

# LE CAS SOCIAL

Février 2017

## SPECIAL JURISPRUDENCE

### LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Contrat de sécurisation professionnelle : le salarié peut être informé en amont du motif de la rupture**

*Cass. soc. 16-11-2016 n° 15-12.293 FS-PB*

Un salarié licencié pour motif économique avait réclamé des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, faisait valoir que son **employeur** ne lui avait **pas remis** de document écrit énonçant le motif économique de la rupture, ni lors la remise du dossier de CSP pendant son entretien préalable, ni au moment de son acceptation du CSP.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir débouté le salarié de sa demande. En l'espèce, l'employeur lui avait remis, dans le cadre des possibilités de **reclassement** devant être recherchées à compter du **moment où le licenciement est envisagé**, une **lettre lui proposant un poste** à ce titre et énonçant que la suppression de son poste était fondée sur une réorganisation de la société liée à des **motifs économiques** tenant à la fermeture de deux établissements.

La Haute Juridiction en conclut que l'employeur avait, dans ces conditions, satisfait à son obligation légale d'informer le salarié, avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, du motif économique de la rupture.

#### *UNE DECISION TRES INTERESSANTE*

■ **Adhésion au CSP en cours d'arrêt pour accident du travail : attention à la motivation de la rupture**

*Cass. soc. 14-12-2016 n° 15-25.981 FS-PB*

Un salarié refuse une proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique. L'employeur le convoque à un entretien préalable au licenciement économique, au cours duquel il lui propose d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le salarié, après avoir accepté cette proposition mais avant la rupture de son contrat de travail, est victime d'un accident du travail. Bénéficie-t-il de la protection contre la rupture du contrat accordée par le Code du travail aux victimes d'un accident du travail, alors même qu'il a déjà adhéré au CSP ?

La Cour de cassation, en répondant par l'affirmative, confirme sa jurisprudence relative tant au contrat de sécurisation professionnelle qu'aux exigences de motivation de la lettre de licenciement d'un salarié dont le contrat est suspendu à la suite d'un accident du travail.

En l'espèce, l'employeur aurait dû mentionner, dans la lettre de licenciement, en quoi il était impossible de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maladie ou à l'accident, lequel ne saurait résulter de la seule adhésion au CSP.

#### *OU LE JURIDISME DANS TOUTE SA SPLENDEUR ...*

■ **Rupture conventionnelle avec un salarié protégé : veillez à demander une autorisation administrative**

CA Nîmes 17-1-2017 n° 13/04880

Un salarié, titulaire d'un **mandat de conseiller prud'homal**, conclut une rupture conventionnelle avec son employeur. Malgré le statut protecteur dont il bénéficie, imposant aux parties de recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail, la convention de rupture est adressée à la Direccte pour **homologation**.

Plus de 12 mois après l'homologation administrative, le salarié saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en annulation de la rupture pour violation du statut protecteur. Les juges accueillent cette demande, en motivant leur décision en 3 temps.

Premièrement, l'employeur était informé du mandat exercé par le salarié, et donc du statut protecteur dont il bénéficiait. Il a **délibérément éludé la procédure spéciale** imposant de recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail : la rupture conventionnelle, simplement homologuée, est en conséquence nulle.

Deuxièmement, la demande en nullité formée par le salarié n'est pas soumise au **délai de prescription** de 12 mois prévu par l'article L 1237-14 du Code du travail. Ce délai court en effet à compter du jour de l'homologation : or celle-ci est, en l'espèce, privée d'effet.

Troisièmement, la rupture conventionnelle produit les **effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur**. Le salarié peut donc solliciter sa réintégration dans l'entreprise ou une indemnisation.

*ATTENTION, LA MAUVAISE FOI DE CERTAINS PEUT COUTER TRES CHER !*

■ **Le mode de management d'un cadre peut justifier la rupture de sa période d'essai**

CA Colmar 13-12-2016 n° 16/1671

La période d'essai a pour objet d'évaluer les **compétences** du salarié (C. trav. art. L 1221-20).

En conséquence, pour la cour d'appel de Colmar, les qualités managériales d'un salarié appelé à occuper des fonctions de direction sont des compétences que l'employeur est en droit d'évaluer pendant l'essai. Pour les apprécier, il est fondé à retenir le ressenti des membres du personnel placés sous sa subordination.

