



# La Lettre

## RH/Social - Janvier 2013

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

INFOS

### LE PREJUDICE SPECIFIQUE D'ANXIETE DU SALARIE

Un employeur reproche à un arrêt rendu par une Cour d'Appel d'avoir fixé la créance d'une de ses salariées au passif de la liquidation judiciaire de sa société à une certaine somme de titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice d'anxiété qu'elle aurait subi.

Selon lui, si les salariés, qui ont travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la Loi n°98-1194 du 23 Décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante peuvent se trouver par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et subir de ce fait un préjudice spécifique d'anxiété qu'il appartient à l'employeur d'indemniser, encore faut-il qu'ils aient été amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse.

Or, tel n'avait pas été le cas de cette salariée.

La Chambre Sociale de la Cour de cassation rejette cette argumentation : qu'elle se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers, le seul constat que cette salariée a travaillé dans l'un des établissements visés plus haut pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, suffit à démontrer qu'elle se trouvait, de par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante.

Son préjudice spécifique d'anxiété est, ainsi, parfaitement démontré.

*Cass. Soc. 4 Décembre 2012, pourvoi n°11-26.294*

### PROMOTION PROFESSIONNELLE ET AUGMENTATION DE SALAIRE

Un employeur a soutenu devant la Cour suprême que la promotion d'un salarié n'entraînait pas nécessairement une augmentation de salaire, dès lors que le salaire perçu antérieurement à la promotion était supérieur au salaire minimum conventionnel correspondant au poste auquel accédait le salarié.

Pour la Chambre Sociale de la Cour de cassation, l'argumentation de cet employeur n'est pas fondée dès lors que l'augmentation de salaire demandée par le salarié en raison de sa promotion avait été prévue par le directeur lui-même dans sa fiche de formation : l'intéressé peut donc y prétendre à compter de la date à laquelle il a exercé ses nouvelles fonctions.

*Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-15.484*



### COTISATIONS SOCIALES, CSG, CRDS

Voici la valeur des plafonds de la sécurité sociale pour 2013 : 37.030 € à l'année - 9.258 € pour le trimestre - 3.086 € pour le mois - 1.543 € par quinzaine - 712 € hebdomadaire - 170 € journalière - 23 € horaire

[Arrêté du 12 Décembre 2012 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour l'année 2013](#)



### SMIC ET MINIMUM GARANTI

Le taux horaire du SMIC, depuis le 1<sup>er</sup> Janvier, est fixé à 9,43 €, ce qui représente un SMIC mensuel brut de 1.430,25 € pour 35h de travail hebdomadaire (151,67 heures mensuelles)

Depuis le 1<sup>er</sup> Juillet 2012, le minimum garanti est fixé à 3,49 €

[Décret n°2012-2354 du 4 Décembre 2012](#)

## POURSUITES PENALES DU SALARIE, PRISE D'ACTE ET MISE A PIED A TITRE CONSERVATOIRE

La Chambre Sociale de la Cour de cassation s'est penchée sur la demande d'une salariée, engagée en qualité de responsable administrative dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée par une Association puis, en qualité de directrice salariée.

Au cours de l'exécution de son contrat de travail, elle est interpellée et placée en garde à vue, une enquête préliminaire du chef d'abus de confiance au préjudice de son employeur ayant été ouverte.

Celui-ci lui adresse alors une mise à pied à titre conservatoire pour la durée de la procédure dirigée à son encontre.

Par jugement du Tribunal Correctionnel, elle a été déclarée coupable notamment d'abus de confiance et d'usage de faux au préjudice de son employeur.

Par lettre, elle prenait acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur au motif qu'il ne lui versait plus son salaire depuis trois mois ; l'employeur lui notifiait, quant à lui, son licenciement pour fautes lourdes.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale notamment pour faire juger que sa prise d'acte devait avoir l'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander des dommages intérêts.



La Cour d'Appel lui donne raison : pour dire que la prise d'acte, par la salariée, de la rupture de son contrat de travail produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'article L. 1332-4 du code du travail ne permet pas de délivrer une mise à pied conservatoire lors de la découverte de faits fautifs donnant lieu à des poursuites pénales.

