

LE CAS SOCIAL

Novembre Décembre 2019

SPECIAL JURISPRUDENCE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **La transaction rédigée en termes généraux n'éteint pas les litiges portant sur des faits postérieurs**

Cass. soc. 16-10-2019 n° 18-18.287 FS-PB, R. c/ Syndicat CFDT union régionale interprofessionnelle de La Réunion

À la suite d'un différend portant sur sa classification indiciaire, un salarié a conclu avec son employeur une transaction prévoyant le versement d'un rappel de salaire et le classement du salarié à un nouveau coefficient. L'exécution du contrat de travail s'est poursuivie par la suite. Plusieurs années après, le salarié a réclamé devant les juridictions prud'homales le paiement de diverses sommes au titre d'une discrimination salariale.

La cour d'appel a rejeté les demandes du salarié. Pour elle, si l'objet originel du litige éteint par la transaction est distinct des demandes actuelles du salarié, la transaction a un objet plus large que les simples demandes originelles du salarié. Ce dernier a en effet renoncé aux droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail. Les juges du fond en déduisent que les demandes de reconnaissance et d'indemnisation de la discrimination salariales, afférentes à l'exécution du contrat de travail, sont couvertes par les renonciations stipulées dans la transaction. Pour justifier cette décision, la cour d'appel fait expressément référence à l'évolution de la doctrine de la chambre sociale de la Cour de cassation sur les effets de la transaction.

Après avoir été partagée entre une approche extensive, se référant aux termes généraux de la transaction, et une approche restrictive, en considérant que les litiges non expressément envisagés par la transaction n'étaient pas éteints, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est ralliée à la position de l'assemblée plénière.

Pour cette dernière, lorsque, dans le cadre d'une transaction, un salarié renonce à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de l'employeur relatives tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail, la renonciation a une portée générale et toute action en justice devient irrecevable.

La décision des juges du fond est cassée. Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction.

UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE!

■ **Barème " Macron " : la cour d'appel de Paris dans les pas de la Cour de cassation**

CA Paris 30-10-2018 n° 16/05602, X. c/ Sté Natixis

Le barème prévu à l'article L 1235-3 du Code du travail, dont la conventionnalité est reconnue, doit s'appliquer.

En l'espèce, le salarié, ayant au jour de son licenciement une ancienneté de 16 ans, était en droit d'obtenir en vertu de ce texte entre 3 et 13,5 mois de salaire bruts. Relevant que l'intéressé était âgé de 45 ans lors de la rupture de son contrat de travail et justifiait d'une situation de chômage indemnisé pendant 15 mois puis suivi d'une formation rémunérée, le juge lui a accordé une indemnité d'un montant de 67 900€ correspondant à l'équivalent de 13 mois de salaires bruts, somme jugée adéquate au préjudice né du caractère infondé du licenciement.

LA LOI ET RIEN QUE LA LOI !

■ **Un salarié peut-il prendre un congé qu'il sait injustifié quand son N + 1 le valide par erreur ?**

Cass. soc. 9-10-2019 n° 18-15.030 F-D, H. c/ Sté Ingénierie pour signaux et systèmes

Un salarié occupant les fonctions de concepteur dessinateur renseigne une demande d'absence sur le logiciel de gestion de l'entreprise. Il sollicite une absence du lundi 4 juin au vendredi 6 juillet 2012, soit 4,5 jours de RTT, 13,5 jours de congés payés et 7 jours pour événement familial avec le commentaire suivant « 7 jours en anticipé ». Le jour même, il est alerté par le logiciel que sa demande comporte une anomalie, celle-ci portant sur « des jours demandés sur un compte dont la période de consommation était terminée ».

Bien que sachant pertinemment qu'il n'est pas en droit de prendre ces 7 jours de congés pour événement familial, le salarié n'en dit pas mot à son responsable hiérarchique qui, dans un premier temps, valide de façon machinale sa demande. Plusieurs semaines plus tard, l'employeur découvre le pot aux roses et informe le salarié que sa demande ne peut pas recevoir de suite favorable.

Les juges du fond avaient relevé que non seulement le salarié ne pouvait pas prendre de congés par anticipation mais encore qu'il ne disposait d'aucun droit à congé exceptionnel tel que prévu par la convention collective applicable.

