

Cabinet
CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Octobre 2015

NUMERO SPECIAL JURISPRUDENCE

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ **Le vol de carburant appartenant à l'entreprise constitue une faute grave**

Cass. soc. 14-10.2015 no 14-16.104

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour faute grave après avoir soustrait de l'essence appartenant à l'entreprise pour remplir le réservoir de son propre véhicule ainsi que plusieurs bidons. L'intéressé contestait la gravité de la faute qui lui était reprochée au regard de ses douze années d'**ancienneté** sans **aucun passif disciplinaire**. La Cour de cassation ne retient pas cet argument et approuve la cour d'appel d'avoir considéré que le vol de carburant commis par le salarié constitue une faute grave.

IL A ETE NECESSAIRE DE MONTER EN CASSATION POUR CELA ...

■ **Une mise à pied infligée au salarié protégé pour empêcher sa réintégration est nulle**

Cass. soc. 2-7-2015 n° 13-28.893

Le salarié protégé dont l'autorisation administrative de licenciement est annulée peut obtenir sa réintégration. Celle-ci est de droit dès lors qu'elle est demandée régulièrement, c'est-à-dire dans les deux mois suivant la notification de l'annulation de la décision administrative.

Sauf **impossibilité absolue**, l'employeur doit donc réintégrer le salarié dans son précédent emploi ou, à défaut dans un emploi similaire. Toute manœuvre de sa part dans le but de faire échec à ce droit, et notamment l'engagement d'une nouvelle procédure de licenciement abusive, est nulle.

C'est ce qu'illustre la décision de la Cour de cassation du 2 juillet 2015 : l'employeur avait engagé une procédure de licenciement disciplinaire avec **mise à pied conservatoire** sur la base de **faits prescrits ou non établis**. Le salarié a saisi le juge des référés en vue de faire cesser ce trouble manifestement illicite et a obtenu sa réintégration sous astreinte.

CA, CA S'APPELLE JOUER AVEC LE FEU ... ON SE BRULE !

■ **Insulter et menacer un collègue de travail sur la voie publique peut justifier une sanction**

Cass. soc. 16-9-2015 n° 14-16.376

Se rattache à la vie professionnelle de l'entreprise et justifie un avertissement le fait pour un salarié d'avoir insulté et menacé un collègue de travail sur la voie publique, devant des membres du personnel, en visant son comportement et ses compétences.

PARFAITEMENT NORMAL !

■ **Le salarié qui ne reprend pas le travail après un arrêt maladie ne peut pas prétendre être payé**

Cass. soc. 7-10-2015 n° 14-10.573

Un salarié victime d'un accident du travail en décembre 2006 est placé en arrêt de travail jusqu'en mai 2009. Au terme de son arrêt, il ne se manifeste pas auprès de l'employeur, et ne subit pas d'examen médical de reprise. Un an plus tard, il saisit le juge prud'homal pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et un **rappel de salaire** pour la période postérieure à la fin de son arrêt de travail. Il obtient gain de cause, les juges du fond considérant que l'employeur a manqué à ses obligations en n'organisant pas la **visite médicale de reprise**.

La Cour de cassation censure cette décision. L'employeur ne peut organiser la visite médicale de reprise que s'il a connaissance de la date d'expiration de l'arrêt de travail ou que le salarié manifeste sa volonté de reprendre son emploi, ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce. Par conséquent, à défaut de visite médicale de reprise, le contrat de travail était toujours suspendu, et le salarié ne pouvait pas prétendre au paiement de ses salaires.

UN PEU DE LOGIQUE N'EST JAMAIS SUPERFLU ...

CONTRAT DE TRAVAIL

■ **La règle d'égalité de traitement inapplicable entre salariés de sociétés différentes d'un même groupe**

Cass. soc. 16-9-2015 n° 13-28.415

Un salarié peut-il **comparer sa situation** avec celle d'un autre travailleur d'une entreprise appartenant au même groupe pour obtenir un avantage identique sur le fondement du principe de l'égalité de traitement ?

En l'espèce, était en cause la mise en œuvre d'un **régime de retraite supplémentaire** par un accord de groupe ayant pour objet d'harmoniser, à une date précise, les régimes déjà existant au sein de certaines sociétés du groupe et de prévoir une simple faculté pour les autres d'y adhérer.