La Chambre Sociale de la Cour de cassation censure cette position et rappelle que selon les articles L.1332-3 et L.1332-4 du Code du Travail, 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 Décembre 2012, pourvoi n°11-27.508

### REGARD SUR LA CLAUSE AU CONTRAT DE TRAVAIL INSTITUANT UNE PROCEDURE DE CONCILIATION

En raison de l'existence en matière prud'homale d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire, une clause du contrat de travail qui institue une procédure de conciliation préalable en cas de litige survenant à l'occasion de ce contrat n'empêche pas les parties de saisir directement le juge prud'homal de leur différend.

Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-20.004

## GARANTIE DES SALAIRES ET DROIT COMMUNAUTAIRE



« Le port d'une tenue de travail étant obligatoire pour les salariés d'une entreprise et cette tenue étant inhérente à leur emploi, il en résulte que leur entretien doit être pris en charge par l'employeur »

Cass. Soc. 20 Novembre 2012, pourvoi n°11-24.159

Si le droit communautaire dispose que lorsqu'une entreprise ayant des activités sur le territoire d'au moins deux Etats membres se trouve en état d'insolvabilité, l'institution compétente pour le paiement des créances impayées des travailleurs est celle de l'Etat membre sur le territoire duquel ils exercent ou exerçaient habituellement leur travail, il ne s'oppose pas à ce qu'une législation nationale prévoit qu'un travailleur puisse se prévaloir de la garantie salariale, plus favorable, de l'institution nationale, conformément au droit de cet Etat membre.

Ainsi, l'article L.3253-6 du Code du Travail imposant à tout employeur de droit privé d'assurer ses salariés, y compris ceux détachés à l'étranger ou expatriés, contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en cas de liquidation judiciaire, c'est à bon droit qu'une Cour d'Appel a retenu que la garantie de l'AGS, plus favorable que celle résultant du droit allemand, devait bénéficier

à un salarié qui, travaillant sur des chantiers à l'étranger, avait choisi de maintenir son domicile sur le territoire français.

Cass. Soc. 4 Décembre 2012, pourvoi n°11-22.166



## INFOS



### ACQUITTEMENT DES COTISATIONS SOCIALES ET DIFFICULTES FINANCIERES DE L'EMPLOYEUR

Le caractère non intentionnel de l'absence d'accomplissement auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales des déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales ne peut se déduire des seules difficultés financières de l'employeur pour s'acquitter de ces cotisations.

Cass. Soc. 18 Décembre 2012, pourvoi n°11-20.451



### RAPPEL SUR LE PAIEMENT DU SALAIRE EN CAS DE MISE A PIED CONSERVATOIRE

Seule une faute grave peut justifier le non-paiement du salaire pendant une mise à pied conservatoire.

Cass. Soc. 18 Décembre 2012, pourvoi n°11-22.607

## CHIFFRES CLES

# 17,70

En euros, la limite d'exonération pour 2013 de l'indemnité de repas au restaurant. Elle est de 6,00 € pour l'indemnité de restauration sur le lieu de travail et 8,60 € pour l'indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise.

# 170.000

C'est le nombre de projets d'embauche pour 2013 selon une étude menée par le FIGARO MAGAZINE

## ENCORE PLUS D'INFOS

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

[www.rheaconcept.fr](http://www.rheaconcept.fr)



Le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de sa demande.

Cass. Soc. 19 Décembre 2012, pourvoi n°11-16.044

## LICENCIEMENT POUR ABSENCE PROLONGEE APRES UNE VISITE DE REPRISE

Une salariée a été engagée pour assurer les fonctions de moniteur d'atelier ; en arrêt-maladie, elle a, à l'issue d'une visite médicale, été déclarée par le médecin du travail inapte à la reprise de son poste. Mais elle a été licenciée pour absence prolongée entraînant une désorganisation du service et la nécessité de la remplacer définitivement.

La Cour d'Appel déclare sans cause réelle et sérieuse le licenciement de la salariée et condamne l'employeur à lui verser une certaine somme à titre de dommages et intérêts.

