

Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de marchandises

Les mentions du certificat de travail changent au 1^{er} juin 2014 !

A partir du 1^{er} juin 2014, le contenu du certificat de travail évolue. Désormais, outre les mentions obligatoires prévues par le Code du travail, le certificat de travail remis au salarié devra mentionner la **portabilité de la mutuelle concernant les frais de santé**.

En effet, selon la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, à compter du 1^{er} juin 2014, les salariés dont le contrat est rompu et qui sont couverts par une complémentaire frais de santé continueront à bénéficier de cette couverture pendant une durée limitée (12 mois maximum) et à titre gratuit.

A NOTER : cette portabilité s'applique à toute rupture du contrat de travail à condition que celle-ci ne soit pas motivée par une faute lourde du salarié et que celui-ci soit pris en charge par l'assurance chômage.

En Savoir plus ? [Télécharger notre modèle de certificat de travail](#)

Maternité et protection contre le licenciement

Les femmes enceintes bénéficient d'une protection particulière pendant leur grossesse, leur congé maternité et durant les 4 semaines qui suivent le congé maternité. Il est fréquent qu'à l'expiration de ce congé maternité, elles accolent à leur congé de maternité des congés payés.

Une salariée, licenciée dans ce contexte, poursuit son employeur en justice et réclame la nullité de son licenciement. La Cour d'appel lui donne raison.

Les juges de la cour de cassation prononcent également la nullité du licenciement, jugeant que « *la cour d'appel a exactement décidé que la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité étant suspendue par la prise des congés payés, son point de départ était reporté à la date de la reprise du travail par la salariée* ».

Ainsi, la prise de congés payés a pour effet de reporter le point de départ de la protection des 4 semaines à la **date de la reprise effective du travail par la salariée**.

En savoir plus ? [Cass. Soc. 30 avril 2014 n°13-12321](#)

Ne ratez pas la session de juin de L.A. FORMATION SOCIAL TRANSPORT !

LEGIS ASSUR, organisme de formation, organise des journées de formation exclusivement réservées aux sociétés de transports de marchandises et de logistique. Chaque session est l'occasion d'évoquer l'actualité sociale du transport.

Les dates : MARMANDE : le 12 juin 2014; ANGERS : le 17 juin 2014; ORLEANS : le 18 juin 2014; FONTAINEBLEAU : le 19 juin 2014 et LYON : le 24 juin 2014

Chaque journée étant limitée à 15 participants, vous pouvez dès aujourd'hui vous inscrire en nous renvoyant le formulaire d'inscription par le biais de notre adresse mail juristes@legisassur.fr.

Télécharger le formulaire d'inscription ? [Cliquer ici](#)

Conducteur étranger travaillant pour une filiale française ...

Une société de transport routiers de droit danois, ayant notamment une filiale en France, a embauché un conducteur pour effectuer des trajets destinés à l'export au sein de l'UE. Ce dernier a signé un contrat de travail écrit avec la société mère danoise, laquelle, lui versait ses salaires et délivrait ses bulletins de paie.

Toutefois, l'activité du salarié l'amène à n'être en relation qu'avec la filiale française... Le salarié à l'occasion d'une démission, réclame la requalification de la rupture en licenciement abusif à l'encontre de la filiale française.

Pour la Cour de cassation, « *le contrat de travail écrit conclu entre le salarié et la société mère danoise ne faisait pas obstacle à ce que la société (française) puisse être qualifiée d'employeur, dès lors que le salarié était en mesure d'apporter la preuve qu'il était sous la subordination de cette société française, et constaté que les ordres de mission confiés au salarié ont été exécutés dans le cadre d'une relation de subordination et donc d'un contrat de travail liant ces deux parties* ».

Les juges ont ainsi reconnu l'existence du contrat de travail avec la société française eu égard à la **subordination juridique**, c'est-à-dire l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

En effet, l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle.

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc. 5 mars 2014 n°12-13231](#)

Attention un mail adressé à un salarié peut s'analyser en avertissement !

Un courriel de reproches comportant l'énoncé d'un ou plusieurs manquements et invitant de manière impérative le salarié à cesser ce genre de pratiques fautives, ne constitue pas un simple rappel à l'ordre mais un véritable avertissement valant ainsi sanction disciplinaire !

Or, ces manquements, puisque déjà sanctionnés ne peuvent pas fonder un licenciement disciplinaire.

Un employeur vient d'apprendre à ses dépens ce principe : « *attendu qu'après avoir relevé que dans son courriel du 2 octobre 2009, l'employeur reprochait à la salariée des manquements les 29 septembre et 1er octobre 2009 aux règles et procédures internes à la banque relatives à la sécurité des paiements par carte bleue, et l'invitait de manière impérative à se conformer à ces règles et ne pas poursuivre ce genre de pratique, la cour d'appel a justement décidé que ce courriel sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement* »

En savoir plus ? [Cass. Soc. 9 avril 2014 n°13-10939](#)

Brèves ...

Licenciement pour faute grave : illustration

La Cour de Cassation retiens la faute grave : le conducteur « *qui se présente au travail en retard sans justifier d'un motif ni en avoir averti son employeur et qui ensuite adopte un comportement agressif et injurieux envers le principal client de son employeur avant de refuser, de façon réitérée, d'exécuter un ordre de son supérieur hiérarchique* » commet une faute grave.

[Cass. Soc. 19 mars 2014 n°12-24531](#)

Obligation de l'employeur

Il se doit d'organiser le travail de ses chauffeurs de façon à ce qu'ils puissent se conformer à la réglementation, de vérifier périodiquement s'il y a été satisfait et, enfin, si des infractions, sont constatées, de prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'elles ne se reproduisent.

[Cass. Crim. 11 mars 2014 n°13-80.695](#)

Nous contacter ?

Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr