

**Cher client,**

Ce flash info entreprises a pour but de vous alerter sur l'actualité juridique qui peut concerner votre entreprise.

Si vous souhaitez en savoir plus, il vous suffit de cliquer sur le logo "plus d'information" et de nous envoyer par mail vos questions auxquelles notre cabinet répondra.

## **MANAGEMENT DU PERSONNEL**

### **Actualités jurisprudentielles**

#### **LA MALADIE**

■ L'absence de justification par le salarié de son absence pour maladie ne constitue pas une cause de licenciement pour faute grave même si l'employeur a mis l'intéressé en demeure de justifier de la prolongation de son arrêt de travail.

(Cass 17 octobre 2000)

■ L'employeur ne peut pas prendre acte de la rupture du contrat de travail, il doit utiliser son pouvoir disciplinaire.

(Cass 25 juin 2003)

■ L'exercice d'une activité pendant un congé maladie ne constitue pas, en soi, une cause de licenciement sauf si celle-ci est comparable à l'activité professionnelle habituelle de l'intéressé.

(Cass 4 juin 2002)

■ La garantie de ressources versée par l'employeur est égale au montant du salaire déduction faites du montant brut des indemnités journalières versées par les caisses d'assurance maladie.

(Cass 15 déc 2004)

■ Les congés maladies n'entrent pas en compte dans le calcul du compte des jours payés sauf, s'ils sont dûs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle dans la limite d'une durée d'un an.

(Cass 4 déc 2001)

■ Le licenciement fondé sur l'état de santé du salarié est nul.

Le classement d'un salarié en invalidité 2ème catégorie par le médecin conseil de la sécurité sociale n'est pas en soi une cause de licenciement. L'employeur doit provoquer une visite de reprise pour connaître le degré d'aptitude au travail du salarié.

(Cass 3 mars 2002)

■ L'absence prolongée ou les absences répétées ne constituent pas un motif réel et sérieux de licenciement sauf si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé et qu'il est nécessaire de procéder à un remplacement définitif du salarié absent dans un délai raisonnable.

(Cass 10 novembre 2004)

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

■ La mise en œuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée à un salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération.

(Cass 15 décembre 2004)

■ La succession de contrats à durée déterminée ne peut pas avoir pour objet de pouvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(Cass 26 janvier 2005)

■ L'inobservation de la règle du tiers temps par l'entreprise utilisatrice ne peut justifier la requalification du contrat de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée.

(Cass 23 février 2005)

L'exigence d'une contrepartie financière à la clause de non concurrence répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle.

(Cass 17 décembre 2004)

■ Les jours fériés ou de congés payés ne peuvent pas être assimilés à du temps de travail effectifs ; ils ne sont, donc, pas pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires.

(Cass 1er déc 2004)

■ Le changement de la répartition de l'horaire de travail, imposant au salarié de travailler deux dimanches sur trois au lieu d'un, constitue une modification du contrat de travail. Il est donc en droit de le refuser.

(Cass 17 nov 2004)

Le versement par l'employeur d'une somme équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis ne prive pas celui-ci du droit d'invoquer la faute grave.

(Cass 2 février 2005)

■ Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat celle-ci entraîne la rupture immédiate du contrat.

■ Lorsque le salarié invoque à l'appui de cette prise d'acte des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient soit dans le cas contraire d'une démission.

(Cass 19 janvier 2005)

■ Les dispositions du Code du Travail qui frappent de nullité toutes les mesures ayant un caractère discriminatoire sont applicables en période d'essai.

(Cass 15 février 2005)

■ La procédure de licenciement peut être diligentée par un directeur du personnel engagé par une société mère pour exercer ses fonctions au sein de cette société mère et de

ses filiales.  
(Cass 19 janvier 2005)

■ La dissimulation d'emploi prévue par le dernier alinéa de l'article L. 324-10 du Code du Travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

(Cass 19 janvier 2005)

---

## **LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

■ Le statut protecteur des représentants du personnel n'empêche pas ceux-ci de demander en justice la résiliation de leur contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement de ce dernier à ses obligations.

(Cass 16 mars 2005)

■ Une unité économique et sociale peut comprendre une société holding même si celle-ci n'a aucun salarié.

(Cass 24 novembre 2004)

---