



TRAVAIL

#105
OCTOBRE
2021

Dans ce numéro

~~~~~ # Rémunération

~~~~~ # Contrat de travail

~~~~~ # Accident, maladie et maternité

## #RÉMUNÉRATION

### ● Le covoiturage n'exclut pas l'indemnité de grand déplacement

*Selon la Cour de cassation, le covoiturage n'entre pas dans la catégorie des « moyens de transport en commun utilisables » dans le cadre d'une demande d'indemnités de grand déplacement d'un salarié en déplacement professionnel.*

Dans l'affaire jugée ici par les hauts magistrats, un salarié embauché en qualité de peintre plâtrier avait été amené à se déplacer, par covoiturage, à plus de 50 km de son lieu de résidence. Aussi avait-il saisi le conseil des prud'hommes d'une demande en paiement d'indemnités de grand déplacement. Sa revendication s'appuyait sur l'article 8-21 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment employés par les entreprises occupant plus de dix salariés, lequel conditionne le bénéfice de cette indemnité à une distance de plus de 50 km entre le lieu de résidence et le chantier et à l'absence de transport en commun permettant de faire le trajet en moins d'1h30 à l'aller et au retour.

Finalement, le salarié a obtenu gain de cause. Par l'arrêt rapporté, la Cour souligne en effet que selon l'article L. 3132-1 du code des transports, « le covoiturage se définit comme l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte ».

Elle refuse par conséquent de voir dans le covoiturage un « moyen de transport en commun », obligeant par là même l'employeur à indemniser le salarié de ses frais supplémentaires, dès lors que la condition d'existence de transports en commun pour regagner le domicile n'est pas remplie.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*



.....  
→ Soc. 15 sept. 2021,  
n° 20-14.326  
.....

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Quand « supérieur » rime avec « employeur »...

*Le supérieur hiérarchique qui a connaissance de faits fautifs d'un salarié doit être considéré comme l'employeur même s'il n'est pas titulaire du pouvoir disciplinaire, concernant tant le point de départ du délai d'engagement de la procédure disciplinaire que la possibilité de sanctionner des faits antérieurs à une précédente sanction.*

Ainsi en a décidé la Cour de cassation dans deux arrêts du 23 juin 2021.

Dans la première affaire, un salarié avait été licencié pour des faits de dénigrement survenus en présence d'un formateur, lequel avait transmis un rapport de ces événements à la direction de la société onze jours plus tard. L'employeur a considéré avoir connaissance des faits fautifs à la date de ce rapport et a convoqué le salarié à un entretien préalable à sanction dans les deux mois suivant ce rapport, soit plus de deux mois après l'incident - rappelons ici qu'en application de l'article L. 1332-4 du code du travail, l'employeur dispose d'un délai de deux mois, à compter du jour où il a connaissance d'un fait fautif imputé à un salarié, pour engager une procédure disciplinaire s'il le souhaite. Or, le salarié soutenait que le formateur témoin des faits qui lui étaient reprochés était son supérieur hiérarchique, de sorte que le délai de prescription courait à compter du jour de la survenance des faits.

L'arrêt de la cour d'appel, qui avait retenu le jour du rapport à la direction comme point de départ du délai, est censuré. En effet, afin de déterminer ce point de départ, les juges du fond auraient dû rechercher si le formateur témoin de la scène était bien le supérieur hiérarchique du salarié.

.....  
→ Soc. 23 juin 2021,  
n° 19-24.020 ;  
Soc. 23 juin 2021,  
n° 20-13.762  
.....

↳ Dans la seconde affaire, un salarié s'était vu notifier par la direction un avertissement pour divers manquements. Il avait ensuite été avisé d'une mise à pied conservatoire et convoqué à un entretien préalable à licenciement en raison d'autres faits, antérieurs à l'avertissement. La coordinatrice du salarié, qui avait pourtant connaissance de ces faits quatre jours avant la notification de l'avertissement, n'en a informé la direction que plusieurs jours après.

Or, il résulte de l'article L. 1331-1 du code du travail que l'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié, considérés comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, épuise son pouvoir disciplinaire : il ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction. Dès lors, relève en l'espèce la Cour de cassation, puisque l'employeur au sens de ce texte s'entend aussi du supérieur hiérarchique d'un salarié, et qu'il n'était pas contesté que la coordinatrice qui avait connaissance de la faute avant la notification de la première sanction était bien le supérieur hiérarchique direct du salarié, l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

## #ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

### ● Contestation de l'avis d'inaptitude : point de départ du délai d'action

*En cas de contestation portant sur des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, le point de départ du délai de quinze jours pour la saisine du conseil de prud'hommes court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude émis par le praticien.*

Une salariée fut reconnue inapte à tout poste par le médecin du travail et l'avis d'inaptitude fut notifié à l'employeur le 25 octobre 2016. Vingt-deux jours plus tard, ce dernier saisit le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation de cet avis et sollicita par ailleurs la désignation d'un médecin-expert. Près d'un mois après la saisine, l'employeur procéda au licenciement de la salariée. Estimant que l'employeur était forclo dans son action à raison du dépassement du délai, le conseil de prud'hommes et la cour d'appel déclarèrent l'action irrecevable. L'employeur forma alors un pourvoi en cassation. Selon lui, le délai de quinze jours en vue de la contestation de l'avis médical commence à courir au jour de la transmission des éléments de nature médicale justifiant la position du médecin du travail.

Les hauts magistrats sont ainsi amenés à préciser que « le point de départ du délai de quinze jours pour la saisine du conseil de prud'hommes court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail ». C'est donc la date de cette notification qui prévaut, peu important que l'employeur ait eu accès ou non à des éléments propres à justifier sa décision. En l'espèce, dès lors que l'employeur avait saisi la juridiction prud'homale plus de quinze jours après la date de l'avis médical contesté, la demande en contestation de l'avis d'inaptitude devait être jugée irrecevable.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 2 juin 2021,  
n° 19-24.061



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.