

SALARIE PRENANT ACTE DE LA RUPTURE DU FAIT DE L'EMPLOYEUR – ATTEINTE A L'INTEGRITE PHYSIQUE OU MORALE DU SALARIE

Manque gravement à ses obligations, l'employeur qui porte une atteinte physique ou morale à son salarié.

Une cour d'appel ne saurait en conséquence décider que la prise d'acte, par ce dernier, de la rupture de son contrat en raison de ce manquement s'analyse en une décision.

(Cass. Soc. 08/06/2011 – n°10-15-493 – Etiévent c/ Sté Equitum)

(Cass. Soc. 08/06/2011 – n°09-71-306 – Nourag c/ Sté Vizelia)

Commentaire : Dans ces deux arrêts du 8 juin 2011, la chambre sociale de la Cour de Cassation, contrôlant strictement la décision de la cour d'appel, pose le principe que toute atteinte à l'intégrité physique ou morale d'un salarié constitue un manquement grave aux obligations de l'employeur justifiant la rupture à ses torts.

La Cour de Cassation confirme ainsi une précédente décision du 30 octobre 2007. En effet, certains manquements, lorsqu'ils sont avérés, justifient en eux-mêmes la prise d'acte de la rupture. Il en est ainsi d'une modification du contrat de travail imposée par l'employeur ou d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL – REMUNERATION – EXIGENCE D'UN ACCORD DE SALAIRE

La rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant, ni dans sa structure sans son accord, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode de rémunération est sans effet sur le montant global de la rémunération du salarié.

(Cass. Soc. 18/05/2011 – n°09-69-175 – Jeziorny c/ Sté John Deere)

Commentaire : La chambre sociale de la Cour de Cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle la modification de la structure de la rémunération constitue une modification du contrat de travail, peu important que le nouveau mode de calcul soit sans incidence sur le montant global de la rémunération.

La conséquence de la qualification de modification du contrat de travail est particulièrement importante puisque, de ce seul fait, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est nécessairement justifiée et s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que cette modification n'a pas fait l'objet d'un accord exprès du salarié.

**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**

CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 14 - SEPTEMBRE 2011

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

a) La lettre de licenciement au salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un accident du travail doit préciser les motifs qui rendent impossible le maintien dudit contrat. Ni l'existence d'un motif économique, ni l'autorisation donnée par le juge commissaire, ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser une telle impossibilité.

b) Lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit, même s'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter son préavis, aux indemnités compensatrices de préavis et de congés payés.

(Cass. Soc. 25/05/2011 – n°09-69-641 – Joly c/ Mas son)

MATERNITE – REPRISE DU TRAVAIL - REINTEGRATION

La réintégration d'une salariée à l'issue de son congé de maternité doit se faire en priorité dans le précédent emploi.

(Cass. Soc. 25/05/2011 – n°09-72-556 – Sté Reals c/ Reviriego)

Commentaire : La Cour de Cassation confirme pose le principe que la réintégration de la salariée à l'issue de son congé de maternité doit se faire en priorité dans le précédent emploi. Ce n'est que si celui-ci n'est plus disponible qu'elle peut avoir lieu dans un emploi similaire ou, à défaut d'un tel emploi, dans un poste modifiant son contrat de travail si la salariée l'accepte.

DUREE DU TRAVAIL – HEURES SUPPLEMENTAIRES - PREUVE

Ayant retenu que les copies de pages d'un agenda remplies par le salarié ne sont corroborées par aucun élément extérieur et sont contredites par l'attestation versée par l'employeur, une cour d'appel, qui a ainsi analysé les éléments produits tant par le salarié que par l'employeur, peut débouter le salarié de sa demande en paiement de rappel d'heures supplémentaires.

(Cass. Soc. 08/06/2011 – n°09-43-208 – Picard c/ Sté SFR Service Client)

MATERNITE – RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PERIODE DE PROTECION

Le délai légal de quinze jours dans lequel la salariée licenciée doit envoyer à l'employeur un certificat médical justifiant de son état de grossesse pour obtenir l'annulation de son licenciement, court à compter du jour où ce dernier a été effectivement porté à la connaissance de l'intéressée.

(Cass. Soc. 08/06/2011 – n°10-17-022 – Vigouroux c/ Sté Don Camillo)

DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIE :
RESPONSABILITE PENALE – SOUSTRACTION DE
DOCUMENTS APPARTENANT A L'ENTREPRISE.
PROCEDURE PRUD'HOMALE NON ENCORE
ENGAGEE

Dès lors que le salarié, avisé du projet de son employeur de rompre son contrat de travail, a appréhendé des documents dont il avait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dont la production était strictement nécessaire à l'exercice de sa défense dans la procédure prud'homale qu'il a engagée peu après, la chambre de l'instruction a justifié sa décision de confirmer l'ordonnance de non lieu des chefs de vol et d'abus de confiance.

(Cass. Crim. 16/06/2011 – n°10-85-079 (FS.PBRI) – Sté Centre Spécialités Pharmaceutiques)

Commentaire : Le salarié qui, sans autorisation de l'employeur, s'approprié ou reproduit des documents de l'entreprise, ne commet pas de vol lorsqu'il en a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions et que leur production est strictement nécessaire à l'exercice de sa défense dans le litige l'opposant à l'employeur, à condition toutefois qu'il s'agisse d'un litige prud'homal.