Un salarié, dont l'entreprise est devenue membre du groupe postérieurement à la date de référence retenue par l'accord et qui n'a pas adhéré à ce dispositif, en a néanmoins demandé le bénéfice lors de son départ à la retraite invoquant la violation du principe d'égalité de traitement.

En vain, l'application de ce principe devant s'apprécier au sein de l'entreprise et non pas par comparaison avec des salariés employés par d'autres entreprises du groupe à la date de référence fixée par l'accord.

UN RAPPEL BIENVENU

REPRESENTANT DU PERSONNEL

■ **Pour être protégé, le conseiller prud'homal doit informer l'employeur de sa réélection**

Cass. soc. 30-9-2015 n° 14-17.748

En l'espèce, l'employeur avait bien été informé du mandat de conseiller prud'homal qu'exerçait le salarié au moment où il a été embauché, en 2003. Le contrat de travail conclu entre les parties stipulait d'ailleurs que la société acceptait la poursuite de ces fonctions.

Il précisait également que le salarié s'engageait à signaler tout changement dans sa situation. Or ce dernier s'était abstenu d'informer l'entreprise de sa réélection, en 2008, et ce jusqu'à l'homologation de la rupture de son contrat de travail en 2010.

Trop tard pour se prévaloir de la violation du statut protecteur.

OUF, IL N'EST PAS EXIGE D'UN EMPLOYEUR QU'IL SOIT MEDIUM ... !

Prise d'acte de la rupture après signature d'une convention de rupture : c'est possible mais limité

Cass. soc. 6-10-2015 n° 14-17.539

En l'espèce, les parties au contrat avaient signé une convention de rupture le 6 juin 2009, prévoyant une fin de contrat le 16 juillet, le délai de rétractation prenant fin le 22 juin. Le 2 juillet, par courrier adressé à l'employeur, le salarié prend acte de la rupture de son contrat. Le 13 juillet, la rupture conventionnelle est homologuée.

La **question** posée à la Cour de cassation était la suivante : le salarié pouvait-il prendre acte de la rupture entre l'expiration du délai de rétractation et la date de fin de contrat de travail prévue initialement dans la convention ?

Oui, répond la Haute Juridiction, mais uniquement pour des **manquements survenus** ou dont le salarié a eu connaissance au cours de cette période, ce qui limite considérablement les possibilités de prise d'acte pour le salarié.

UNE NOUVEAUTE FORT INTERESSANTE ... A SUIVRE !

CDD avec un jeune en vacances : l'exclusion de l'indemnité de précarité n'est pas discriminatoire

CJUE 1-10-2015 aff. C 432/14

L'indemnité de fin de contrat, aussi appelée indemnité de précarité, est en principe versée à l'issue d'un CDD ne se poursuivant pas par un contrat à durée indéterminée. Elle n'est toutefois pas due lorsque le contrat est conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (C. trav. art. L 1243-10, 2°).

Estimant cette mesure contraire aux dispositions constitutionnelles garantissant le principe d'égalité et à l'interdiction des discriminations en raison de l'âge, un étudiant ayant conclu un **CDD de 4 jours** pendant ses vacances universitaires d'hiver a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir, notamment, le versement de l'indemnité de fin de contrat.

Compte tenu de la **modicité de la somme** en jeu (23,21 €), il semble que l'intention du requérant n'était pas tant l'obtention de cette indemnité que la remise en cause pure et simple des dispositions légales.

La CJUE relève qu'un jeune employé en CDD pendant ses vacances ne se trouve pas en situation de précarité professionnelle à l'issue de son contrat puisqu'il a **vocation à reprendre ses études** au terme de ses vacances. Elle juge donc que le législateur français n'a pas dépassé les limites de sa marge d'appréciation en considérant que la situation de ces travailleurs n'est pas comparable à celle des autres catégories de travailleurs éligibles à l'indemnité de fin de contrat et n'a donc pas méconnu le principe européen de non-discrimination en fonction de l'âge.

CA C'EST UN JEUNE MOTIVE PAR L'ENTREE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL !

