

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 39 - MARS 2015

A NOTER

La prochaine réunion des conseillers
du salarié aura lieu le

JEUDI 4 JUIN 2015

DIRECCTE DU LIMOUSIN
Unité Territoriale de la Haute-Vienne
Service *Mission Mutations Economiques et
Relations avec les Entreprises*
Section *Relations Collectives du Travail*
2, Allée Saint Alexis
BP 13203
87032 LIMOGES CEDEX
www.limousin.direccte.gouv.fr

Accueil standard : 05.55.11.66.00
MMERE – Section RCT : 05.55.11.66.07
Inspection du travail : 05.55.11.66.24
Renseignements droit du travail : 05.55.11.66.11

Contrat de travail – Promesse d'embauche

L'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction constitue une promesse d'embauche obligeant le promettant envers le bénéficiaire.

Une cour d'appel ne pouvait donc pas, pour débouter un candidat de ses demandes indemnitaires au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, retenir que cet écrit ne constituait qu'une offre d'embauche et qu'il n'avait pas été signé par toutes les personnes devant faire partie des associés de la société en cours de formation, mais seulement par l'une d'elles.

(Cass. Soc. 19/11/2014 – n°13-19-483).

Discrimination – Eléments de preuve

Une cour d'appel ne saurait, pour rejeter les demandes fondées sur la discrimination et violation du principe d'égalité de traitement, retenir que celui-ci n'apporte pas des éléments de fait suffisants de nature à laisser supposer l'existence d'une atteinte au principe d'égalité de traitement.

Les magistrats auraient dû rechercher pourquoi l'intéressé était resté au même coefficient pendant dix ans et auraient dû effectuer une analyse comparée de l'évolution de sa situation, de ses fonctions et de ses responsabilités, avec celle d'autres salariés recrutés au sein de l'entreprise à la même époque et avec le même diplôme d'ingénieur que lui.

(Cass. Soc. 09/12/2014 – n°13-16-045).

Licenciement – Refus de travail

Ayant retenu que le salarié avait refusé d'obéir aux instructions de son employeur, d'accomplir des tâches relevant de sa qualification et avait quitté son poste de travail, une cour d'appel a pu décider que ces faits caractérisaient une faute grave interdisant son maintien dans l'entreprise.

(Cass. Soc. 19/11/2014 – n°13-20-129).

Licenciement – Dispositions conventionnelles

L'article 26 alinéa 1 de la convention collective nationale de la banque stipule qu'avant de licencier un salarié pour motif disciplinaire, l'employeur doit avoir considéré toutes les solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque son insuffisance professionnelle résulte de sa mauvaise adaptation à ses fonctions.

Le licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc. 17/12/2014 – n°13-22-890).

Protection des représentants du personnel – Licenciement pour faute

Pour apprécier si les agissements reprochés à un salarié protégé sont constitutifs d'un harcèlement moral, l'inspecteur du travail doit tenir compte des comportements respectifs du salarié auquel il est reproché de tels agissements et du salarié susceptible d'en être victime, indépendamment du comportement de l'employeur.

Si l'inspecteur du travail estime, par l'appréciation ainsi portée, qu'un comportement de harcèlement moral est caractérisé, il lui appartient de prendre en compte l'attitude de l'employeur pour apprécier si la faute résultant d'un tel comportement est d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement.

(CE 10/12/2014 – n°362663).

Licenciement pour motif économique – Liquidation judiciaire – Inaptitude physique du salarié

Le motif économique du licenciement d'un salarié déclaré temporairement inapte à son poste de travail ressortait de la cessation totale de l'activité de l'entreprise. Cette dernière n'appartenait pas à un groupe. Il en résultait la suppression de tous les postes de travail et l'impossibilité de reclassement de l'intéressé.

La cour d'appel a donc pu décider que le liquidateur, tenu de licencier le salarié dans le délai prévu (15 ou 21 jours) prévu par l'article L.3253-8 2° du code du travail, n'était plus contraint d'organiser un second examen médical avant de procéder au licenciement.

(Cass. Soc. 09/12/2014 – n°13-12-535).

Licenciement – Sanctions du licenciement irrégulier ou abusif

Dans ses rapports avec l'organisme d'assurance chômage, le salarié protégé dont le licenciement est nul pour avoir été prononcé sans autorisation administrative ou malgré un refus d'autorisation n'est pas fondé à cumuler les allocations de chômage avec ses rémunérations ou une indemnité équivalente à celles-ci.

Lorsque le salarié a obtenu la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de salaire pour la période comprise entre son licenciement nul et sa réintégration, le paiement des allocations de chômage versées par l'organisme d'assurance au titre de cette période est inclus.

(Cass. Soc. 19/11/2014 – n°13-23-643).

Congés payés – Maladie ou accident

Dans la mesure où la directive 2003/88/CE ne permet pas, dans un litige entre particuliers, d'écartier les effets d'une disposition nationale contraire, les arrêts de travail pour maladie non professionnelle ne peuvent pas être intégrés dans le calcul de la durée des congés payés, conformément aux articles L.3141-3 et L.3141-5 du code du travail.

(Cass. Soc. 10/12/2014 – n°13-17-743).

Mandat des représentants du personnel – Modification de la situation juridique de l'employeur

Les mandats représentatifs d'une entité transférée ne sont maintenus que si cette entité conserve son autonomie.

Dans l'hypothèse d'un tel maintien, et pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée des mandats peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés sans que cet accord soit conclu à l'unanimité desdites organisations.

(Cass. Soc. 17/12/2014 – n°14-14-917).

Commentaire : Il convient de noter que pour la prolongation des mandats dans une situation ordinaire (hors modification de la situation juridique de l'employeur), l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise est exigée (Cass. Soc. 26/06/2013 – n° 12-60-246)

Reçu du solde pour tout compte – Conditions de validité

Un reçu pour solde de tout compte mentionnant une somme globale au titre des salaires dus au salarié, sans préciser la part correspondante à des heures supplémentaires, n'a pas d'effet libératoire concernant les sommes afférentes au paiement de ces heures.

(Cass. Soc. 11/12/2014 – n°13-17-277).