

CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 8 - JANVIER 2011

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

L'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu. Dès lors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait été remplacé dans ses fonctions et qu'aucune autre affectation ne lui avait été proposée, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de fournir à son salarié le travail convenu, un Cour d'Appel ne saurait décider que la prise d'acte de la rupture de son contrat par ce dernier produisait les effets d'une démission.

(Cass. Soc. 03/11/2010 – n°09-65-254 – Kaddache C/ St é Normande de presse d'édition et d'impression)

Commentaire : Une des obligations essentielles de l'employeur est de fournir du travail au salarié. C'est la raison même du contrat de travail. Il est de jurisprudence constante que l'employeur qui manque à cette obligation commet un manquement grave, justifiant la rupture du contrat de travail. Ici, la Cour de Cassation estime que la prise d'acte de la rupture par le salarié à qui l'employeur ne fournit pas le travail convenu produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

DIRECCTE DU LIMOUSIN
Unité Territoriale de la Haute-Vienne
Section Centrale Travail
2, Allée Saint Alexis
BP 13203
87032 LIMOGES CEDEX

Accueil standard : 05.55.11.66.00
Section Centrale Travail : 05.55.11.66.07
Inspection du travail : 05.55.11.66.24
Renseignements droit du travail : 05.55.11.66.11

mail : dd-87.branches-entreprises@direccte.gouv.fr

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES – HARCELEMENT MORAL

Peuvent caractériser un harcèlement moral, les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique, dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ayant relevé qu'un responsable avait mis en œuvre une méthode habituelle de direction soumettant les salariés de son secteur à des pressions, des vexations et humiliations répétées subies par le salarié partie à l'instance, comme le révèle l'altercation qui l'a opposé à ce responsable la veille de son arrêt de travail, la Cour d'Appel, qui constate que ces agissements répétés avaient entraîné une dégradation des conditions de travail ayant porté atteinte aux droits et à la dignité de l'intéressé et altéré sa santé, caractérise un harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude, rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 27/10/2010 – n°09-42-488 – Sté Se Provincia C/ Termoz-Martin)

MEDECINE DU TRAVAIL – SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE

La circonstance que le médecin du travail est juge de la fréquence des examens que comporte la surveillance médicale renforcée ne permet pas d'éluider le renouvellement annuel des examens périodiques pratiqués dans le cadre de cette surveillance renforcée.

(Cass. Soc. 26/10/2010 – n°09-42-634 – Dubourg C/ Assoc. Résidence Sainte-Claire)

DROIT DISCIPLINAIRE – REGLEMENT INTERIEUR

Dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ledit règlement. Une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce dernier précise sa durée maximale.

(Cass. Soc. 26/10/2010 – n°09-42-740 (FS.PBRI) – Roudaut C/ Sté Jabil circuit)

DROIT DISCIPLINAIRE – AMENDES ET SANTIONS PECUNIAIRES

La prohibition légale des sanctions pécuniaires a un caractère d'ordre public auquel ne peut faire échec une disposition du contrat de travail. Est nulle, en tant que sanction pécuniaire, la clause du contrat de travail d'un représentant de commerce autorisant l'employeur à prélever chaque mois une somme fixe sur la rémunération de l'intéressé au titre de l'avantage en nature lié au véhicule de l'entreprise mis à sa disposition, en cas d'insuffisance de son chiffre d'affaires.

(Cass. Soc. 20/10/2010 – n°09-42-896 – Sté Innov'habit at C/ Da Assuncao)

LICENCIEMENT – CONTENTIEUX PENAL - INCIDENCE

Ayant relevé que les mêmes faits formaient la base commune à l'action publique et à l'action civile et que le salarié avait été relaxé par la juridiction pénale qui avait estimé ces faits non établis, la Cour d'Appel en a exactement conclu que cette décision s'imposait à elle et que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 19/10/2010 – Sté Fiduciaire française de conseil C/ Authier)

Commentaire : Lorsque, comme en l'espèce, la lettre de licenciement mentionne les faits reprochés au salarié sous leur seule qualification pénale, la décision de relaxe prononcée par la juridiction répressive au motif que ces faits ne sont pas établis fait nécessairement obstacle à l'appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement par le juge civil. En revanche, lorsque la décision de relaxe est fondée sur l'absence d'un élément constitutif de l'infraction pénale, la réalité des faits et leur imputabilité au salarié n'étant pas contestées, le juge prud'homal retrouve son pouvoir d'appréciation.

PROCEDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE D'AU MOINS DIX SALARIES

L'employeur, qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions prévues par l'article L.1233-61 du code du travail sont remplies. Toutefois, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

(Cass. Soc. 26/10/2010 – n°09-15-187 (FS.PBRI) – CGT C/ Sté Renault)

Commentaire : Il est à noter que la Cour de Cassation a limité le champ de la dispense de plan de reclassement au seul cas où l'employeur prend l'engagement de ne pas prononcer de licenciement si l'objectif qu'il poursuit pour réduire les effectifs de l'entreprise (c'est-à-dire le nombre de postes qu'il entend supprimer) n'est pas atteint.

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES – SALARIES AYANT DENONCE DES FAITS DE HARCELEMENT MORAL

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

(Cass. Soc. 27/10/2010 – n°08-44-446 – Mazar C/ Mutuelle familiale de Haute-Savoie)

Commentaire :

Confirmation de jurisprudence (Cass. Soc. 10 mars 2009)
Application de l'article L.1152-2 du code du travail

MALADIE OU ACCIDENT NON PROFESSIONNEL – INAPTITUDE PHYSIQUE

A justifié sa décision la Cour d'Appel faisant produire à la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail les effets d'une démission après avoir estimé, par une appréciation souveraine des manquements reprochés à l'employeur, que ce dernier, qui avait rencontré des difficultés pour reclasser l'intéressé déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, avait certes commis une faute en ne reprenant pas le paiement du salaire dès la fin du délai d'un mois suivant l'avis du médecin du travail, mais que cet unique manquement en vingt-cinq années de relations contractuelles n'était pas d'une gravité suffisante pour justifier la rupture du contrat à ses torts.

(Cass. Soc. 26/10/2010 – n°09-65012 – Johanny C/ Technofan)

CONTRAT DE TRAVAIL – DISTINCTION ENTRE CDD ET CDI

Si un contrat de travail, expressément qualifié dans ses termes comme étant un contrat à durée déterminée ne peut être requalifié en contrat à durée indéterminée qu'à la demande du salarié, la qualification exacte d'un contrat, dont la nature juridique est indécise, relève de l'office du juge.

(Cass. Soc. 20/10/2010 – n°08-42-527 – Mustafa C/ Sté Orca Marine)

Commentaire :

Confirmation de jurisprudence (Cass. Soc. 19/05/98)
En l'espèce, les termes du contrat, intitulé "contrat de chantier (durée déterminée)", prêtaient à confusion car le contrat de chantier est en principe, un contrat à durée indéterminée, à moins qu'il ne soit conclu dans l'un des cas énumérés par l'article L.1242-2 du code du travail où il peut être recouru à un contrat à durée déterminée.