Pour l'employeur, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige ; Or, en l'espèce, la lettre de licenciement notifiée à la salariée faisait mention, non de l'inaptitude de la salariée à occuper son emploi de moniteur d'atelier, mais de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif en raison des perturbations que son absence prolongée apportait au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il ajoute que la circonstance que la salariée ait fait l'objet d'un avis d'inaptitude à la reprise délivré par le médecin du travail n'interdit pas à l'employeur, lorsque cette salariée a par ailleurs continué à être absent en raison de son état de santé, de procéder à son licenciement en raison des perturbations que son absence prolongée cause au bon fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.

Il conclut en soutenant que seul un avis d'inaptitude oblige l'employeur à organiser la seconde visite prévue par les dispositions de l'article R. 4624-31, 3° du Code du Travail et que la méconnaissance par l'employeur des dispositions de ce texte relatives au second examen médical de reprise, n'est susceptible, en l'absence de licenciement pour inaptitude, que d'être réparée par l'octroi de dommages et intérêts calculés en

fonction du préjudice réellement subi par le salarié.

Mais la Chambre Sociale de la Cour de cassation ne partage pas cette vision des choses : Elle relève que le médecin du travail a, à l'issue de la visite, déclaré la salariée, en arrêt maladie, inapte à son poste, de sorte que, peu important le renvoi par ce praticien au médecin traitant et la délivrance par celui-ci, le même jour, d'une prolongation de l'arrêt de travail, cette salariée a bénéficié de la visite de reprise visée par l'article R. 4624-21 du Code du Travail, laquelle a mis fin à la période de suspension du contrat de travail.

Ayant constaté que l'employeur, sans demander l'organisation d'une seconde visite, avait licencié la salariée pour un motif autre que l'inaptitude, la Chambre Sociale de la Cour de cassation a jugé que la Cour d'Appel a, tirant les conséquences légales de cette méconnaissance des dispositions d'ordre public des articles L.1226-2 et R.4624-31 du Code du Travail excluant de s'en tenir aux motifs énoncés par la lettre de licenciement, légalement justifié sa décision.

Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-17.913

## CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE DU SALARIE PROTEGE

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu, lors de l'entretien préalable au licenciement, de proposer au salarié qu'il envisage de licencier une convention de reclassement personnalisé : si le salarié accepte cette convention, la rupture du contrat de travail est réputée intervenir d'un commun accord, à la date d'expiration du délai dont dispose le salarié pour prendre parti.

Lorsque le salarié bénéficie d'une protection, la rupture du contrat de travail prend effet après que l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement.

Cass. Soc. 4 Décembre 2012, pourvoi n°11-11.299

## INAPTITUDE ET REPRISE DU SALAIRE

Un salarié a été victime d'un accident du travail ; ce salarié ayant, à l'issue d'une seconde visite de reprise, été déclaré par le médecin du travail inapte au poste de brasseur qu'il occupait, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une somme en invoquant la violation par l'employeur de son obligation de reprendre le paiement du salaire.

Pour le débouter de sa demande, la Cour d'Appel a retenu qu'il résultait des dispositions de l'article L. 1226-11 du code du travail que le salarié peut, soit se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires, soit faire constater la rupture de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à cette obligation.

Or, le salarié sollicitait désormais le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : il résulte de l'article L. 1226-11 du code du travail que lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension du contrat de travail.

Ainsi, ces dispositions n'interdisent pas au salarié de demander à la fois la résiliation de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à ses obligations et la condamnation de celui-ci au paiement, jusqu'à la date de la rupture, des sommes qu'il doit au titre de la reprise du paiement des salaires.

*Cass. Soc. 12 Décembre 2012, pourvoi n°12-12.173*

## CHEFS D'INDEMNISATION DU SALAIRE PROTEGE LICENCIE DE MANIERE ILLICITE

Le salarié protégé, qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu, a droit, d'une part, à l'indemnité due au titre de la méconnaissance du statut protecteur, d'autre part, aux indemnités de rupture et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail.

Ainsi, le licenciement intervenu sans l'autorisation de l'inspecteur du travail autorise l'intéressé à prétendre à cette dernière indemnité sans que les juges n'aient à rechercher si le licenciement reposait ou non sur une cause réelle et sérieuse.

*Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-16.421*

## DE L'ETABLISSEMENT D'UNE PREUVE ET DU RESPECT DE LA VIE PERSONNELLE DES SALARIES

Deux salariés ont été engagés par un employeur en qualité de régisseurs de production puis ont occupé l'un et l'autre, un poste de chargée de réalisation radio.

Soutenant que de nombreux chargés de réalisation placés dans une situation identique perçoivent une rémunération plus importante que la leur et sont classés dans une catégorie supérieure selon leur convention collective, ces deux salariés ont saisi la juridiction prud'homale de référé d'une demande tendant, sur le fondement du motif légitime prévu par l'article 145 du code de procédure civile, à obtenir la communication par l'employeur de différents éléments d'information concernant ces autres salariés et susceptibles, selon elles, d'établir la discrimination dont elles se plaignent.

Condamné à communiquer aux salariées, avant tout procès et sous astreinte, les contrats de travail, avenants, bulletins de paie de certains autres salariés de l'entreprise, ainsi que le montant des primes de sujétion distribuées à ces mêmes personnes, les tableaux d'avancement et de promotion des chargés de réalisation travaillant dans la même société, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

Selon lui, une telle décision ne peut être rendu qu'au mépris du respect dû, tant à la vie privée des salariés qu'au secret des affaires.

Pour la Cour de cassation, le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées.

Bien plus, la procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'étant pas limitée à la conservation des preuves et pouvant aussi tendre à leur établissement, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain que la cour d'appel a retenu que les salariées justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer.

*Cass. Soc. 19 Décembre 2012, pourvoi n°10-20.526*



## BREVES SOCIALES

### CONFLIT DE JURIDICTIONS ENTRE DEUX ETATS MEMBRES DE L'UE : QUELS CRITERES POUR DEFINIR LA JURIDICTION COMPETENTE ?

Un employé a été engagé par contrat à durée indéterminée conclu à Luxembourg en qualité de copilote par une société d'aviation, société de droit luxembourgeois ayant son siège au Luxembourg et immatriculée au registre du commerce et des sociétés de cet Etat. Le contrat de travail a été rompu par l'employeur par lettre recommandée postée du Luxembourg le 30 Janvier 2009.

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes afin de faire juger que son contrat de travail relevait du droit français et d'obtenir diverses sommes liées à sa prestation de travail et à la rupture de la relation contractuelle.

L'employeur a soulevé, in limine litis, l'incompétence de la juridiction française, au motif que les demandes relevaient de la compétence exclusive des juridictions luxembourgeoises.

Le salarié soutient que les juridictions prud'homales françaises sont compétentes au regard des critères de rattachement dégagés par le droit communautaire en invoquant le règlement CE n° 44/ 2001 du Conseil du 22 Décembre 2000, relatif à la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, dans la mesure où il accomplissait habituellement son travail depuis la France, ou en France.

L'employeur lui répond que le lieu de travail d'un pilote est celui du territoire d'immatriculation de l'avion piloté et que le salarié, qui a exécuté l'essentiel de ses obligations à bord d'avions immatriculés au Luxembourg, a eu, en conséquence, comme lieu habituel de travail le territoire luxembourgeois.

Le Cour d'Appel a jugé que le Conseil des Prud'hommes français était compétent pour connaître du litige opposant l'employeur à son salarié aux motifs que le règlement CE n° 44/ 2001 du Conseil du 22 Décembre 2000 prévoit, en son article 19, qu'un « employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile, ou dans un autre Etat membre devant le tribunal où le travailleur accomplit habituellement son travail, ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays,

devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ».

Ainsi, au regard de ce texte, le critère à retenir pour déterminer la juridiction territorialement compétente est celui du lieu où le salarié accomplissait habituellement son travail.

Or, les carnets de vol produits par le salarié font apparaître un nombre extrêmement réduit de vols à destination, ou en partance, du Luxembourg et, par contre, un nombre majoritaire de vols en lien avec le territoire français, soit 36 % des vols au départ de la France et 34 % des vols vers la France.

Bien plus, les bulletins de paie révèlent que le salarié a toujours été domicilié en France.

