

CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 29 - DECEMBRE 2013

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

Licenciement – Délégation de pouvoir

L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive celui-ci de cause réelle et sérieuse.

Une cour d'appel ne saurait juger la procédure de licenciement régulière et le licenciement fondé sans rechercher si le directeur des ressources humaines, signataire de la lettre de licenciement, avait reçu une délégation de pouvoir du président de la fondation dans les conditions fixées par le règlement intérieur de celle-ci.

(Cass. Soc. 25/09/2013 – n°12-14-991 – Fauchard c/ Fondation du Bon Sauveur).

Harcèlement moral – l'élément de preuve

Justifie sa décision de débouter un salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et moral, la cour d'appel ayant relevé que l'intéressé ne faisait référence à aucun fait précis et que les attestations produites, soit relataient des propos ou comportement du mise en cause qui ne le concernaient pas directement, soit émanaient de personnes qui reprenaient des propos qu'il leur avait tenus. En effet, le salarié n'établissait pas ainsi la matérialité de faits précis et concordants pouvant laisser présumer l'existence de tels harcèlements à son égard.

(Cass. Soc. 09/15/2013 – n°12-22-288).

Contrat à durée déterminée - requalification

La requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat. Réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail.

(Cass. Soc. 09/10/2013 – n°12-17-882 – Pain c/ Sté La Française d'images).

Licenciement pour motif économique – Liquidation judiciaire

Le fait générateur de la garantie de l'AGS est constitué par la rupture du contrat de travail dont le liquidateur judiciaire prend l'initiative dans le délai de quinze jours suivant le jugement d'ouverture.

Dès lors, une cour d'appel ne saurait, sans caractériser un cas de force majeure, retenir la garantie de l'AGS dans le cas d'un licenciement intervenu près d'un mois après ce jugement.

(Cass. Soc. 30/09/2013 – n°12-12-122).

Licenciement - Droque

Le fait de consommer des substances stupéfiantes sur le lieu de travail, en violation du règlement intérieur de l'entreprise et des dispositions du code pénal, est d'une gravité telle qu'il justifie un licenciement immédiat.

(CA Aix en Provence 10/05/2013 – SAS Optical Center c/ T.).

Licenciement pour motif économique – Obligation de reclassement

L'obligation prévue par un protocole d'accord de proposer trois offres valables d'emplois à chaque salarié engage l'employeur, peu important qu'il ait sollicité le concours d'un organisme extérieur. Le non-respect de cet engagement, qui étend le périmètre de reclassement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 30/09/2013 – n°12-13-439 – Guilbaud c/ Sté Borger-Tramier).

Licenciement – Motif économique

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de salariés prononcé alors que l'entreprise n'a pas respecté son obligation conventionnelle de saisir la commission territoriale de l'emploi en application des articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969.

(Cass. Soc. 30/09/2013 – n°12-15-940).

Commentaire : Lorsque l'employeur a, conventionnellement, l'obligation de saisir une commission territoriale de l'emploi avant tout licenciement pour motif économique, le non-respect de cette procédure étendant le périmètre du reclassement a pour conséquence de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Exemples de branches professionnelles concernées par ces dispositions :

- métallurgie (Cass. Soc. 28/05/2008 – n° 06-46-009),
- caoutchouc (Cass. Soc. 02/05/2001 – n° 98-44-945),
- textile (Cass. Soc. 26/10/2010 – n° 02-42-409).

Notification du licenciement – Mention du droit individuel à la formation

L'employeur doit, dans la lettre de licenciement, sauf faute lourde, informer le salarié de la possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

(Cass. Soc. 25/09/2013 – n°12-20-310 – Belmonte c/ Sté Ambulances St Etienne assistance).

Prise d'acte de la rupture du contrat

Les faits connus du salarié postérieurement à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ne peuvent être pris en considération pour justifier cette rupture.

(Cass. Soc. 09/10/2013 – n°11-24-457 – Djabadi c/ Sté Cicada).