en plusieurs lots et auparavant assuré par des sociétés privées, a été attribué à compter du mois de novembre 2007 à des régies de quartier, lesquelles n'ont pas repris le contrat de travail des salariés affectés à ce marché. Ces derniers ont alors demandé leur réintégration au sein des associations et, à défaut, la résiliation de leurs contrats de travail aux torts de celles-ci.

Dans ses arrêts du 28 septembre 2011, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir jugé que les contrats de travail n'avaient pas été transférés aux associations et que les salariés étaient restés au service des entreprises de nettoyage.

L'accord du 29 mars 1990 sur la garantie d'emploi et la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire prévoit que les entreprises obtenant un marché de prestations de services de nettoyage sont tenues de prendre à leur charge les travailleurs affectés à ce service par l'entreprise qui exécutait auparavant ce marché. Ces dispositions s'appliquent aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements ayant une activité de nettoyage des locaux.

Or, l'activité principale des régies de quartier est l'insertion sociale et non le nettoyage, lequel n'est qu'un des moyens utilisés par les régies pour la réalisation de leur objet.

En conséquence, les dispositions de l'accord du 29 mars 1990 ne sont pas applicables en l'espèce.

### Maladie – Accident – Reclassement du salarié inapte

Une Cour d'appel ne peut décider que le reclassement du salarié inapte employé par un centre de lutte contre le cancer n'a pas à être recherché au sein de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, par des motifs inopérants au regard de la notion de groupe de reclassement, alors qu'il lui appartenait de rechercher si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des centres dont elle constatait qu'ils relevaient d'une fédération, permettaient ou non de réaliser effectivement la permutation de tout ou partie du personnel.

(Cass. Soc. 12/10/11 – n°10-18-038 – Panissaud c/ Centre Henri Becquerel Haute-Normandie)

*Commentaire* : La Cour de cassation reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir recherché si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation de centres de lutte contre le cancer relevant de la même fédération ne permettait pas la permutation du personnel. Les magistrats rappellent à cette occasion que les juges du fond ne sauraient exclure par principe la possibilité de permutation du personnel au regard de l'existence juridique distincte de différentes sociétés ou organismes.

### Droit disciplinaire – Mise à pied conservatoire

Une cour d'appel peut retenir que la mesure de mise à pied notifiée le jour de la convocation à l'entretien préalable, à l'issue du congé dont bénéficiait le salarié et dans l'attente de l'issue de la procédure, revêt un caractère conservatoire.

(Cass. Soc. 04/10/11 – n°10-18-862 – Colaccio c/ Sté Véolia).

*Commentaire* : La mise à pied conservatoire, mesure provisoire visant à écarter le salarié de l'entreprise dans l'attente de la décision de l'employeur concernant les faits reprochés à l'intéressé doit en principe avoir un effet immédiat et être prononcée parallèlement à la mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

Elle n'a pas un caractère de sanction et n'épuise donc pas le pouvoir disciplinaire de l'employeur pour les faits fautifs en question.

En l'espèce, la mise à pied conservatoire avait été décidée immédiatement et signifiée au salarié dans la lettre le convoquant à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour faute. Mais le salarié étant en congés pour une quinzaine de jours à partir du lendemain des faits reprochés, l'employeur avait précisé que cette mise à pied ne prendrait effet qu'à partir de la date de son retour de congés.

La Cour d'appel, approuvée par la Cour de Cassation, décide que ce report d'effet, lié aux circonstances particulières de l'affaire, ne pouvait remettre en cause le caractère conservatoire de cette mesure.

### Contrat de travail à durée déterminée – Requalification du contrat – Application de la procédure de licenciement

Une Cour d'appel ne saurait débouter un salarié de son action en responsabilité contre le liquidateur judiciaire pour n'avoir pas procédé à son licenciement dans les quinze jours du prononcé de la liquidation judiciaire alors qu'elle avait constaté que la relation de travail s'était poursuivie au-delà du terme du contrat à durée déterminée, ce dont il résultait que celui-ci était devenu un contrat à durée indéterminée qui n'avait pas pris fin du seul fait de la cessation d'activité de l'employeur.

(Cass. Soc. 04/10/11 – n°10-13-567 – Dugua c/ Dauverchain)

### Droits et obligations du salarié – Responsabilité pécuniaire vis-à-vis de l'employeur

A caractérisé l'intention de nuire du salarié justifiant sa condamnation à indemniser son employeur, la Cour d'appel relevant que c'était de façon préméditée que ce salarié qui bénéficiait de la confiance de l'entreprise, avait conservé, après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail, des fichiers de son employeur pour les affecter à la société concurrente dont il avait envisagé la création avant même cette rupture, manquant ainsi gravement tant à son obligation de loyauté qu'à son obligation contractuelle de restitution des fichiers.

(Cass. Soc. 28/09/11 – n°09-67-510 – Stypers c/ Sté CRC groupe CRC Search)

*Commentaire* : L'arrêt fournit un exemple de faute lourde, seule susceptible d'engager la responsabilité civile du salarié à l'égard de l'employeur.

En effet, le salarié ne peut-être condamné à verser à son employeur des dommages et intérêts qu'en cas de faute lourde, laquelle suppose une intention de nuire.