En l'espèce, l'employeur avait mis fin à la période d'essai de 4 mois d'un directeur général adjoint au bout de 2 mois au **motif** que plusieurs personnes s'étaient plaintes d'avoir été interrogées par l'intéressé sur leur vie personnelle, leur passé disciplinaire ou encore leurs origines.

Le salarié estimait cette rupture abusive, arguant que ses propos constituaient des traits d'humour mal compris.

Pour la cour d'appel de Colmar, au contraire, la rupture n'est pas abusive : elle estime que l'employeur a disposé du **temps** nécessaire pour évaluer le salarié et qu'il s'est fondé sur des **éléments objectifs** pour rompre le contrat.

*NO COMMENT*

■ **Refuser, en raison de sa foi, de jurer pour prêter serment ne justifie pas un licenciement**

Cass. soc. 1-2-2017 n° 16-10.459 FS-PB

En l'espèce une salariée avait refusé de dire « Je le jure » comme le lui demandait le Président du TGI de Paris car elle estimait que sa **foi chrétienne** le lui interdisait.

Elle a proposé, à la place, une **formule de promesse solennelle** conforme à ses convictions.

N'ayant pas accepté cette proposition, le magistrat a fait acter le refus de prestation de serment et la salariée a été **licenciée pour faute grave** au motif qu'elle n'avait pas obtenu son assermentation.

Contestant la légitimité de cette mesure, la salariée se voit débouter par les juges du fond. Ceux-ci constatent en effet qu'aucune faute ne pouvait être reprochée à l'employeur. La cour d'appel relève notamment que ce dernier n'avait pas à entrer dans le débat de savoir si la formule proposée par la salariée était valable et devait être acceptée par le magistrat et qu'il n'avait pas l'obligation de reprogrammer une autre cérémonie d'assermentation.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation. Celle-ci juge le **licenciement discriminatoire** car reposant sur les convictions religieuses. Ce faisant, elle admet que pour les fidèles de la religion chrétienne, les termes « je le jure » ont une connotation religieuse.

Pour juger ainsi, la chambre sociale retient que la **loi précitée ne précise pas la formule** du serment de sorte qu'une **autre formule** aurait pu être acceptée en remplacement. Mais pas n'importe laquelle. Il faut que ce soit celle en usage dans la religion de l'intéressé.

La **sanction** tombe sur l'employeur. En effet, le licenciement de la salariée, étant considéré comme prononcé en raison de ses convictions religieuses en méconnaissance de l'article L 1132-1 du Code du travail et de l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme visés par l'arrêt, est nul.

L'employeur avait-il d'**autres choix** que de licencier ? Il aurait pu, sans doute, représenter l'intéressée à une autre prestation de serment, en produisant le cas échéant une consultation juridique sur les exigences du droit en la matière. Il aurait pu aussi la reclasser dans un autre poste pour lequel aucune assermentation n'est exigée. Mais cette dernière solution ne pourrait-elle pas non plus être considérée comme discriminatoire ? D'où une situation pour le moins difficile, que l'employeur peut devoir à affronter en l'espèce puisque la salariée peut, compte tenu de la nullité de son licenciement, demander sa **réintégration** dans l'entreprise.

### *CA Y EST, NOUS Y SOMMES ... !*

#### **Quelle est la nature du licenciement motivé par le refus d'une modification du contrat de travail ?**

*Cass. soc. 10-1-2017 no 14-26.186 FS-D*

Suite aux refus par plusieurs salariés d'une mutation emportant modification du contrat de travail (et non simple changement des conditions de travail), du fait de la **délocalisation** de leur activité vers un autre établissement, l'employeur avait prononcé à leur encontre un licenciement pour motif personnel.

La cour d'appel avait validé cette qualification au motif qu'aucun élément ne laissait apparaître que cette délocalisation reposait sur un motif économique. L'entreprise souhaitait mettre en œuvre un projet d'optimisation industrielle en raison de son évolution et regrouper certaines activités sur un même site, sans pour autant être confrontée à des difficultés économiques.

Mais la Haute Cour censure cette décision.

Elle souligne que la modification du contrat de travail a été proposée en raison d'un transfert d'activité, **motif non inhérent** à la personne des salariés. En conséquence, la rupture motivée par leur refus d'accepter cette modification constitue un licenciement pour motif économique.

