

CABINET CHATARD

AVOCAT

LE CAS SOCIAL

Juillet 2015

Numéro spécial jurisprudence

CONGES

■ Le salarié remplacé définitivement pendant son congé sabbatique doit accepter un poste similaire

[Cass. soc. 3-6-2015 n° 14-12.245](#)

En l'espèce, à son retour de congé sabbatique, une salariée a été licenciée pour avoir refusé les propositions faites par son employeur à la suite de l'indisponibilité de son poste initial. La Cour de cassation approuve les juges d'appel qui, après avoir constaté que les postes proposés présentaient des caractéristiques semblables à celles du poste occupé avant le congé, ont considéré le licenciement justifié. L'employeur avait en effet satisfait aux obligations de réintégration que lui impose l'article L 3142-95 du Code du travail.

UNE SOLUTION TRES INTERESSANTE ...

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ A défaut de consentement libre et éclairé, la rupture conventionnelle est nulle

[Cass. soc. 9-6-2015 n° 14-10.192](#)

En matière de rupture conventionnelle homologuée, seuls la fraude et le vice du consentement peuvent entraîner l'annulation de la convention de rupture.

Les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain d'appréciation en la matière et dans cette affaire ils ont constaté les éléments suivants :

- à la suite du premier entretien où le salarié avait demandé un « licenciement conventionnel », l'employeur lui avait adressé un **avertissement** se concluant par une incitation à démissionner,
- lors d'entretiens ultérieurs, l'employeur avait indiqué au salarié qu'il percevrait, pendant 12 mois, une indemnité au titre de sa **clause de non-concurrence**. Or, l'employeur, après la rupture du contrat, avait usé de sa faculté de renonciation à la clause, privant ainsi le salarié de l'indemnité promise.

Dans ces conditions, les juges du fond, dont la solution est approuvée par la Cour de cassation, ont considéré que le consentement du salarié n'avait pas été libre et éclairé et ont annulé la convention de rupture en lui faisant produire les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE !

■ Le directeur financier de la société mère peut-il licencier le salarié d'une filiale ?

[Cass. soc. 30-6-2015 n° 13-28.146 \(n° 1142 FS-PB\)](#)

Dans cette affaire, des « délégations permanentes de pouvoir » avaient été établies par le président d'une filiale au profit du directeur export et du directeur financier de la société mère. Tous deux étaient habilités, en vertu de la délégation de pouvoir, à mener au sein de la filiale les procédures disciplinaires et de licenciement, à tenir les entretiens préalables et à signer les lettres de notification de sanctions disciplinaires et de licenciement.

Un salarié de la filiale, licencié par le directeur financier de la société mère, mettait en cause la régularité de la procédure suivie. En effet, pour être valable, la délégation de pouvoir doit être consentie à une personne appartenant au personnel de l'entreprise. En conséquence, un licenciement notifié par une personne ne présentant pas cette qualité est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Tel est le cas, par exemple, si la lettre est signée par le futur dirigeant d'une société (Cass. soc. 26-4-2006 n° 04-42.860).

La Cour de cassation juge que le directeur financier de la société mère, propriétaire à 100 % des actions de la filiale, titulaire d'une délégation de pouvoir établie par le représentant légal de cette filiale, n'est pas une personne étrangère à la filiale et peut y licencier un salarié.

PARFAITEMENT LOGIQUE

■ **Interdiction de sanctionner un salarié parce qu'il dénonce un harcèlement, sauf mauvaise foi**
Cass. soc. 10-6-2015 no 13-25.554 - Cass. soc. 10-6-2015 no 14-13.318

Sauf mauvaise foi, dénoncer des faits de harcèlement moral ou sexuel, même inexacts, n'est pas fautif. L'employeur ne peut pas licencier un salarié pour ce motif ni obtenir la résiliation judiciaire d'un contrat d'apprentissage aux torts de l'apprenti.

Les victimes et les témoins de harcèlement moral ou sexuel sont protégés contre les mesures de rétorsion dirigées contre eux. Ainsi, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une quelconque mesure discriminatoire pour avoir subi, refusé de subir, relaté des agissements de harcèlement ou en avoir témoigné. De telles mesures sont nulles de plein droit (C. trav. art. L 1152-2, L 1152-3 et L 1153-2 à L 1153-4).

S'agissant des personnes qui dénoncent des faits de harcèlement moral, sous la forme de témoignages ou d'accusations, il existe une limite à cette protection. En cas de mauvaise foi caractérisée, l'auteur de telles accusations peut être sanctionné.

