

CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 31 - MARS 2014

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 – Fait se rattachant à la vie professionnelle

Une cour d'appel ne peut pas retenir que les faits commis par un salarié relèvent de sa vie personnelle et ne peuvent justifier un licenciement pour faute alors que les appels téléphoniques répétés reprochés à l'intéressé avaient été émis pendant le temps et sur le lieu de travail et envoyés sur le poste professionnel d'un collègue, se plaignant d'être harcelé.

Ces agissements à l'égard d'une personne avec laquelle le salarié était en contact en raison de son travail ne relevaient pas, en effet, de sa vie personnelle.

(Cass. Soc. 27/11/2013 – n°12-21-057).

Inaptitude physique – Avis du médecin du travail

Dès lors que l'inaptitude physique du salarié a été régulièrement constatée par le médecin du travail à la suite de deux examens médicaux espacés de quinze jours, une cour d'appel ne peut annuler le licenciement pour inaptitude physique de l'intéressé au motif que le premier de ces examens a été pratiqué au cours d'une prolongation de l'arrêt de travail.

(Cass. Soc. 20/11/2013 – n°12-17-753).

Procédure de licenciement – Représentation de l'employeur

Une cour d'appel ne peut admettre la régularité de la procédure de licenciement d'un salarié alors que la présence de trois des six cogérants à l'entretien préalable avait transformé celui-ci en enquête et avait ainsi détourné la procédure de son objet.

(Cass. Soc. 12/12/2013 – n°12-21-046).

Licenciement pour motif économique – Redressement ou liquidation judiciaire – Consultation des représentants du personnel

a) L'avis donné par le comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique au cours de la période d'observation d'une procédure de sauvegarde ne peut pas tenir lieu de l'avis exigé par l'article L.631-14 du code de commerce sur les licenciements prononcés pendant la période d'observation d'une procédure de redressement judiciaire.

b) L'audition du représentant des salariés lors de la conversion de la procédure de sauvegarde en procédure de redressement judiciaire ne peut pas, non plus, tenir lieu de l'avis exigé par l'article L.631-17 du code de commerce.

(Cass. Soc. 05/11/2013 – n°12-25-362).

Licenciement – Motif économique

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour motif économique prononcé par le mandataire-liquidateur d'une société exploitant un magasin de gros de commerce alimentaire, dès lors que celui-ci n'a effectué aucune recherche de reclassement au sein des entreprises exploitant sous la même enseigne et ayant une activité similaire, ce dont il se déduisait qu'elles constituaient un même groupe dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

(Cass. Soc. 27/11/2013 – n°12-18-470).

Commentaire : Si l'obligation de reclassement s'étend à l'extérieur de l'entreprise, c'est à la condition que celle-ci fasse partie d'un groupe à l'intérieur duquel des permutations d'emplois sont possibles.

En l'espèce, la notion de groupe répondant à cette condition se déduisait du fait qu'il existait plusieurs magasins ayant une même enseigne et une activité similaire.

Licenciement pour motif économique – Liquidation judiciaire

Une cour d'appel ne saurait, pour décider que l'effectif de la société mise en liquidation judiciaire comptait au moins cinquante salariés, ce qui obligeait le liquidateur à établir un plan de sauvegarde de l'emploi, tenir compte des vingt-trois salariés dont le licenciement, prononcé avant l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire et procédant de la même cause économique, a été déclaré nul par un jugement définitif.

En effet, les licenciements prononcés par le liquidateur le sont en application de la décision prononçant la liquidation.

Par ailleurs, sauf fraude, la nullité des licenciements prononcés avant que la société ne soit admise à la procédure de redressement n'emporte pas à elle seule la réintégration des salariés licenciés dans l'entreprise.

(Cass. Soc. 26/11/2013 – n°12-19-247).

Maternité – Rupture du contrat pendant la période de protection – Justification de la grossesse

La remise ou l'envoi par la salariée, dans les formes et délais prévus par le code du travail, d'un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement, n'est pas une formalité substantielle.

(Cass. Soc. 11/12/2013 – n°12-23-687).

Commentaire : L'article R.1225-1 du code du travail prévoit que, pour bénéficier de la protection liée à sa grossesse, la salariée doit remettre à l'employeur contre récépissé ou lui faire parvenir par lettre recommandée avec avis de réception, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement. Toutefois, ces formalités n'ont pas un caractère substantiel : la salariée qui ne les accomplit pas ne perd pas pour autant le bénéfice de la protection. Elle peut en effet prouver par tous moyens que l'employeur avait connaissance de sa grossesse au moment du licenciement.

Protection des représentants du personnel – Inaptitude physique

Lorsque la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique de l'intéressé est réelle et justifie son licenciement. Il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions des articles L.1152-1 à L.1152-3 du code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail. Ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.

(C.E. 20/11/2013 – n°340591 et Cass. Soc. 27/11/2013 – n° 12-20301).