

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 37 - JANVIER 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

Contrôle et surveillance des salariés – Accès à l'ordinateur du salarié

Les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la Cnil constituent un moyen de preuve illicite.

Une cour d'appel ne peut admettre la cause réelle et sérieuse du licenciement d'un salarié auquel il était reproché une utilisation excessive de sa messagerie professionnelle à des fins personnelles, en se fondant uniquement sur des éléments de preuve obtenus à l'aide d'un dispositif de contrôle individuel des flux de messagerie avant qu'il ne soit déclaré à la Cnil.

(Cass. Soc. 08/10/2014 – n°13-14-991).

Licenciement – Notification de licenciement

La preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens.

Ayant constaté que le témoignage du responsable administratif de la société employeur établissait que la lettre de licenciement avait été notifiée au salarié concerné par une remise en main propre et que celui-ci en avait eu connaissance, une cour d'appel a légalement justifié sa décision de débouter l'intéressé de ses demandes indemnitaires.

(Cass. Soc. 29/09/2014 – n°12-26-932).

Licenciement – Date des faits reprochés

L'employeur ayant commis une erreur de date sur les faits reprochés au salarié dans la lettre de licenciement n'est pas privé de la possibilité de s'en prévaloir dès lors que la cour d'appel a estimé qu'il s'agissait d'une erreur matérielle et que ces faits étaient établis et non contestés par le salarié concerné.

(Cass. Soc. 17/09/2014 – n°12-24-874).

Commentaire : En l'espèce, l'erreur de date commise par l'employeur n'avait pas d'incidence sur le caractère réel et sérieux du licenciement puisque le salarié ne contestait pas dans ses écritures le comportement fautif qui lui était reproché.

Procédure de licenciement pour motif économique

Si le juge ne peut pas, pour la mise en œuvre de l'ordre des licenciements, substituer son appréciation des qualités professionnelles du salarié à celle de l'employeur, il lui appartient, en cas de contestation, de vérifier que l'appréciation portée par ce dernier sur les aptitudes professionnelles du salarié ne procède pas d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir.

(Cass. Soc. 24/09/2014 – n°12-16-991).

Droit de grève – services publics

Les dispositions des articles L.2512-1 et L.2512-2 du code du travail, relatives à l'exercice du droit de grève dans le service public, ne s'appliquent, au sein d'une entreprise privée gérant un service public, qu'au seul personnel affecté à cette activité de service public.

(Cass. Soc. 08/10/2014 – n°13-13-792).

Suspension du contrat de travail – visite médicale de reprise

L'employeur ne peut être dispensé de payer leur salaire aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre l'existence d'une situation contraignante l'empêchant de fournir du travail.

Il doit en conséquence rémunérer le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail pour maladie, s'est tenu à sa disposition pour qu'il soit procédé à la visite médicale de reprise dont il avait en vain sollicité l'organisation.

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par l'intéressé produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que, malgré ses demandes insistantes aux fins de bénéficier d'une telle visite, caractérisant son intention de reprendre son activité, l'employeur n'y a pas donné suite sans justification.

(Cass. Soc. 23/09/2014 – n°12-24-967).

Transports – Durée du travail

Il résulte de l'article 17 de l'annexe I à la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du 21 décembre 1950 que, dans le cas où l'employeur autorise son salarié, chauffeur de car, à effectuer les trajets entre son domicile et le lieu de démarrage et de fin de tournée avec son bus et à le conserver à proximité en stationnement, ce temps de conduite constitue un temps de travail effectif.

(Cass. Soc. 24/09/2014 – n°12-28-459).

Pouvoir disciplinaire de l'employeur

Ne constitue pas une sanction disciplinaire, le changement d'affectation provisoire d'un salarié décidé dans l'attente de l'engagement d'une procédure disciplinaire dès lors qu'il a pour seul objet d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers et qu'il n'emporte pas modification durable du contrat de travail.

(Cass. Soc. 08/10/2014 – n°13-13-673).

Contrôle et surveillance des salariés – Fouille du sac du salarié

Sauf circonstances exceptionnelles, telle qu'une alerte à la bombe dans un contexte de menace terroriste par exemple, l'employeur ou son représentant ne peut ouvrir les sacs appartenant aux salariés pour en vérifier le contenu qu'avec leur accord et à la condition de les avoir préalablement avertis de leur droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin.

(CA Bordeaux- 17/09/2014 – n°12-06049).

Commentaire : La cour d'appel souligne que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions non justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (article L.1121-1 du code du travail).

Contrairement à ce que soutenait l'employeur, l'information préalable du salarié sur ses droits doit avoir lieu chaque fois qu'un contrôle (ouverture du sac) est exercé. Peu importe que le salarié en ait déjà connaissance par la voie d'une clause du règlement intérieur ou d'une note de service ou parce qu'il avait déjà fait auparavant l'objet d'un contrôle de ses affaires personnelles précédé d'une information complète sur ses droits en la matière.

Maladie ou accident non professionnel – Réintégration du salarié apte avec réserves.

A caractérisé l'absence du comportement discriminatoire en raison de l'état de santé du salarié, la cour d'appel ayant constaté que l'employeur avait affecté le salarié à une tournée de livraison allégée à la suite de l'avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail.

L'employeur avait ensuite proposé un autre poste déclaré par le médecin du travail adapté à l'état de santé de l'intéressé, sans passer outre le refus de celui-ci, pour, en définitive, l'affecter à un poste de chauffeur-livreur conforme aux préconisations du médecin du travail.

Il ressort de ces constatations que l'employeur avait satisfait à son obligation de réintégration et tout mis en œuvre pour respecter les avis médicaux.

(Cass. Soc. 23/09/2014 – n°13-12-607).

Attestation Pôle Emploi

La remise d'une attestation Pôle Emploi contenant des indications erronées ne permettant pas la détermination exacte des droits du salarié entraîne nécessairement un préjudice pour lui devant être réparé par les juges du fond

(Cass. Soc. 30/09/2014 – n°13-13-390).