

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 38 - FEVRIER 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](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

#### Maladie ou accident non professionnel – visite médicale de reprise

Le salarié a bénéficié d'une visite de reprise ayant mis fin à la période de suspension du contrat de travail dès lors :

- qu'il a sollicité de l'employeur un rendez-vous auprès du médecin du travail afin que soit déterminée son aptitude ou inaptitude à son poste de travail,
- que l'employeur lui a adressé sa convocation à la visite qu'il a organisée,
- qu'à l'issue de celle-ci le médecin du travail a conclu à l'inaptitude définitive du salarié à son poste.

(Cass. Soc. 15/10/2014 – n°13-16-113).

#### Contrat à durée déterminée – Rupture anticipée

- a) La rupture d'un contrat à durée déterminée sans terme précis à l'expiration de sa durée minimale alors que l'objet du contrat n'est pas réalisé s'analyse en une rupture anticipée du contrat.
- b) La rupture anticipée du contrat à durée déterminée pendant la période de suspension du contrat consécutive à un accident maladie professionnel est nulle en l'absence de faute grave du salarié ou de cas de force majeure.

(Cass. Soc. 15/10/2014 – n°12-18-582).

#### Rupture conventionnelle homologuée – Transaction après signature de la convention

Une transaction ne peut être valablement conclue après une rupture conventionnelle que si elle intervient postérieurement à l'homologation administrative de la convention de rupture et si elle a pour objet de régler un différend relatif, non pas à la rupture du contrat, mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture

(Cass. Soc. 05/11/2014 – n°12-28-260).

### Conventions et accords collectifs – Dénonciation – Maintien des avantages individuels acquis

La rémunération du temps de pause constitue pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord collectif la prévoyant, non suivie d'un accord de substitution, un avantage individuel acquis.

(Cass. Soc. 05/11/2014 – n°13-14-077).

**Commentaire** : En l'espèce, l'employeur soutenait que dans la mesure où la pause était attachée à l'horaire collectif, le maintien de sa rémunération était incompatible avec l'organisation collective du travail.

Sur ce point, la cour de cassation rappelle qu'est un avantage individuel acquis un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

La rémunération de la pause constituant un avantage individuel acquis, les salariés pouvaient en l'espèce continuer à prétendre à son paiement, au taux applicable lors de la dénonciation. En revanche, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, modifier la prise des pauses. Ainsi, le temps de pause, objet de la rémunération, peut diminuer, voire disparaître selon la nouvelle organisation de l'horaire collectif.

### Visite médicale de reprise

Un salarié avait été licencié après avoir repris le travail à l'issue d'un arrêt consécutif à un accident du travail sans que la visite de reprise envisagée par la médecine du travail n'ait été effectuée à la date de la rupture.

La cour d'appel n'a pas retenu la faute grave mais a déclaré le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 15/10/2014 – n°13-14-969).

**Commentaire** : Faute de visite de reprise après une absence pour accident du travail, le contrat de travail reste suspendu et le salarié continue de bénéficier de la protection de son emploi prévue par les articles L. 1226-9 et suivants du code du travail.

Seules une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident du travail peuvent justifier la rupture du contrat. A défaut, le licenciement est nul en application de l'article L. 1226-13 du code du travail.

En l'espèce, l'arrêt de la cour d'appel de Versailles a été cassé. Le salarié avait repris son travail après un arrêt lié à un accident du travail, sans bénéficier d'une visite de reprise. Il avait ensuite été licencié pour faute grave. Les juges du fond avaient écarté une telle faute mais sans tirer les conséquences légales. Ils avaient en effet considéré que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, alors qu'ils auraient dû prononcer son annulation.

### Maladie ou accident non professionnel – Inaptitude physique

A caractérisé un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, antérieur à l'engagement de la procédure de licenciement, et justifiant l'octroi de dommages-intérêts la cour d'appel ayant relevé qu'il avait réintégré un salarié déclaré inapte par le médecin du travail à l'issue de la visite médicale de reprise et lui avait demandé de travailler malgré cet avis d'inaptitude.

(Cass. Soc. 15/10/2014 – n°12-16-258).

**Commentaire** : Même en présence d'un licenciement prononcé pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, un employeur peut se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité commis antérieurement à la rupture du contrat de travail.

### Licenciement - Procédure

Ne méconnaît pas les règles de preuve la cour d'appel qui a estimé que la lettre de notification du licenciement ayant bien été adressée au salarié, c'était à ce dernier d'établir que le pli, dont il avait accusé réception, ne comportait pas la lettre de licenciement.

(Cass. Soc. 05/11/2014 – n°13-18-663).

**Commentaire** : Selon une jurisprudence ancienne et constante des chambres civiles de la cour de cassation, il appartient au destinataire d'une lettre recommandée et non à son expéditeur, de démontrer que ce pli était vide (Cass. 1° civ. 15/07/1993 – n° 92-04-092 ; Cass. Soc. 2° civ. 15/12/2001 – n° 10-26-618).

La chambre sociale adopte la même position. C'est donc au salarié de démontrer que l'envoi recommandé ne comprenait pas la lettre de licenciement et non à l'employeur de prouver que la lettre se trouvait dans le pli recommandé.

### Conflits collectifs – Revendications professionnelles préalables

L'exercice normal du droit de grève n'est soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant.

L'exercice du droit de grève nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.

(Cass. Soc. 22/10/2014 – n°13-19-858).