Saisi d'un pourvoi formé par l'employeur, la Cour de cassation a jugé que la Cour d'Appel avait fait une exacte application des dispositions de l'article 19 du Règlement CE n° 44/ 2001 telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle lorsque l'obligation du salarié d'effectuer les activités convenues s'exerce dans plus d'un Etat contractant, le lieu où il accomplit habituellement son travail est l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.

Cass. Soc. 4 Décembre 2012, pourvoi n°11-27.302

### RAPPEL DE LA DEFINITION DE LA DEMISSION

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail : lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission.

Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-14.665

## INFOS



### CHARGE DE LA PREUVE DE LA CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE

La preuve de la convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement incombe à l'employeur.

Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-19.017



### REMISE EN CAUSE DE LA DEMISSION

Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission.

Cass. Soc. 24 Octobre 2012, pourvoi n° 11-22.104



### DE LA RETRACTATION DE LA DEMISSION

La démission intervenue le jour de l'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave et rétractée dans un bref délai présente un caractère équivoque.

Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n° 11-14.440

## BREVES SOCIALES (Suite)

### PREUVE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DECLARATION DE CREANCE SALARIALE

Le Conseil de Prud'hommes, qui a constaté qu'un employeur avait, s'agissant de deux salariés, établi une déclaration unique d'embauche produite aux débats, a fait ressortir l'existence d'un contrat de travail apparent dont la société employeur n'établissait pas le caractère fictif : dès lors, par ces seuls motifs, ce Conseil a légalement justifié la qualité d'employeur de la société à l'égard des deux salariés, et a pu décider, sans excéder ses pouvoirs, que leur créance n'était pas sérieusement contestable.

*Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-22.769*

### OBLIGATION DE RECLASSEMENT ET POSTE INFERIEUR AU SMIC

La rémunération afférente à deux postes de reclassement proposés au sein d'une entreprise était inférieure au SMIC, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement.

*Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-21.849*

### DE LA REPARATION DES PREJUDICES SUBIS PAR LE SALARIE PROTEGE

Si l'autorisation de licenciement accordée par l'autorité administrative ne prive pas le salarié protégé du droit d'obtenir réparation des préjudices résultant, pour la période antérieure à son licenciement, des manquements de l'employeur à ses obligations, notamment à son obligation de sécurité de résultat, elle ne lui permet plus toutefois de contester pour ce motif la validité ou la cause de la rupture de son contrat de travail.

*Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°10-20.584*

### MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN SALARIE PROTEGE SANS SON AUTORISATION

La modification du contrat de travail ou des conditions de travail d'un salarié protégé imposée sans son accord est de nature à caractériser un trouble manifestement illicite.

*Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-20.975*

### MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET CHANGEMENT D'AFFECTATION DU SALARIE

Le changement d'affectation d'un salarié, dans le même secteur géographique que son lieu de travail précédent, conformément aux stipulations de la clause de mobilité, sans modification de la durée mensuelle du travail, de la rémunération et de la durée d'amplitude journalière stipulée au contrat de travail n'emporte pas modification de son contrat de travail : dès lors, le refus réitéré de ce salarié d'accepter un changement de ses conditions de travail, dont il importait peu qu'il procède d'une mutation disciplinaire, rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

*Cass. Soc. 5 Décembre 2012, pourvoi n°11-21.365*

### DANGER IMMEDIAT POUR LA SALARIE ET REPRISE DU SALAIRE

Dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat, un seul examen du médecin du travail suffit : dans cette hypothèse, le respect par l'employeur de son obligation légale de reprendre le paiement du salaire n'implique pas la nécessité de renouveler l'avis d'inaptitude établi lors d'une visite de reprise.

*Cass. Soc. 12 Décembre 2012, pourvoi n°11-26.425*

### REFUS PAR LE SALARIE D'UN POSTE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par celui-ci de cette obligation : il appartient à ce dernier d'établir qu'il ne dispose d'aucun poste compatible avec l'inaptitude du salarié.

Ainsi, l'employeur qui n'a pas envisagé une transformation de poste à temps partiel alors que le principe en avait été évoqué lors de la réunion des délégués du personnel, n'a pas rempli son obligation de reclassement.

*Cass. Soc. 12 Décembre 2012, pourvoi n°11-22.951*