Licenciement substitué à une rétrogradation refusée : portée du défaut d'entretien préalable

Cass. soc. 16-9-2015 n° 14-10.325

Une **sanction disciplinaire emportant modification du contrat de travail**, telle qu'une rétrogradation disciplinaire notamment, ne peut pas être imposée au salarié. Si à l'issue de l'entretien préalable l'employeur opte pour une mesure de ce type, il doit la notifier à l'intéressé en prenant soin de l'informer qu'il a la **faculté d'accepter ou de refuser** cette modification du contrat.

En cas de refus, l'employeur est en droit de prononcer une autre sanction au lieu et place de celle initialement prévue. Si les faits fautifs commis le justifient, celle-ci peut consister en un licenciement, pour faute grave le cas échéant.

La **procédure disciplinaire** doit alors être reprise.

En l'espèce, à la suite du premier entretien préalable, l'employeur avait renoncé à licencier le salarié compte tenu des performances réalisées jusqu'alors par l'intéressé et parce que celui-ci reconnaissait les manquements professionnels qui lui étaient reprochés et leur gravité, avait exprimé des regrets et s'était engagé à ne pas renouveler de tels manquements. Estimant toutefois ne pas pouvoir maintenir l'intéressé à son poste, il lui avait proposé, verbalement, une **mutation disciplinaire au sein du groupe avec rétrogradation assortie d'une baisse de salaire**. Le salarié ayant refusé cette proposition, l'employeur l'avait licencié pour faute grave.

La Haute Juridiction rappelle que l'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux. Il s'agit en effet, selon une jurisprudence constante, d'une **simple irrégularité de procédure** ne pouvant être réparée que par l'octroi de dommages et intérêts (réparation forfaitaire ou fonction du préjudice subi selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise).

C'EST TIMIDE, MAIS CA VA DANS LE BON SENS !

Le non-respect d'une clause de discrétion peut justifier un licenciement

Cass. soc. 16-9-2015 n° 13-26.949

Le salarié a une obligation générale de discrétion qui lui interdit de divulguer à des tiers des informations dont il a connaissance du fait de ses fonctions et dont la révélation à autrui est susceptible de nuire à l'entreprise. En outre, le contrat de travail peut prévoir une clause de confidentialité ou de secret professionnel. Le non-respect par le salarié d'une telle clause peut justifier un licenciement.

Ainsi en a décidé la Cour de cassation dans une affaire concernant l'application d'une clause imposant à un **directeur de territoire d'un Office public de l'habitat** de conserver la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des renseignements qu'il pourrait recueillir à l'occasion de ses fonctions.

Selon la Haute Cour, le licenciement de l'intéressé est fondé sur une cause réelle et sérieuse, dès lors qu'il avait, pendant la période précédant les élections du président du conseil d'administration de l'office et **devant ses collègues**, pris ouvertement **position pour le nouveau candidat**, critiqué la politique menée par le président en exercice et **remis en cause les compétences du directeur général** et du directeur général adjoint.

C'EST TELLEMENT IMPROBABLE QU'IL FAUT SE Pincer !

Est nulle la rupture conventionnelle imposée par l'employeur en alternative à un licenciement

Cass. soc. 16-9-2015 n° 14-13.830

Dans cette affaire, le salarié estimait avoir signé cette rupture sous la contrainte. En effet, dans un climat tendu entre les parties, le salarié ayant reçu plusieurs courriers le mettant en demeure soit de reprendre son poste, soit refusant de lui accorder ses congés en l'absence d'une demande précise, l'intéressé a été convoqué à un entretien pour finaliser une rupture conventionnelle. Postérieurement à cette réunion à l'issue de laquelle aucune convention n'a été signée, le salarié a reçu une mise à pied conservatoire et une convocation à un entretien préalable en vue de son licenciement pour faute grave. Ce même jour, il a signé une rupture conventionnelle.

Pour les **juges du fond**, le salarié n'avait pas d'autre alternative que de signer la rupture conventionnelle ou d'être licencié. Le fait que l'employeur ait finalement choisi d'abandonner la procédure de licenciement au profit de la rupture conventionnelle ne permet pas de dire que le salarié était libre de son choix, dans la mesure où la décision de le voir quitter l'entreprise, qui était inéluctable, lui était imposée par l'employeur. Au final, les **pressions** exercées par ce dernier ont vicié le consentement du salarié.

PAS SURPRENANT !