

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 40 - AVRIL 2015

#### A NOTER

La prochaine réunion des conseillers  
du salarié aura lieu le

JEUDI 4 JUIN 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

#### Procédure de licenciement collectif pour motif économique

En portant le nombre de licenciements envisagés de 84 à 117 à la fin de la procédure d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise sur un projet de licenciement collectif pour motif économique, l'employeur a privé les membres de cette instance de la possibilité de rendre un avis en toute connaissance de cause. La procédure consultative est donc irrégulière et la décision d'homologation du Direccte doit être annulée.

(T.A. Paris – 30/12/2014 – n°14 214 02/3-2).

#### Durée du travail - Modulation

Il résulte de la combinaison des articles L.3122-9 et L.3122-10 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, qu'un accord d'entreprise ne peut pas fixer, comme seuil de déclenchement des heures supplémentaires, un plafond supérieur à 1607 heures par an. Le non-respect de cette règle n'affecte pas la validité de l'accord mais les heures effectuées au-delà de la 1607<sup>ème</sup> heure annuelle doivent dans ce cas être qualifiées d'heures supplémentaires.

(Cass. Soc. 17/12/2014 – n°13-13-502).

#### Harcèlement moral

Un harcèlement moral est caractérisé dès lors que l'attitude réitérée de l'employeur, ayant refusé d'adapter le poste de travail du salarié aux exigences du médecin du travail et lui ayant confié de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités physiques, a entraîné une dégradation des conditions de travail de l'intéressé mettant en jeu sa santé.

(Cass. Soc. 08/01/2015 – n°13-17-602).

### Inaptitude physique - Reclassement

La recherche des possibilités de reclassement du salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. L'activité dans le cadre d'un contrat de franchise n'emporte pas à elle seule la démonstration de l'absence de possibilité d'une telle permutation du personnel.

(Cass. Soc. 10/12/2014 – n°13-18-679).

**Commentaire** : La question soumise aux juges en l'espèce était celle de savoir si des sociétés franchisées exerçant sous une même enseigne commerciale peuvent être considérées comme un groupe pour l'appréciation de cette obligation.

La Cour de Cassation répond par l'affirmative. C'est au regard de la possibilité de permutation du personnel que doit s'apprécier l'obligation ou non, pour une entreprise franchisée, de chercher les possibilités de reclassement du salarié inapte au sein des autres entreprises de la même enseigne.

L'indépendance juridique et financière de ces dernières peut toutefois constituer un indice de la non-permutabilité du personnel.

### Rupture amiable – Départ volontaire pour motif économique

Une cour d'appel justifie légalement sa décision de débouter un salarié de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, dès lors qu'elle constate que cette rupture résulte de la conclusion d'un accord de rupture amiable intervenu dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi par départs volontaires, qui n'envisageait aucun licenciement, et que le consentement du salarié n'a pas été vicié du fait du comportement de l'employeur.

(Cass. Soc. 17/12/2014 – n°13-19-623).

**Commentaire** : En cas de PSE, proposant des départs volontaires, l'employeur et le salarié peuvent conclure une rupture amiable en application de l'accord 1134 du code civil. Celle-ci est valable, sauf au salarié de prouver un vice du consentement du fait du comportement de l'employeur.

En effet, si la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que par rupture conventionnelle telle que prévue par le code du travail, sous peine de requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, il en va différemment en cas de dispositions légales contraires. Ce qui est le cas avec l'article L.1237-16 du code du travail qui exclut expressément le recours à la rupture conventionnelle dans le cadre d'un PSE ou d'un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

### Licenciement pour motif économique – Notion de groupe

L'adhésion d'une mutuelle de santé à une fédération nationale n'entraîne pas, en soi, la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L.1233-4 du code du travail.

Une cour d'appel ne peut donc pas juger que l'employeur n'a pas accompli loyalement son obligation de reclassement et que le licenciement est, en conséquence, sans cause réelle et sérieuse sans préciser en quoi les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des différentes mutualités adhérentes de la Fédération Nationale de la Mutualité Française leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

(Cass. Soc. 11/02/2015 – n°13-23-573).

### Inaptitude – Avis du médecin du travail

En l'absence de recours, exercé devant l'inspecteur du travail, contre les avis du médecin du travail sur l'aptitude physique d'un salarié, ceux-ci s'imposent au juge.

(Cass. Soc. 17/12/2014 – n°13-12-277).

### Inaptitude physique – Saisine de l'inspecteur du travail

La décision de l'inspecteur du travail, saisi d'un recours formé par le salarié, infirmant l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail et déclarant l'intéressé apte, sous certaines réserves, à occuper son emploi doit être regardée comme imposant des sujétions dans l'exécution du contrat de travail.

Dès lors, la décision ne peut intervenir, en application de l'article 24 de la loi du 12 avril 2000, qu'après que l'employeur eut été mis à même de présenter ses observations.

(CE 21/01/2015 – n°365124).

### Gérants de succursales ou de dépôt – Représentation du personnel

Il résulte des articles L.2431-1, L.2411-1, L.2411-2, L.7321-1 et L.7322-1 du code du travail que les gérants non-salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail peuvent se prévaloir de l'ensemble des dispositions légales relatives aux institutions représentatives du personnel, sous réserve des aménagements expressément prévus par les dispositions particulières les concernant. En particulier, ils peuvent se prévaloir des dispositions sanctionnant la rupture de leur contrat de travail sans autorisation administrative.

(Cass. Soc. Plén. 09/01/2015 – n°13-80-967).

### Conventions et accords collectifs – Accord annulé – Période antérieure à l'annulation

Un accord collectif nul ne peut produire aucun effet. Dès lors, une cour d'appel ne saurait condamner un employeur au paiement de sommes à titre de rappel de primes d'assiduité et rejeter ses demandes en remboursement des sommes versées à ce titre, après avoir constaté que l'accord collectif instituant le versement de ces primes avait été annulé.

(Cass. Soc. 09/12/2014 – n°13-21-766).