

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 26 - MAI 2013

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

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

Licenciement pour motif économique – Obligation de reclassement

Une cour d'appel ne saurait, pour juger qu'un établissement d'enseignement privé a respecté son obligation de reclassement avant de licencier un enseignant pour motif économique, retenir qu'il n'existait en son sein, à l'époque du licenciement, aucun emploi disponible et compatible avec les qualifications professionnelles de l'intéressé, sans rechercher si les emplois, de catégorie inférieure, de surveillant, maître de maison et cuisinier, qui avaient été pourvus, n'étaient pas adaptés aux capacités et aux aptitudes du salarié et s'ils lui avaient été proposés préalablement au licenciement.

(Cass. Soc. 17/01/2013 – n°11-26-238 – *Cobbe c/ Association Maison Familiale Rurale du Clunisois*).

Licenciement – Motif personnel – Utilisation d'Internet

Ayant constaté que le salarié s'était connecté pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à des sites extra-professionnels, la Cour d'Appel a pu décider, malgré l'absence de définition précise du poste de l'intéressé, qu'une telle utilisation d'Internet présentait un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave.

(Cass. Soc. 26/02/2013 – n°11-27-372 – X. c/ *Sté Dubus*)

Rupture pour maladie prolongée – Obligation de sécurité de résultat de l'employeur

Lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat (stress permanent et prolongé en raison d'une surcharge de travail), ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.

(Cass. Soc. 13/03/2013 – n°11-22-082 – *Bessière c/ Sté Kalisterra*)

Rupture pour maladie prolongée – Perturbation de l'entreprise

Est dépourvue de cause réelle et sérieuse le licenciement motivé par la perturbation dans le fonctionnement de l'établissement (magasin) et non de l'entreprise, dans lequel travaille le salarié absent pour maladie.

(Cass. Soc. 23/01/2013 – n°11-28-075 – *Boller c/ Sté Coiff'idis le Havre*)

Commentaire

Dans cette affaire, l'employeur justifiait la rupture par la perturbation apportée au fonctionnement du magasin dans lequel était employé le salarié malade. Pour les juges, cette motivation est insuffisante ; c'est l'entreprise dans sa globalité qui doit être perturbée, et non un seul de ses établissements.

Droit disciplinaire – Sanction entraînant une modification du contrat de travail

La notification par l'employeur, après l'engagement de la procédure disciplinaire d'une proposition de modification du contrat de travail soumise au salarié, interrompt le délai de deux mois de prescription des faits fautifs qui court depuis la convocation à l'entretien préalable. Par ailleurs, le refus par le salarié de cette proposition interrompt à nouveau ce délai. Il s'ensuit que la convocation du salarié à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les deux mois de ce refus.

(Cass. Soc. 15/01/2013 – n°11-28-109 – Sté Chabrilac c/ Chies).

Licenciement disciplinaire – Suspension du contrat de travail

Le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable et ce délai n'est ni suspendu, ni interrompu pendant la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident de travail, une maladie professionnelle ou une maladie non professionnelle du salarié.

La suspension du contrat pour maladie ou accident est sans effet sur l'obligation pour l'employeur de respecter les délais de la procédure disciplinaire.

(Cass. Soc. 27/02/2013 – n° 11-27-130 – Tinhougga c/ Sté Eprox)

Droit disciplinaire – Mise à pied

Ayant relevé que la mise à pied du salarié, qualifiée de conservatoire, avait été suivie dès le lendemain de la convocation du salarié à un entretien préalable à son licenciement, la Cour d'Appel en a justement déduit que cette mise à pied n'était pas disciplinaire.

(Cass. Soc. 20/03/2013 – n° 12-15-707 – Weixler c/ Sté Sasu Loomis France)

Modification de la situation juridique de l'employeur – Marché de prestations de services et sous-traitance

Pour dire que les contrats de travail des salariés affectés à une activité de nettoyage ont été transférés en application de l'article L.1224-1 du code du travail, une Cour d'Appel ne saurait retenir que, pour certains secteurs dans lesquels l'activité repose essentiellement sur la main d'œuvre, une collectivité de travailleurs que réunit durablement une activité commune peut correspondre à une entité économique susceptible de maintenir son identité par-delà le transfert quand ce personnel met en œuvre des connaissances techniques ou un savoir-faire qualifié constituant ainsi un actif économique incorporel.

Les motifs sont insuffisants à établir l'existence d'une entité économique autonome non plus que le transfert d'éléments corporels ou incorporels significatifs et nécessaires à l'exploitation.

(Cass. Soc. 27/02/2013 – n°12-12-305 – Sté Elior Services Propreté et Santé c/ Attikpo).

Commentaire

En l'espèce, les juges du fond se basaient sur la jurisprudence communautaire selon laquelle, dans les secteurs d'activité reposant essentiellement sur la main d'œuvre et fonctionnant sans éléments d'actifs corporels ou incorporels significatifs, tels que le nettoyage ou le gardiennage, la reprise, par le nouveau titulaire d'un marché, d'une partie essentielle des effectifs peut emporter transfert d'une entité économique autonome.

Mais la Chambre Sociale de la Cour de Cassation n'infléchit pas sa jurisprudence et continue à exiger, pour qu'un changement de prestataires relève de l'article L.1224-1 du code du travail, que celui-ci s'accompagne du transfert d'éléments d'exploitation corporels ou incorporels significatifs.

Durée du travail – Temps de pause

- Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, obligatoirement consécutives. Une interruption de travail au cours de la période de six heures de travail effectif quotidien ne dispense pas l'employeur d'accorder au salarié ce temps de pause obligatoire.
- Ayant constaté que le temps de travail effectif quotidien des salariés était supérieur à six heures, la Cour d'Appel a exactement décidé que l'accord d'entreprise qui prévoyait l'octroi de deux pauses d'une durée inférieure à vingt minutes contrevenait aux dispositions légales.

(Cass. Soc. 20/02/2013 – n° 11-21-599 – Hervo c/ Sté Lidl ; Cass. Soc. 20/02/2013 – n° 11-26-793 – Delestre c/ Sté Lidl ; Cass. Soc. 20/02/2013 – n° 11-28-612 – Sté Faun c/ Fayat)