

CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 25 - MARS 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

Suspension du contrat de travail – Accomplissement d'une prestation de travail

Un salarié que l'employeur a laissé travailler en période de suspension du contrat pour accident du travail puis pour maladie et condamné, pour ce motif, à rembourser les indemnités journalières qu'il a perçues, ne saurait être débouté de sa demande de dommages et intérêts contre l'employeur.

(Cass. Soc. 21/11/12 – n°11-23-009 – *Le blond c/ Sté Galaxie voyages*)

Licenciement – Perte du permis de conduire

Une cour d'appel a pu décider qu'en n'informant pas l'employeur de l'annulation de son permis de conduire pour perte totale de ses points, un chauffeur routier n'a pas commis de faute professionnelle propre à justifier son licenciement, dès lors que l'intéressé n'avait pas reçu personnellement la notification par la préfecture de cette annulation, et qu'il ne pouvait avoir une vision précise de l'évolution du capital de points de son permis de conduire, son employeur ne l'ayant pas informé régulièrement des infractions commises lors de son temps de travail.

(Cass. Soc. 21/11/12 – n°11-22-250 – *Sté Transports Orain c/ Sulejmanoski*).

Inaptitude du salarié – Reprise de versement du salaire

Lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation de reprendre le versement du salaire en méconnaissance de l'article L.1226-11 du code du travail, le salarié peut demander à la fois la résiliation du contrat pour ce manquement et le paiement de son salaire jusqu'à la date de la rupture.

(Cass. Soc. 12/12/12 – n°12-12-173 – *Le Blanc c/ Sté Brasserie de la Croix Rousse*).

Droit disciplinaire – Mise à pied conservatoire

Lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales, l'employeur peut, sans engager immédiatement une procédure de licenciement, prendre une mesure de mise à pied conservatoire si les faits le justifient.

(Cass. Soc. 4/12/12 – n°11-27-508 – *Association régie de quartier Behren insertion c/L.*)

Transaction – Rupture du contrat de travail

Une transaction ne peut pas avoir pour objet de mettre fin à un contrat de travail.

(Cass. Soc. 5/12/12 – n°11-15-471 – Joctot c/Capel)

Commentaire

Les parties à un contrat de travail ne peuvent donc, dans un seul et même acte écrit, consacrer tout à la fois une résiliation amiable qui suppose l'absence de tout litige entre les parties, et une transaction valant renonciation à des droits litigieux au sens de l'article 2044 du code civil.

Si en l'espèce, la convention litigieuse avait pu valablement rompre le contrat de travail entre l'employeur et la salariée, elle ne constituait pas pour autant une transaction et ne pouvait avoir pour effet de priver l'intéressée des droits nés de l'exécution du contrat de travail.

Accord d'entreprise – Application dans les différents établissements

Pour l'attribution d'un droit ou d'un avantage reconnu par un accord collectif, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

(Cass. Soc. 14/11/12 – n° 11-22-644 - Syndicat Fédération des services CFDT c/ Sté Conforama France)

Commentaire

La norme unique que constitue l'accord d'entreprise doit être appliquée de la même manière sur l'ensemble des établissements.

La décision des directeurs de magasin d'accorder à leurs salariés un avantage supplémentaire, selon des conditions qui leur étaient propres, ne pouvait constituer, contrairement à ce qu'avait retenu la Cour d'appel, une raison objective dès lors que l'accord d'entreprise ne prévoit pas l'autonomie de négociation au sein des établissements, s'agissant de la détermination des congés payés.

Si la Cour de Cassation admet que l'appartenance de salariés à des établissements différents de l'entreprise peut constituer un élément objectif justifiant une différence de traitement concernant l'octroi d'un avantage, ce n'est que lorsqu'il a été convenu, par accord collectif, que la définition des conditions de travail, pouvant justifier l'octroi de cet avantage, relève de la compétence de chaque établissement.

Comité d'entreprise ou d'établissement – Attributions d'ordre économique ou professionnel

Le Comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la mise en œuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui soit imposée par un accord collectif étendu.

(Cass. Soc. 21/11/12 – n° 11-10-625 - Sté Aux Galeries de la Croisette c/ CCE de l'UES groupe Monoprix)

Commentaire

Un employeur tenu par l'arrêté d'extension d'un accord collectif portant révision des classifications et dans le champ duquel se situait l'entreprise, avait mis en œuvre les prescriptions de l'accord étendu sans consulter le comité d'entreprise. Il soutenait que la norme collective s'imposait à lui par suite de son extension, cette mise en œuvre ne résultait d'aucune décision de sa part de sorte qu'il n'avait pas à informer et à consulter le comité. La Cour de Cassation approuve les juges du fond d'avoir rejeté cette analyse.

Licenciement pour motif économique – Salarié en invalidité

Dès lors qu'il a connaissance du classement en invalidité deuxième catégorie d'un salarié au moment d'engager la procédure de licenciement pour motif économique ou pendant son déroulement, l'employeur est tenu, après avoir fait procéder à une visite de reprise, de lui proposer une offre de reclassement qui prenne en compte les préconisations du médecin du travail exprimées à l'issue de cette visite.

(Cass. Soc. 5/12/12 – n°12-24-204 et du 10-24-219 – Lloret c/ Sté Nestlé France).