PARFAITEMENT LOGIQUE

■ **Rupture conventionnelle : une indemnité insuffisante ne justifie pas la nullité**
Cass. soc. 8 juillet 2015 n° 14-10.139

Le fait pour une convention de rupture de prévoir une indemnité d'un montant inférieur à celui prévu par la loi et de fixer une date de rupture du contrat de travail antérieure au lendemain de l'homologation n'entraîne pas la nullité de la convention.

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle seule la fraude ou le vice du consentement entraîne l'annulation d'une rupture conventionnelle. La nullité n'est en tout état de cause pas encourue lorsque le montant de l'indemnité spécifique est inférieur au minimum légal et en cas d'erreur dans la date de rupture du contrat de travail.

QU'A DONC FAIT LA DIRECCTE LORS DE L'HOMOLOGATION ???

■ **Attention aux propositions déloyales de reclassement d'un salarié inapte**
Cass. soc. 13-5-2015 n° 13-27.774 (n° 876 F-D)

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher loyalement une solution de reclassement, parmi les emplois aussi comparables que possible au précédent poste, au sein de l'entreprise ou, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient. Il doit si nécessaire mettre en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes, ou aménagement du temps de travail.

En cas d'impossibilité d'un tel reclassement, l'employeur peut engager la procédure de licenciement. Il peut, s'il le souhaite, solliciter des sociétés tierces en vue de reclasser le salarié. Mais cette possibilité est nécessairement subsidiaire : en aucun cas un tel poste ne saurait être recherché avant d'avoir épuisé toute solution de reclassement en interne.

C'est ce qui était reproché, en l'espèce, à l'employeur. Avant de proposer au salarié un poste dans une société extérieure, subordonné qui plus est à un accord emportant rupture du contrat de travail, l'employeur n'avait fait aucune recherche de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe.

L'INAPTITUDE ? UN REGIME JURIDIQUE A BOUT DE SOUFFLE ...

■ **Une pratique longuement tolérée par l'employeur peut difficilement être sanctionnée**

Cass. soc. 2-7-2015 no 14-10.503

Un commercial comptant 22 ans d'ancienneté est licencié pour faute grave pour avoir modifié des factures de consommations afin d'y intégrer les boissons chaudes offertes à des clients sur des distributeurs automatiques ne délivrant pas de facture. La cour d'appel invalide le licenciement, ce que confirme la Cour de cassation.

En effet, d'une part, cette pratique, usuelle parmi les commerciaux de l'entreprise, avait été longuement connue et tolérée par l'employeur. Le salarié n'avait d'ailleurs pas cherché à dissimuler ses demandes. D'autre part, le salarié ne demandait le remboursement que de sommes dérisoires, relatives à des frais professionnels, qui ne dépassaient pas le plafond fixé par l'employeur pour le remboursement de ce type de frais. Enfin, le salarié, disposant d'une grande ancienneté, ne s'était pas enrichi par cette pratique et n'avait pas non plus causé de préjudice à l'entreprise.

IL FAUT DONC PRATIQUER LA TOLERANCE ZERO !

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ **Surveillance des salariés : les logiciels de détection d'images pédopornographiques sont interdits**

CE 11-5-2015 n° 375669

Le Conseil d'Etat confirme une délibération de la Cnil refusant à une entreprise l'autorisation d'installer sur les ordinateurs de travail de ses salariés un logiciel permettant de détecter la consultation d'images à caractère pédopornographique.

On peut comprendre qu'un employeur ne puisse supporter l'idée de l'utilisation par un salarié du matériel informatique de l'entreprise pour consulter, télécharger ou échanger des images ou vidéos à caractère pédopornographique. Un tel comportement fautif, moralement inadmissible et pénalement répréhensible, peut d'ailleurs engager la responsabilité de l'entreprise. D'où la tentation pour celle-ci de tout mettre en œuvre pour détecter l'utilisation du matériel professionnel à de telles fins et y mettre immédiatement un terme. Mais la légitimité évidente du but ainsi poursuivi ne justifie pas l'utilisation de procédés interdits par la loi. Comme le précise le Conseil d'Etat, une entreprise privée n'a pas le droit de rechercher et de recenser, au moyen d'un logiciel de contrôle, les infractions pénales commises en la matière par ses salariés.

IL NE FAUDRA PAS SE PLAINDRE ...

CONTRAT DE TRAVAIL

■ **L'employeur est toujours responsable en matière d'exposition de ses salariés au tabagisme passif**

Cass soc. 3 juin 2015 n° 14-11.324 (n° 995 F-D), Sté Habitat création c/ M.

Un salarié a été licencié pour inaptitude, après un arrêt de travail. Il avait alors saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes, dont des dommages et intérêts pour tabagisme passif.

