

Harcèlement moral

Ayant relevé que le salarié avait eu à diverses reprises des attitudes, gestes et paroles déplacés à l'égard d'une salariée ayant entraîné pour celle-ci un état dépressif majeur, comportement de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise, une Cour d'Appel ne pouvait écarter la faute grave au motif que l'employeur aurait pu prendre des dispositions pour assurer la séparation de ces deux salariés pendant le préavis.

(Cass. Soc. 24/10/2012 – n° 11-20-085)

Commentaire

Un salarié avait été licencié pour faute grave en raison d'agissements de harcèlement (moral et sexuel) qu'il avait fait subir à une salariée. La Cour d'Appel, après avoir retenu que ce grief était bien établi, avait cru pouvoir écarter la faute grave au motif que l'employeur pouvait prendre des dispositions pour séparer les intéressés, et par conséquent pour protéger la victime pendant la durée du préavis. Elle considérait ainsi que les conditions de la faute grave n'étaient pas constituées, puisque celle-ci est la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Le raisonnement n'est pas suivi par la Cour de Cassation. Elle considère en effet que des agissements de harcèlement sont nécessairement constitutifs d'une faute grave (Cass. Soc. 24/09/2008 – n° 06-46-517). Or, dès lors que la faute grave est caractérisée, elle ne saurait être écartée au motif que l'exécution du préavis est possible sous certaines conditions.

Congés payés

Eu égard à la finalité des congés payés annuels assignée par la directive 2003/88/CE du 04 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent également.

(Cass. Soc. 24/10/2012 – n° 11-23-469 – Sté TF1 c/ Hugues)

Commentaire

Confirmation d'un arrêt rendu le 13 juin 2012 (Cass. Soc. 13/06/2012 – n° 11-10-929).

Quand un salarié demande un solde de congés payés pour des congés non pris se rapportant à une période de référence antérieure à la période en cours, c'est désormais à l'employeur qu'il incombe de justifier qu'il avait pris les dispositions nécessaires pour permettre au salarié d'exercer son droit à congé.

CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 24 - JANVIER 2013

Maternité – Rupture du contrat de travail – Impossibilité de maintenir le contrat

Après avoir rappelé que la lettre de licenciement visait la fermeture de l'agence consécutive à des difficultés économiques et la suppression du poste de la salariée, la Cour d'Appel, ayant constaté qu'à l'époque du licenciement la société était en proie à de réelles difficultés financières et que l'activité se poursuivait seulement avec des VRP multi-cartes, en a justement déduit que cette fermeture constituait le motif qui, étranger à l'état de grossesse de la salariée, l'avait mise dans l'impossibilité de maintenir les deux emplois d'assistance commerciale, dont celui de l'intéressée.

(Cass. Soc. 24/10/2012 – n° 11-21-500 – Dufour c/ Sté Ai Essey)

Licenciement – concurrence déloyale – faute grave

Ayant constaté l'exercice par le salarié d'une activité concurrente de celle de son employeur avec du matériel et le concours d'un autre salarié de l'entreprise, la Cour d'Appel ne pouvait écarter la faute grave en subordonnant l'accomplissement du préavis à des modalités particulières de surveillance de l'intéressé.

(Cass. Soc. 24/10/2012 – n° 11-22-735 – Sté Socea Est BTP c/ Schmidt)

Dispense d'exécution du préavis par l'employeur

L'employeur ayant dispensé le salarié d'exécuter le préavis est tenu de lui verser l'indemnité compensatrice de préavis, sans déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, peu important que l'intéressé fût déjà en arrêt de travail pour maladie non professionnelle lors de la dispense d'exécution.

(Cass. Soc. 31/10/2012 – n° 11-12-810 – Zito c/ Sté Maq et Pro)

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Dès lors qu'elle constate que le non-respect par l'employeur des dispositions relatives au repos hebdomadaire cause nécessairement un préjudice au salarié sur le plan de la santé, la Cour d'Appel ne saurait refuser de faire produire à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par l'intéressé les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 31/10/2012 – n° 11-20-136)

DIRECCTE DU LIMOUSIN
Unité Territoriale de la Haute-Vienne
Section Centrale Travail
2, Allée Saint Alexis
BP 13203
87032 LIMOGES CEDEX
www.limousin.direccte.gouv.fr

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

Durée du travail – Temps de pause

Les dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union Européenne et qui incombent à l'employeur.

(Cass. Soc. 17/10/2012 – n°10-17-370 – Avvej c/ Bo da)

Commentaire

La Cour de Cassation précise dans cette affaire que l'employeur a la charge de la preuve de ce qu'il s'est acquitté de son obligation d'accorder aux salariés un temps de pause.

