

# *JurisCal – Société d'avocats*

---

Yann BIGNON  
Laurence PEDAMON  
Séverine LOSTE  
Pierre-Henri LOUAULT  
Olivier THIBAUT

*Avocats*

## **Lettre d'information en droit social**

**N°3 : Novembre – Décembre 2010**

**Edito :**

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir le troisième numéro de notre lettre d'information en droit social.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture, en espérant répondre à vos attentes.

### **Droit disciplinaire**

#### *Les liaisons dangereuses entre règlement intérieur et sanctions*

Le règlement intérieur a notamment pour objet de définir les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'entreprise, dont la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Seules les sanctions figurant dans le règlement intérieur peuvent être prononcées par l'employeur.

S'agissant des mises à pied disciplinaires, le règlement intérieur doit non seulement en prévoir le principe, mais également la durée maximale. À défaut de cette dernière précision, le recours à la sanction de mise à pied disciplinaire est irrégulier.

Dans un arrêt du 26 octobre 2010 (n°09-42740) la Cour de Cassation rappelle ce principe, dans les termes suivants « *une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale* ».

La sanction encourue en cas de violation de cette règle, est la nullité de la mise à pied disciplinaire.

***L'interdiction des sanctions pécuniaires :***

L'article Lp.132-2 du code du travail interdit toutes amendes ou autres sanctions pécuniaires.

La Cour de Cassation vient de rappeler qu'elle tient au strict respect de ce principe d'ordre public.

Le contrat de travail d'un salarié prévoyait qu'en cas de non réalisation d'un certain chiffre d'affaires, il serait tenu de participer mensuellement de manière proportionnelle, au coût du véhicule mis à sa disposition.

Une fois le contrat rompu, le salarié saisit la justice pour demander la restitution des sommes qui lui ont été prélevées dans ce cadre.

La Cour de Cassation confirme que l'article litigieux du contrat de travail autorisant l'employeur à prélever une somme fixe sur la rémunération du salarié au titre de l'avantage en nature véhicule, au motif que le chiffre d'affaires était insuffisant, était nul comme constituant une sanction pécuniaire (Cass soc 20 octobre 2010 n°09-42896).

En pratique, il aurait certainement été plus judicieux de prévoir une prime ou une commission dépendant du chiffre d'affaires, plutôt que de réduire la rémunération contractuelle en cas de non réalisation des objectifs.

<b>Durée du travail</b>
-------------------------

***Changement de cadences et modification du contrat de travail :***

La question consistant à savoir si un changement imposé au salarié constitue ou non une modification de son contrat de travail, nourrit un contentieux extrêmement abondant.

L'enjeu est de taille puisque les changements emportant modification du contrat de travail, ne peuvent en aucun cas être imposés au salarié et doivent donner lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Dans une décision récente, la Cour de Cassation vient de juger qu'une intensification de cadence n'ayant d'effet ni sur la rémunération, ni sur le temps de travail des salariés, constitue un simple changement des conditions de travail et non une modification des contrats, de sorte que ce changement pouvait être imposé.

Il s'agissait en l'espèce d'une réduction du temps alloué pour l'exécution d'une tâche (nettoyage d'une cage d'escalier pour lequel le temps alloué est passé d'une heure à trois quarts d'heure).

Cette nouvelle illustration est l'occasion de rappeler aux entreprises que tout changement envisagé à l'égard d'un ou plusieurs salariés, doit donner lieu à une réflexion préalable sur la nature et les conséquences de ce changement (modification ou non du contrat de travail) et donc sur la procédure à mettre en œuvre (conclusion ou non d'un avenant au contrat de travail).

## Licenciement

*Le comportement déloyal d'un salarié est fautif, même en l'absence de préjudice subi par l'employeur :*

Comme tout contrat, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Du point de vue du salarié, cela signifie que ce dernier est tenu, à l'égard de son employeur, d'une obligation de loyauté.

Le manquement à cette obligation est constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée (la nature de la sanction dépendant de la gravité du manquement constaté).

Dans un arrêt du 21 septembre 2010 (n°09-41440) la Cour de Cassation a précisé qu'il n'était pas nécessaire, pour que la faute du salarié soit constituée, que le manquement à l'obligation de loyauté s'accompagne d'un préjudice subi par l'employeur.

En l'espèce, un électricien avait procédé, pendant ses congés payés, à l'installation d'un éclairage extérieur pour une cliente avec laquelle il était entré en relation à l'occasion d'une prestation de travail effectuée pour le compte de son employeur.

Ce dernier ayant eu connaissance de cette prestation irrégulière, a finalement obtenu qu'elle soit facturée à son profit.

Le salarié a été licencié pour faute grave.

Après avoir perdu en appel, au motif qu'il ne justifiait pas de l'existence d'un préjudice, l'employeur a obtenu satisfaction devant la Cour de Cassation, laquelle confirme que le manquement à l'obligation de loyauté peut être sanctionné, en tant que tel, même si l'employeur ne subit aucun préjudice en lien avec ce manquement.



## Représentants du personnel

### *Protection des représentants du personnel et période probatoire : une cohabitation impossible ?*

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection dite « *exceptionnelle et exorbitante du droit commun* ». Cette protection interdit à l'employeur d'imposer à un salarié protégé quelque modification que ce soit, de son contrat de travail bien entendu, mais également de ses conditions de travail.

Concrètement, tout changement visant un représentant du personnel doit être approuvé par ce dernier. En cas de refus, il appartient à l'employeur, soit de renoncer au changement souhaité, soit d'engager la procédure de demande d'autorisation administrative de licencier le représentant du personnel récalcitrant.

Une illustration concrète de ce principe vient d'être donnée en matière de période probatoire, dans un arrêt de la Cour de Cassation du 30 septembre 2010 (n°08-43862).

Dans cette affaire, un salarié protégé ayant un statut d'agent de maîtrise, postule sur un emploi de cadre. Les parties signent un avenant au contrat de travail prévoyant une période probatoire de six mois, avec retour aux fonctions antérieures en cas de rupture de la période probatoire par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur met fin à la période probatoire et réintègre le salarié dans ses anciennes fonctions.

Le salarié demande la nullité de cette décision, estimant que cette dernière ne pouvait lui être imposée compte tenu de sa protection.

La Cour de Cassation lui donne raison, considérant que la décision de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures constitue une modification des conditions de travail qui ne pouvait lui être imposée. En cas de refus, il appartenait à l'employeur, soit de le maintenir sur le nouveau poste, soit de saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement.

Bien entendu, si l'administration, saisie d'une telle demande, rend une décision de refus d'autorisation, le salarié protégé se trouve validé dans ses nouvelles fonctions, malgré l'échec de sa période probatoire constatée par son employeur.

C'est dans une affaire comme celle-ci que la définition de la protection dite « *exceptionnelle et exorbitante du droit commun* », prend tout son sens.

Olivier THIBAULT

Avocat