La cour d'appel l'avait débouté de sa demande en se fondant sur un entretien d'évaluation dans lequel il se disait satisfait de ses conditions de travail, dépeignait une bonne ambiance d'équipe et de bonnes relations avec l'employeur, et ne se plaignait pas du tabac mais du bruit. En outre, l'intéressé accompagnait ses collègues lors des pauses cigarette, sa présence au sein de l'entreprise était réduite et ses arrêts de travail ne présentaient aucun lien avec le tabagisme passif.

L'arrêt est cassé par la chambre sociale de la Cour de cassation : ces motifs ne peuvent pas exonérer l'employeur de sa responsabilité en cas de tabagisme passif. Celui-ci étant tenu d'une obligation de résultat, il doit faire respecter l'interdiction de fumer conformément aux règles du Code de la santé publique.

ON VOUS L'A DEJA DIT : TOLERANCE ZERO !!!

■ **Pas de report de la protection pour la salariée qui enchaîne congé maternité et arrêt maladie**
Cass. soc. 8-7-2015 n° 14-15.979

Une salariée faisait valoir qu'après son congé de maternité, elle s'était vu prescrire un arrêt maladie d'un mois, à la suite duquel elle avait pris quelques jours de congés payés. Ayant été licenciée peu de temps après son retour effectif dans l'entreprise pour mésentente, elle contestait la rupture intervenue, selon elle, pendant la période de 4 semaines suivant son retour dans l'entreprise. Pour elle, la rupture était nulle dans la mesure où l'employeur n'invoquait ni une faute grave, ni une impossibilité de maintenir le contrat de travail.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a rejeté la demande de la salariée au motif qu'à la date de reprise du travail la période de protection avait expiré.

La Cour de cassation affirme expressément que la règle applicable en matière de congés payés, et résultant de l'arrêt du 30 avril 2014, ne s'applique pas en cas d'arrêt de travail pour maladie. Ce faisant, elle restreint considérablement la portée de cette précédente décision : seuls les congés payés auraient vocation à suspendre la protection de 4 semaines. En d'autres termes, l'absence pour un autre motif immédiatement consécutive au congé de maternité n'a pas nécessairement pour effet de reporter le point de départ de la protection (maladie, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, etc.).

UNE LOGIQUE TRES TRES TIMIDE ...

■ **La diffusion par un salarié d'un message à connotation politique et religieuse n'est pas forcément fautive**

Cass. soc. 1-7-2015 n° 14-13.871

Un salarié, agent de sécurité, avait envoyé sur le téléphone professionnel d'un de ses collègues un message appelant au boycott d'une entreprise qui aurait commercialisé de la viande de porc sous le label « halal ». L'employeur l'a licencié pour faute grave, lui reprochant dans la lettre de licenciement d'avoir diffusé pendant le temps de travail un message comportant une connotation politique et religieuse.

La cour d'appel a reconnu le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, au motif que l'envoi d'un tel message s'apparentant à une chaîne n'était pas tolérable au sein d'une entreprise tenue à une obligation de neutralité, notamment au plan religieux, sujet sensible entre les salariés, et que la diffusion de semblables messages était préjudiciable au fonctionnement normal de l'entreprise.

La Cour de cassation censure cette décision, car les motifs de la cour d'appel ne suffisaient pas à caractériser un abus par le salarié de sa liberté d'expression, au regard de sa tâche d'agent de sécurité et de l'activité de l'entreprise spécialisée dans le même domaine.

ON VOUS L'A DEJA DIT AUSSI : IL NE FAUDRA PAS SE PLAINDRE ...

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ **Le CHSCT peut recourir à un expert même si l'employeur l'a déjà fait**

Cass. soc. 26-5-2015 n° 13-26.762.

La circonstance que l'employeur a déjà sollicité, pour la même raison, les services d'un expert indépendant peut-elle empêcher le CHSCT de mener sa propre expertise ? A cette question, la Cour de cassation répond par la négative.

En l'espèce, le CHSCT d'un établissement de la SNCF souhaitait recourir à une expertise ayant pour objet de lui permettre d'être pleinement informé des situations de stress et de souffrance au travail des salariés de l'entreprise et de rechercher des solutions pour y remédier. Mais l'employeur contestait le bien-fondé d'un tel recours, lui-même ayant commandé une expertise à un organisme indépendant afin de recenser les situations d'insécurité en cause et les facteurs aggravants.

La Haute Juridiction précise que la contestation par l'employeur de la nécessité d'une expertise ne peut porter que sur l'existence ou non d'un risque grave dans l'entreprise. Or, dans cette affaire, l'existence d'un tel risque était avérée, de sorte que le CHSCT était tout à fait fondé à solliciter les services d'un expert en application de l'article L 4614-12 précité.

NO COMMENT...