L'employeur soutenait que l'article L.3171-4 du code du travail, qui instaure un régime de partage entre employeur et salarié de la charge de la preuve du nombre d'heures de travail effectuées, était applicable en matière de respect des temps de pause.

Les magistrats rejettent l'argumentation en reprenant la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne. Les différentes prescriptions énoncées par les directives européennes (directive 2003/88/CE du 04/11/2003) en matière de temps minimal de repos constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescriptions minimales nécessaires pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé.

Les dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail ne sont pas applicables. Il appartenait donc à l'employeur de rapporter la preuve du respect des seuils et des plafonds prévus par le droit de l'Union Européenne pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés, dont il est responsable.

Travail temporaire - Rémunération

L'obligation de verser au travailleur temporaire des salaires conformes aux dispositions légales ou conventionnelles ou aux stipulations contractuelles qui lui sont applicables pèse sur l'entreprise de travail temporaire, laquelle demeure l'employeur, à charge pour elle, en cas de manquement à cette obligation, de se retourner contre l'entreprise utilisatrice dès lors qu'une faute a été commise par cette dernière.

(Cass. Soc. 31/10/2012 – n°11-21-293 – Bouché c/ Sté Manpower)

Commentaire

En sa qualité d'employeur du travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire est seule débitrice de l'obligation de paiement du salaire. Le travailleur intérimaire peut donc diriger une demande salariale uniquement contre l'entreprise de travail temporaire.

L'application partielle au travailleur intérimaire de certaines dispositions du statut collectif de l'entreprise utilisatrice n'a pas pour effet de transformer cette dernière en employeur, ni de la rendre débitrice de certaines des obligations de l'employeur à l'égard de ce salarié.

L'entreprise de travail temporaire pourra néanmoins se retourner contre l'entreprise utilisatrice à la condition d'établir que cette dernière a commis une faute (non respect des dispositions relatives à la durée du travail, au repos dominical...).

Agents publics – Fin du détachement – Rupture du contrat de travail

A l'expiration d'une période de détachement auprès d'un organisme de droit privé, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine et affecté sur un emploi correspondant à son grade.

La rupture du contrat de travail qui en découle ne constitue pas un licenciement, peu importe que l'intéressé ait demandé le renouvellement du détachement.

(Cass. Soc. 13/11/2012 – n°11-22-940 – Apajh 11 c/ Gaillet Bousquet)

Commentaire

Le fonctionnaire détaché auprès d'un organisme privé et qui accomplit un travail pour le compte de celui-ci dans un rapport de subordination se trouve lié à cet organisme par un contrat de travail.

La fin de la relation de travail, à l'expiration du terme initialement fixé au détachement, ne peut s'analyser comme un licenciement, y compris dans le cas où l'intéressé en a demandé en vain le renouvellement.

La jurisprudence se fonde sur le constat qu'en vertu des dispositions statutaires, le fonctionnaire, au terme de son détachement, est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine. Le régime juridique de la fin du détachement est organisé par des dispositions spéciales régissant le statut dont relève l'agent public.

Toutefois, pour les fonctionnaires qui, dans le cadre de leur détachement, exercent un mandat de représentant du personnel, la Cour de Cassation impose à l'organisme d'accueil, s'il s'oppose au renouvellement du détachement souhaité par l'agent, de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. Soc. 23/09/2009 – n°08-40-406).

Durée du travail - Astreinte

Il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes, sauf si l'employeur a pris l'engagement vis-à-vis du salarié de lui en faire exécuter un certain nombre. A défaut d'un tel engagement, seul un abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction peut ouvrir droit à indemnisation.

(Cass. Soc. 10/10/2012 – n°11-10-454 – Sté Autoroutes du Sud de la France c/ Perret)

Commentaire

L'arrêt du 10 octobre 2012 se situe dans la ligne de la jurisprudence relative à la possibilité de suppression des astreintes par l'employeur.

La Cour de Cassation a déjà jugé que lorsque l'astreinte est une sujétion liée à une fonction et que le titulaire de celle-ci n'y est pas systématiquement soumis, sa suppression ne constitue pas une modification du contrat de travail (Cass. Soc. 15/12/2004 – n°02-43-253 – Cass. Soc. 13/07/2010 – n°08-44-092).

L'astreinte ne constitue donc pas un avantage contractuel, mais relève des conditions d'exécution de la prestation de travail, c'est-à-dire du pouvoir de direction de l'employeur.