

CONSEILLERS DU SALARIE

INFORMATION - JURISPRUDENCE

NUMERO 44 - JUIN 2016

DIRECCTE AQUITAINE LIMOUSIN POITOU-CHARENTES
Unité Départementale 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

<http://aquitaine-limousin-poitou-charentes.directe.gouv.fr/Haute-Vienne>

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

Vous pouvez retrouver l'ensemble des Bulletins d'Information Jurisprudence sur :

<http://aquitaine-limousin-poitou-charentes.directe.gouv.fr/La-lettre-d-information-des>

Vous pouvez également télécharger tous les documents qui vous sont nécessaires dans l'exercice de votre mission sur :

http://aquitaine-limousin-poitou-charentes.directe.gouv.fr/conseillers-du-salarie.871?debut_bas=0#pagination_bas

Protection contre le harcèlement moral – Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Une Cour d'appel peut décider que la prise d'acte de la rupture de son contrat par un salarié est justifiée et produit les effets d'un licenciement nul, après avoir jugé que l'intéressé avait été victime de faits répétés de harcèlement moral et constate que l'employeur, bien qu'informé de tels faits, n'avait pris au jour de la rupture aucune mesure pour les faire cesser.

Le salarié pouvait légitimement craindre la perpétuation de ces agissements à son retour dans l'entreprise où l'auteur du harcèlement pouvait toujours se manifester puisque l'employeur ne s'était pas encore décidé à le licencier.

(Cass. Soc. 08/07/2015 – n°14-13-324).

Licenciement – Fait pour le salarié de solliciter son propre licenciement

Le seul fait pour un salarié de solliciter de son employeur la rupture du contrat de travail ne justifie pas une faute.

(Cass. Soc. 02/07/2015 – n°14-13-419).

Commentaire : Le simple fait de solliciter de son employeur la rupture du contrat de travail ne constitue pas une faute et ne saurait donc fonder son licenciement.

Si l'employeur n'a pas le droit d'accéder à une demande de licenciement de complaisance, il ne doit pas pour autant sanctionner le salarié pour ce motif.

Licenciement – Motif du licenciement

Une Cour d'appel peut décider qu'au regard de l'ancienneté du salarié et de leur caractère isolé, les violences physiques et verbales reprochées à l'intéressé ne constituent ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Si la matérialité de ces faits était établie, il existait un doute sur les circonstances dans lesquelles ils s'étaient produits, notamment en raison de l'attitude de l'employeur confinant à la provocation

(Cass. Soc. 09/07/2015 – n°13-21-528).

Attestation Pôle Emploi – Délivrance – Caractère quérable

Déboute à juste titre le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour délivrance tardive des documents sociaux de fin de contrat (attestation Pôle Emploi, certificat de travail, solde de tout compte), la Cour d'appel qui après avoir rappelé leur caractère quérable, relève que la lettre de licenciement ne valait pas un engagement de l'employeur de faire porter ces documents au salarié et que ce dernier n'établissait pas avoir été dans l'impossibilité médicale d'en prendre possession dans les locaux de l'entreprise où ils étaient tenus à sa disposition.

(Cass. Soc. 01/07/2015 – n°13-26-850).

Commentaire : La Cour de cassation confirme le caractère quérable et non portable des documents à remettre au salarié après la rupture du contrat de travail. La seule obligation de l'employeur consiste à établir ces documents et à les tenir à la disposition du salarié qui doit en principe se déplacer pour en prendre possession, à moins que l'employeur s'engage à les lui faire parvenir.

Il en va différemment si le salarié démontre une impossibilité médicale de se déplacer (arrêt de travail pour maladie sans autorisation de sortie).

Pouvoir disciplinaire de l'employeur

Ayant relevé que le salarié, membre élu du comité d'entreprise, avait eu lors d'une séance plénière de cette instance un comportement violent en s'en prenant de façon agressive et réitéré à la directrice des ressources humaines qu'il avait empêchée de présenter les dossiers à l'ordre du jour, la Cour d'appel a caractérisé l'abus commis par l'intéressé dans l'exercice de son mandat et le manquement de celui-ci à ses obligations professionnelles. La sanction de blâme n'était donc pas disproportionnée au regard de la gravité des faits reprochés.

(Cass. Soc. 02/07/2015 – n°14-15-229).

Protection des représentants du personnel – Procédure conventionnelle

Les stipulations du contrat de travail d'un chirurgien-dentiste prévoyant que tout litige sur des questions purement professionnelles relève de la juridiction disciplinaire de l'ordre imposent, lorsque l'employeur invoque des manquements du salarié à des obligations déontologiques, que cette juridiction non seulement ait été saisie mais ait statué sur ces manquements avant qu'une procédure de licenciement pour un tel motif disciplinaire ne puisse être engagée.

En conséquence, l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement disciplinaire du salarié, titulaire d'un mandat de représentant du personnel, ne peut accorder cette autorisation avant que la juridiction disciplinaire ne se soit prononcée.

(Conseil d'Etat 22/07/2015 – n°369223).

Période d'essai – Prolongation ou renouvellement

La seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne saurait valoir accord de l'intéressé à ce renouvellement.

(Cass. Soc. 08/07/2015 – n°14-11-762).

Commentaire : La possibilité d'un renouvellement d'une période d'essai doit être prévue par un accord de branche étendu et par le contrat de travail ou la lettre d'engagement (articles L.1221-21 et L.1221-23 du code du travail).

De plus, la Cour de cassation exige de l'employeur qui entend se prévaloir de la possibilité de renouveler la période d'essai qu'il en informe l'intéressé et recueille son accord avant l'expiration de la première période.

Cet accord doit être exprès et non équivoque.

Dans l'arrêt du 08/07/2015, la Cour de cassation confirme que la seule apposition par le salarié de sa signature sur la lettre remise en main propre prolongeant l'essai ne vaut pas acceptation de cette prolongation.

En revanche, la Cour de cassation a déjà jugé que la signature du salarié accompagnée de la mention "lu et approuvé" sur une telle lettre vaut accord exprès de sa part (Cass. Soc. 21/01/2015 – n°13-23-018).

A défaut du respect des dispositions rappelées ci-dessus, la rupture du contrat de travail postérieurement à la prolongation de la période d'essai s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Protection des représentants du personnel – Conséquence de l'annulation d'une autorisation administrative de licenciement

Constitue un trouble manifestement illicite, qu'il appartient au juge des référés de faire cesser, la mise à pied conservatoire qui, motivée par des faits prescrits ou non établis et notifiés au salarié protégé dès sa réintégration dans l'entreprise après l'annulation de l'autorisation administrative de son licenciement, relève d'une manœuvre de l'employeur ayant pour but de s'opposer à la réintégration effective de l'intéressé.

(Cass. Soc. 02/07/2015 – n°13-28-893).

Inaptitude physique – Reclassement

Une Cour d'appel peut décider que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement après avoir constaté qu'il avait procédé à une recherche sérieuse et relevé que le médecin du travail, interrogé sur les mesures envisageables pour reclasser le salarié postérieurement à son second avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, avait indiqué à l'employeur que l'état de santé de l'intéressé était incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle quelconque au sein de l'entreprise.

(Cass. Soc. 24/06/2015 – n°14-10-163).