

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 10 - MARS 2011

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

MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'EVALUATION DES SALARIES

L'introduction dans l'entreprise d'un système d'évaluation individuelle des salariés est un projet important modifiant les conditions de travail qui justifie l'obligation de consultation préalable du CHSCT et le recours par ce dernier à une expertise aux fins d'en mesurer l'impact, notamment sur la santé mentale des salariés, peu important que les entretiens individuels soient sans incidence sur les rémunérations.

Est justifiée la décision du juge des référés de suspendre l'application du nouveau système d'évaluation dans l'attente de la fin de la procédure d'information et de consultation du comité et d'ordonner sous astreinte la destruction des évaluations déjà réalisées.

(C.A. Rouen - 19/10/2010 – n°09-5096 – Sté Fonderie de Normandie c/ CHSCT de la Sté Fonderie de Normandie)

RUPTURE AMIABLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties. Elle ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail et ne peut avoir pour effet, peu important les termes de l'accord, de priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat de travail.

(Cass. Soc. 15/12/2010 – n°09-40-701 – Couvidat c/ Sté Ferro Couleurs France)

Commentaire : Un accord de rupture amiable ne peut produire les effets d'une transaction. Quels que soient les termes d'un tel accord, le salarié reste donc recevable à faire valoir les droits nés de l'exécution du contrat de travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE PROLONGEE

Lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont celui-ci est l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise résultant d'une telle absence pour licencier l'intéressé.

(Cass. Soc. 16/12/2010 – n°09-41-640 – Sté Daniel de Gryse et ses enfants c/ Carrez)

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

La lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable. Lorsque le licenciement est notifié par lettre recommandée, il convient, pour déterminer la date de notification, de se placer à la date de l'envoi de la lettre. Dès lors que l'entretien s'est déroulé le 24 novembre, le 24 décembre étant un dimanche, et le 25 décembre un jour férié, la lettre de licenciement, expédiée le 26 décembre l'a été dans le délai imparti.

(Cass. Soc. 30/11/2010 – n°09-68-174 – Sté Cie Française d'Impression c/ Thoen)

Commentaire : La Cour de Cassation confirme que la date de notification du licenciement à retenir est celle de l'envoi de la lettre recommandée. Elle applique également l'article R.1332-3 alinéa 3 du code du travail prévoyant la prorogation du délai d'un mois lorsque celui-ci expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé.

ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE – RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE DE SUSPENSION

Le licenciement est nul dès lors qu'il est intervenu au cours d'une suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail sans qu'ait eu lieu la visite de reprise et pour un motif autre que ceux limitativement énumérés par l'article L.1226-9 du code du travail.

A défaut de réintégration, le salarié dont le licenciement est nul, a droit aux indemnités de rupture et à une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à celle prévue par l'article L.1235-3 de ce code.

(Cass. Soc. 16/12/2010 – n° 09-65-662 – Touroude c/ Sté Novacel Ophtalmique)

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL – HEURES COMPLEMENTAIRES

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue au contrat qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires.

Le conseil de Prud'hommes en déduit à bon droit que toutes celles qui ont été effectuées au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue au contrat doivent supporter la majoration de 25 % prévue par l'article L.3123-19 du code du travail.

(Cass. Soc. 07/12/2010 – n°09-42-315 – Sté Véolia Propreté Nettoyage et multiservices Sud-est c/ Boufennat)

MATERNITE – RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE DE PROTECTION

Le congé de maternité débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et en cas de pathologie, huit semaines avant cette date.

Une Cour d'Appel ne peut refuser d'annuler le licenciement notifié au cours de cette seconde période au motif que le certificat reconnaissant l'état pathologique de la salariée avait été délivré un mois avant le début du congé de maternité alors que cet état s'était poursuivi jusqu'à la date initialement prévue du congé de maternité.

(Cass. Soc. 16/12/2010 – n° 09-42-610 – De Chasse c/ Fréchou)

TRAVAIL DISSIMULE – DONNEUR D'ORDRE PARTICULIER

En matière de délit de recours aux services d'une personne exerçant un travail dissimulé, la présomption instituée par l'article D.8222-4 du code du travail, en faveur des particuliers considérés comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L.8222-1 du code du travail, doit être écartée en cas de défaut de concordance entre la dénomination de la société désignée sur le devis de travaux remis au client et l'identité de son cocontractant. Cette circonstance est, en effet, de nature à démontrer l'absence de vérification effective et à caractériser l'élément intentionnel de l'infraction.

(Cass. Crim. 09/11/2010 – n°10-80-252)

PROMESSE D'EMBAUCHE

a/ Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail, l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

b/ La rupture d'une promesse d'embauche par l'employeur s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le contrat de travail ayant été rompu avant son commencement d'exécution, l'existence d'une période d'essai est sans portée.

(Cass. Soc. 15/12/2010 – n°08-42-951 – SAS Cama c/ Périnet)

Commentaire : A la différence d'une proposition d'emploi, une promesse d'embauche engage les parties.

La promesse d'embauche a été définie par la jurisprudence. La Cour de Cassation rappelle en l'espèce que constitue une promesse d'embauche l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. Elle ajoute que cette promesse vaut contrat de travail. En conséquence, sauf s'il justifie d'un motif légitime, l'employeur ne peut pas se rétracter, peu importe l'acceptation ou non de la promesse par le salarié.

Les magistrats décident ensuite que la rupture par l'employeur de son engagement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour tenter d'échapper aux conséquences indemnitaires d'un licenciement abusif, l'employeur faisait valoir en l'espèce, l'existence d'une période d'essai qui lui aurait permis de rompre son engagement sans motif, ni indemnités.

La Cour de Cassation rejette cet argument relevant que le contrat a été rompu avant tout commencement d'exécution.