

CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 34 - JUILLET 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

Procédure de licenciement – convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur abandonne une première procédure de licenciement pour sanctionner des faits qui ont été portés à sa connaissance postérieurement à l'entretien préalable, la convocation au nouvel entretien préalable n'a pas à intervenir dans un délai spécifique par rapport à la procédure abandonnée. Est régulière la procédure de licenciement disciplinaire engagée pour des faits distincts de celle entreprise antérieurement dès lors que le licenciement a été notifié dans le délai d'un mois à compter du dernier entretien préalable se rapportant aux faits sanctionnés

(Cass. Soc. 12/03/2014 – n°12-28-610).

Travail à temps partiel – Titre emploi

Si le titre emploi-service utilisé pour l'embauche d'un salarié en contrat de travail à temps partiel ne précise pas la durée du travail, ledit contrat de travail est réputé conclu à temps complet.

(Cass. Soc. 05/03/2014 – n°12-17-809).

Inaptitude physique – Reclassement

Le caractère temporaire d'un poste n'interdit pas de proposer celui-ci en reclassement à un salarié déclaré physiquement inapte.

(Cass. Soc. 05/03/2014 – n°12-24-456).

Inaptitude physique – Prescription d'un nouvel arrêt de travail après la constatation de l'inaptitude

La délivrance d'un nouvel arrêt de travail au bénéfice d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut pas avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime juridique applicable à l'inaptitude.

(Cass. Soc. 05/03/2014 – n°12-26-958).

Procédure de licenciement – Déroulement de l'entretien préalable – Licenciement pour des faits de harcèlement sexuel

- a) Si l'article L.1232-3 du code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au salarié au cours de l'entretien préalable, le motif de la sanction envisagée, il ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier la sanction.
- b) Les faits de harcèlement sexuel commis par un salarié sont constitutifs d'une faute grave, quelle qu'elle ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur, dans la mesure où celui-ci est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

(Cass. Soc. 18/02/2014 – n°12-17-557).

Commentaire : La tolérance passée de l'employeur à l'égard d'un salarié peut le priver de la possibilité d'invoquer une faute grave, voire une simple cause réelle et sérieuse à l'appui d'un licenciement disciplinaire. Il en va autrement lorsque les faits en cause mettent en péril la santé et la sécurité des autres salariés. C'est ce qui ressort du présent arrêt : la cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir retenu l'existence d'une faute grave en présence de faits de harcèlement sexuel commis par un salarié et ce peut importer l'attitude antérieure de l'employeur.

Reprise d'une activité de droit privé par une personne de droit public

Lorsqu'un salarié a accepté par lettre le contrat de droit public proposé par l'établissement public ayant repris l'entité dans laquelle il travaillait, sans subordonner son accord à une quelconque condition, le juge judiciaire n'est pas compétent pour connaître du litige auquel donnent lieu l'exécution et la rupture de ce contrat.

(Cass. Soc. 18/02/2014 – n°13-10-356).

Commentaire : Confirmation de la jurisprudence relative à la répartition des compétences entre les juridictions judiciaires et administratives en cas de reprise par un employeur public gérant un service public administratif d'une entité gérée par une personne morale de droit privé. Dès lors que le salarié a accepté le contrat de droit public qui lui est proposé en application des dispositions de l'article L.1224-3 du code du travail, le juge judiciaire n'est plus compétent pour connaître du litige opposant l'intéressé à son nouvel employeur quant à l'exécution et la rupture de ce nouveau contrat. Il ne peut statuer que sur les litiges qui sont antérieurs au basculement du salarié sous un régime de droit public, notamment ceux résultant de la rupture du contrat de travail de droit privé (T. conflit 19/01/2004 – Cass. Soc. 01/06/2010 – n° 09-40-679).

Licenciement pour motif économique

- a) Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement qui n'est justifié ni par des difficultés économiques, ni par une menace pesant sur la compétitivité du secteur du groupe, mais répond seulement à un souci de rentabilité.

Commentaire : La réorganisation ou la restructuration de l'entreprise, pour autant qu'elles sont rendues nécessaires par la sauvegarde de la compétitivité de celle-ci, peuvent justifier un licenciement économique. Mais pour rendre légitime une suppression d'emploi ou une modification du contrat de travail, cette réorganisation doit revêtir un certain caractère de nécessité. Ainsi, une modification seulement dictée par le désir d'augmenter les profits ne répond pas à ce critère.

- b) Dès lors que l'employeur a respecté les formalités prescrites par l'article L.1222-6 du code du travail pour permettre au salarié de se prononcer sur la modification proposée du contrat de travail pour motif économique et que le salarié n'a pas fait connaître son refus, la modification est valablement intervenue, peu important l'existence d'un motif économique au sens de l'article L.1233-3 du code du travail.

Commentaire : Aux termes de l'article L.1222-6 du code du travail, en cas de proposition par l'employeur d'une modification des contrats de travail pour motif économique, les salariés disposent d'un délai d'un mois pour faire connaître leur refus. A défaut de réponse dans ce délai, ils sont réputés avoir accepté la modification proposée. Une telle acceptation est-elle remise en cause si par la suite le motif économique invoqué est jugé inexistant ? La chambre sociale de la cour de cassation juge qu'il convient d'appliquer les règles correspondant au motif invoqué par l'employeur. Elle répond donc à la question par la négative. L'acceptation de la modification du contrat reste opposable au salarié.

(Cass. Soc. 05/03/2014 – n°12-25-035).

Rupture conventionnelle – Vice du consentement

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Ayant relevé que l'employeur avait engagé une procédure de licenciement quelques semaines avant la signature de la convention de rupture, avait ensuite infligé au salarié une sanction disciplinaire injustifiée et l'avait convoqué à un entretien destiné à déterminer les modalités de la rupture du contrat de travail, qui n'avait duré qu'un quart d'heure et au cours duquel les parties n'avaient pas eu d'échange, la cour d'appel a souverainement estimé que le consentement du salarié avait été vicié.

(Cass. Soc. 12/02/2014 – n°12-29-208).