En l'espèce, l'employeur accusait le salarié de vol et d'abus de confiance dans la mesure où il avait transféré des documents professionnels sur sa messagerie personnelle avant que ne soit engagée la procédure de licenciement à son encontre et avant d'engager une action devant le conseil des prud'hommes. L'employeur soutenait en particulier que le fait justificatif fondé sur l'exercice des droits de la défense suppose qu'un litige prud'homal existe au moment où le salarié s'empare des documents appartenant à l'employeur.

La Cour de Cassation ne suit pas cet argument et approuve la décision de la chambre de l'instruction qui a confirmé en appel l'ordonnance de non-lieu rendue par le juge d'instruction.

PROTECTION CONTRE LE
HARCELEMENT MORAL – RUPTURE
CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE

Les faits de harcèlement moral dont le salarié a été victime caractérisent une situation de violence justifiant l'annulation de l'acte de rupture conventionnelle conclu entre les parties. La rupture du contrat de travail doit, dès lors, produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(C.A. Toulouse 03/06/2011 – n°10-338 – J. c/ SARL COPIE REPRO)

Commentaire : Une salariée demandait l'annulation de la rupture conventionnelle signée avec son employeur et homologuée par l'administration, en raison d'un harcèlement moral qui aurait vicié son consentement à la rupture.

La Cour d'Appel constate que la salariée avait effectivement été victime d'un harcèlement. Dans ces conditions, la salariée pouvait-elle librement consentir à la rupture conventionnelle de son contrat de travail ? La Cour d'Appel répond par la négative. En effet, aux termes de l'article 1109 du code civil, le consentement n'est pas valable s'il a été extorqué par violence. Les faits de harcèlement moral dont avait été victime la salariée caractérisaient une situation de violence et justifiaient en conséquence l'annulation de la rupture conventionnelle. Il est à noter qu'en l'espèce, la procédure de conclusion de la rupture a été engagée alors que la salariée se trouvait en arrêt de travail pour une pathologie directement liée au harcèlement subi.

Les juges ont fait produire à la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit, pour la salariée, aux indemnités de rupture et à la réparation de son préjudice. En revanche, ils n'ont pas requalifié la rupture en licenciement nul sur la base de l'article L.1152-3 du code du travail (toute rupture d'un contrat de travail résultant d'un harcèlement moral est nulle de plein droit).

MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR – TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL EN APPLICATION D'UNE CONVENTION OU D'UN ACCORD COLLECTIF

a) Renonciation au marché par son nouveau titulaire

Ayant retenu que, sans raison légitime, le nouveau prestataire avait décidé de résilier le marché de transport scolaire conclu avec le département, alors que la procédure conventionnelle destinée à assurer le maintien des emplois en cas de changement de prestataires était en cours, la Cour d'Appel a pu en déduire qu'il avait ainsi contribué, par sa faute, au préjudice subi par les salariés non repris, du fait de la perte de leur emploi.

b) Reprise d'un marché par une régie départementale des transports

Ayant constaté, d'une part, qu'il n'était pas établi que le service de transport scolaire était exploité par la régie départementale de transports dans des conditions différentes de celles antérieurement imposées au précédent titulaire du marché et, d'autre part, que les conditions tenant à l'affectation des salariés au marché repris étaient remplies, la Cour d'Appel en a exactement déduit que la régie départementale des transports devait observer les dispositions de l'accord du 18 avril 2002 imposant à l'entreprise entrante la poursuite des contrats de travail des salariés affectés au marché, sans pouvoir se prévaloir, pour échapper à cette obligation, de la convention collective nationale des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974.

(Cass. Soc. 17/05/2011 – n°09-67-525 – Daniel LAVA LADE c/ RDTHV)

Commentaire :

a) La Cour d'Appel a pu condamner au paiement de dommages et intérêts le nouveau prestataire qui, bien que choisi par le département pour assurer un service transports scolaires, a refusé, sans raison légitime (la raison avancée étant en l'occurrence le coût des salaires du personnel à conserver) de reprendre le service, provoquant ainsi le licenciement des conducteurs qui y étaient attachés.

b) L'arrêt du 17 mai 2011 présente l'intérêt de mettre en évidence la particularité du statut collectif des entreprises chargées de la gestion de voies ferrées d'intérêt local et, à ce titre, de la gestion de transports de voyageurs par route se substituant aux chemins de fer ou les complétant.

Ces entreprises ne sont pas soumises à la convention collective des transports routiers de voyageurs et de ses annexes, du fait des contraintes qui pèsent sur elles par suite de leur participation au service public. A ce titre, elles ne sont pas tenues de conserver à leur service le personnel qui était employé par un précédent prestataire.

En l'espèce, la situation était différente, dès lors que la régie départementale reprenait un service de transport qui était auparavant exploité par une société privée, sans justifier de contraintes spécifiques. Le personnel du précédent prestataire affecté à ce service bénéficiait de ce fait de la garantie d'emploi prévue par l'accord du 18 avril 2002.

PROCEDURE DE LICENCIEMENT – CONVOCATION A L'ENTRETIEN PREALABLE

La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit mentionner les modalités d'assistance du salarié applicables en fonction de la situation de l'entreprise. Le non respect de ces dispositions constitue une irrégularité de procédure.

Lorsque l'employeur relève d'une unité économique et sociale dotée d'institutions représentatives du personnel, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel d'une entité de l'UES.

((Cass. Soc. 08/06/2011 – n°10-14-650 – Houssain c/ Sté Résidence Creisker)