### *PAS SURPRENANT, CETTE DECISION EST CONFORME AU DROIT !*

#### **Le licenciement économique décidé pendant le congé de maternité est nul**

*Cass. soc. 1-2-2017 n° 15-26.250 F-D*

En l'espèce, une salariée a été **informée pendant son congé** de maternité par un entretien téléphonique avec le DRH de l'entreprise **qu'elle allait faire l'objet d'un licenciement économique**.

L'intéressée a été reçue en entretien, au cours duquel le DRH l'a informée qu'il était inutile de reprendre le travail à l'issue de son congé de maternité. Il lui a demandé de rédiger deux courriers antidatés : l'un pour annuler sa demande de congé parental d'éducation à temps partiel, l'autre pour demander à bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée immédiatement après son congé.

La salariée s'est exécutée.

Elle a reçu une proposition de reclassement, qu'elle a refusée, puis a été licenciée pour motif économique après expiration de sa période de protection liée à la maternité. La salariée, soutenant que son **licenciement** était **nul pour avoir été préparé pendant le congé** de maternité, a saisi le conseil de prud'hommes. Les juges du fond lui ont donné raison et ont annulé le licenciement.

La Cour de cassation approuve leur raisonnement. Elle rappelle que l'article L 1225-4 du Code du travail, interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92/85 du 19 octobre 1992, interdit à un employeur non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant le congé de maternité, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision (voir déjà en ce sens Cass. soc. 15-9-2010 n° 08-43.299 FS-PBR).

Or, en l'espèce, de telles mesures ont été constatées par les juges. En particulier, ces derniers ont relevé que la **décision de rompre le contrat** de travail de la salariée avait été prise pendant le congé, ce qui lui avait été annoncé par son DRH.

L'employeur soutenait, au moyen de son pourvoi, que l'interdiction des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection liée à la maternité ne s'applique pas en cas de licenciement collectif pour motif économique. C'était confondre la décision de licencier la salariée et la **recherche des mesures visant à éviter ce licenciement**, notamment les tentatives de reclassement.

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur ce point. Elle a en effet jugé que les propositions de reclassement préalable à un licenciement économique adressées à la salariée pendant son congé de maternité ne caractérisaient pas des mesures préparatoires à la rupture illicite (Cass. soc. 10-2-2016 n° 14-17.576 F-D ; Cass. soc. 14-9-2016 n° 15-15.943 FS-PB).

Mais, en l'espèce, l'employeur pouvait difficilement soutenir qu'il avait cherché à maintenir la salariée dans les effectifs de l'entreprise. C'est ce qui justifie l'annulation de la rupture.

#### ***UN EMPLOYEUR CASSE COU !***

■ **La transaction rédigée en termes généraux interdit toute demande d'indemnisation ultérieure**  
Cass. soc. 11-1-2017 n° 15-20.040 FS-PB

En l'espèce, un salarié et son employeur avaient conclu le 30 novembre 2001 une transaction aux termes de laquelle le premier déclarait être **rempli de tous ses droits** et ne plus avoir **aucun grief** quelconque à l'encontre de la société du fait de l'exécution ou de la rupture de son contrat de travail. Il avait saisi par la suite le conseil de prud'hommes d'une demande en réparation de son **préjudice d'anxiété** en lien avec une exposition à l'amiante, le site où il travaillait étant inscrit sur la liste des établissements ouvrant droit à l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante.

Le salarié soutenait que la **reconnaissance** et l'**indemnisation** du préjudice d'anxiété résultant d'une **jurisprudence postérieure** à la signature de la transaction (Cass. soc. 11-5-2010 n° 09-42.241), celui-ci ne pouvait être inclus dans son objet.

Les **juges du fond**, se fondant sur une interprétation stricte de la transaction et retenant que le protocole transactionnel ne pouvait pas mentionner la renonciation à se prévaloir d'un préjudice dont la reconnaissance est issue d'une création jurisprudentielle du 11 mai 2010, donc de plusieurs années postérieure à sa signature, avaient déclaré recevables la demande du salarié.

Le raisonnement est censuré par la chambre sociale de la **Cour de cassation** : étant donné les **termes généraux** de la transaction, le salarié n'était plus recevable à saisir la juridiction prud'homale d'une demande en lien avec l'exécution ou la rupture de son contrat de travail, une **évolution** ou un **changement de jurisprudence** ne pouvant pas modifier l'objet de la transaction.

#### ***UNE DECISION LOGIQUE***