

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 7 - DECEMBRE 2010

#### DROIT DISCIPLINAIRE – AVERTISSEMENT

Un message électronique dans lequel l'employeur adresse divers reproches à un salarié et l'invite de façon impérative à un changement radical, avec mise au point ultérieure, sanctionne un comportement fautif et constitue un avertissement. Il en résulte que les faits faisant l'objet de ce courriel ne peuvent ensuite justifier un licenciement.

(Cass. Soc. 26/05/2010 – n° 08-42-893 – Sté Médiance C/ Boileau)

#### MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Une Cour d'appel ne saurait conclure à l'impossibilité de réintégrer le salarié licencié pendant la période de suspension de son contrat de travail consécutive à un accident du travail au motif que l'entreprise avait fait l'objet d'une cession totale dans le cadre d'un plan de cession limitant le nombre de salariés transférés et que le licenciement opéré avait mis un terme définitif à la relation salariale alors que, du fait de la nullité de son licenciement, l'intéressé était resté au service de la société cédante, avait vu son contrat de travail transféré de plein droit lors de la cession au profit de l'entreprise cessionnaire.

(Cass. Soc. 06/10/2010 – n° 09-40-976 – Galindo C/ Sté Denver

#### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – LICENCIEMENT – ELEMENTS DE PREUVE

Constitue un mode de preuve licite des faits retenus à l'appui du licenciement d'un salarié, animateur radio, la production par l'employeur de bandes d'enregistrement d'émissions de radio publiques, donc non enregistrées à l'insu de l'intéressé.

(Cass. Soc. 23/06/2010 – n° 09-41-906 – Tomasin C/ Sté Radio Trafic FM)

Commentaire : *L'enregistrement de la parole et de l'image d'un salarié est un mode de contrôle de son activité qui ne peut être mis en place sans information et consultation préalable du comité d'entreprise (article L.2323-32 alinéa 3 du code du travail) et sans avoir été préalablement porté à la connaissance de l'intéressé (article L.1222-4 du code du travail). A défaut, les éléments de preuve tirés de ce dispositif sont irrecevables. Il en va différemment lorsque l'enregistrement concerne une émission de radio publique.*

#### SALAIRE – EGALITE DE REMUNERATION

Le principe d'égalité de traitement n'ayant vocation à s'appliquer qu'entre les salariés d'une même entreprise, il n'existe aucun principe juridique imposant à une société d'accorder à ses salariés des avantages identiques à ceux des salariés d'autres entreprises du groupe.

(Cass. Soc. 14/09/2010 – n° 08-44-180 – Agot C/ Centre de Gestion et d'Etude AGS CGEA de Fort de France)

Commentaire : *Cet arrêt illustre la tendance de la Cour de cassation à se référer désormais au principe d'égalité de traitement et non plus au principe "à travail égal, salaire égal".*

*La Cour confirme sa jurisprudence selon laquelle le cadre d'appréciation de ce principe reste l'entreprise. En conséquence, les salariés d'une entreprise ne sont pas fondés à revendiquer des avantages accordés à des salariés d'une autre entreprise appartenant au même groupe.*

DIRECCTE DU LIMOUSIN  
Unité Territoriale de la Haute-Vienne  
Section Centrale Travail  
2, Allée Saint Alexis  
BP 13203  
87032 LIMOGES CEDEX

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](mailto:dd-87.branches-entreprises@direccte.gouv.fr)

## MATERNITE – RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE DE PROTECTION

Une Cour d'appel ne peut admettre la légitimité du licenciement pour motif économique d'une salarié en état de grossesse médicalement constatée en relevant que la faiblesse du chiffre d'affaires et la situation économique rendait impossible le maintien de son contrat de travail pour un motif non lié à l'état de grossesse.

(Cass. Soc. 06/10/2010 – n° 08-70-109 – Bonhomme ép. Rigaut C/ Teixeiras)

## MEDECINE DU TRAVAIL – VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité. Son manquement à l'obligation de faire passer une visite médicale d'embauche au salarié cause nécessairement un préjudice à l'intéressé.

(Cass. Soc. 05/12/2010 – n° 09-40-913 – Kamara C/ Leblay)

## DUREE DU TRAVAIL – MODULATION – SALARIE ABSENT EN PERIODE HAUTE – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Sauf stipulations conventionnelles plus favorables, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable en cas de modulation annuelle de la durée du travail doit, lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période haute, être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation applicable dans l'entreprise.

(Cass. Soc. 13/07/2010 – n° 08-44-550 – Sté Marrel C/ Beaulaygue)

## CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE – RUPTURE ANTECIPÉE

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

(Cass. Soc. 06/10/2010 – n° 09-41-294 – Zedi C/ Communauté d'agglomération Saint-Etienne Métropole)

Commentaire : Confirmation, à l'occasion d'une rupture pour faute grave d'un contrat à durée déterminée, d'une jurisprudence adoptée à propos du licenciement pour faute grave.

## REPRESENANTS DU PERSONNEL – CONSEILLER DU SALARIE – ETENDUE DE LA PROTECTION

La protection du conseiller du salarié court à compter du jour où la liste sur laquelle il est inscrit est arrêtée dans le département par le Préfet, indépendamment des formalités de publicité.

Commentaire : Jusqu'à maintenant, il avait été jugé que la protection attachée à la qualité de conseiller du salarié était conditionnée par la publication de la liste sur laquelle le salarié était inscrit.

*En l'absence de publication de la liste, il appartenait au conseiller du salarié de faire la preuve que l'employeur avait connaissance de sa qualité lors de l'envoi de la lettre de licenciement.*

*La Cour de cassation adopte une solution nouvelle ; la protection du conseiller du salarié, inscrit sur la liste prévue par l'article L.1232-7. L'alinéa du code du travail court à compter du jour où cette liste est arrêtée dans le département par le Préfet en application de l'article D.1232-5 du code du travail, indépendamment des formalités de publicité prévues à cet article. L'idée est que, dès qu'il est nommé conseiller, le salarié est en mesure d'exercer ses fonctions et doit bénéficier de la protection qui leur est attachée.*

## TEMPS PARTIEL – STATUT DU SALARIE – REMUNERATION

Selon l'article L.3123-10 du code du travail, compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Cependant, selon l'article L.2251-1 du même code, une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur.

Il résulte des dispositions des articles 15, 16 et 18 de l'accord collectif national du 19 décembre 1985 des Caisses d'épargne que la prime d'expérience, la prime familiale et la prime de vacances qu'ils instituent ont un caractère forfaitaire pour tous les salariés, de sorte qu'elles doivent être intégralement versées aux salariés à temps partiel.

(Cass. Soc. 16/09/2010 – n° 08-45-050 – Caisse d'Epargne des Pays de l'Adour C/ Duhart)