La Haute Juridiction approuve la cour d'appel d'avoir validé le licenciement pour faute, au motif d'absences injustifiées, après avoir relevé que :

- le salarié avait sciemment présenté à son employeur une demande de congé erronée, celle-ci portant, au-delà de congés acquis, sur 7 jours de congés pour événement familial « en anticipé » ;
- il avait été immédiatement informé par le logiciel de gestion des anomalies affectant sa demande ;
- la validation postérieure de sa demande par son responsable hiérarchique résultait d'une erreur ;
- celle-ci avait d'ailleurs été rectifiée par un courrier de l'employeur, confirmant au salarié qu'il ne pouvait pas être donné de suite favorable à sa demande de congés pour événement familial ;
- le salarié avait persisté à ignorer les demandes réitérées de son employeur de reprendre son poste à l'issue des congés payés auxquels il avait droit.

Ainsi, à partir du moment où le salarié était de mauvaise foi (celui-ci sachant, dès le départ, que sa demande de congés était en partie injustifiée), il ne pouvait pas se retrancher derrière l'absence de vigilance de son N + 1 pour refuser de reprendre son poste à la date indiquée par son employeur.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve également la cour d'appel d'avoir rejeté le moyen de défense du salarié qui se prévalait du non-respect du délai d'un mois laissé à l'employeur par l'article L 3141-16 du Code du travail pour modifier l'ordre et les dates de départ en congés.

IL A FALLU DERANGER LA COUR DE CASSATION POUR CELA ...

■ **Clause de mobilité : la zone géographique d'application doit être précisément définie**

Cass. soc. 2-10-2019 n° 18-20.353 F-D, L. c/ Sté WMF France Consumer Goods

En l'espèce, la salariée était responsable de secteur pour une société spécialisée dans la vente d'accessoires de cuisine, et avait été licenciée pour avoir refusé une modification de son secteur géographique d'activité ; son contrat de travail, auquel était jointe une carte de la France métropolitaine mentionnant différents secteurs d'intervention géographiques de R 01 à R 10, précisait qu'elle exerçait sa mission dans le secteur R 02.

Une clause de mobilité réservait le droit à l'employeur « à tout moment, et selon sa propre initiative, d'élargir, réduire ou modifier le secteur ci-dessus défini, de même que la qualification de la zone ».

La cour d'appel avait validé le licenciement, au motif que la mobilité était inhérente aux fonctions de la salariée, qui était par ailleurs précisément informée que la modification de son secteur pouvait intervenir au niveau du territoire métropolitain.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure ces motifs, en relevant classiquement que cette clause de mobilité ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. La chambre sociale admet que l'exigence d'une définition précise de la zone géographique de la mobilité contractuelle soit satisfaite, lorsque cette zone couvre tout le territoire national : est ainsi valable la clause de mobilité stipulant que le salarié prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français, ou encore la clause prévoyant que le lieu de travail pourra être modifié et transféré en tout autre lieu sur le territoire national. Encore faut-il que l'indication de cette zone géographique apparaisse dans la clause de mobilité.

Il était indifférent, en l'espèce, d'une part que les fonctions de la salariée impliquent, par elles-mêmes, une large mobilité dans toute la région nord-ouest et, d'autre part, qu'une carte indiquant les différents secteurs géographiques d'intervention sur le territoire national soit jointe au contrat de travail. Même s'il était possible, en interprétant ce document, de déduire que la mobilité de la salariée pouvait s'effectuer sur tout le territoire national, dès lors que la clause de mobilité ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, il ne pouvait être reproché à la salariée d'avoir refusé une mutation décidée par l'employeur en application de cette clause.

En conséquence, le licenciement de l'intéressée était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

PRENEZ GARDE A LA REDACTION DE VOS CLAUSES ...

■ **De la difficulté de la preuve pour un salarié invoquant un harcèlement moral**

Cass. crim. 3-9-2019 n° 17-85.733 F-D

Une décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 3 septembre 2019 illustre la difficulté pour la salarié de faire la preuve de faits de harcèlement moral.

En l'occurrence, une assistante de direction reprochait à son employeur de lui avoir retiré une partie de ses prérogatives, comme l'ouverture du courrier, et de l'avoir coupée des autres salariés. Elle s'estimait victime de harcèlement moral.

De son côté, l'employeur justifiait cette décision par les nouvelles fonctions syndicales de l'intéressée et estimait qu'elles étaient incompatibles avec la nécessaire confidentialité concernant certains courriers liés à la gestion de l'entreprise.

La cour d'appel donne raison à l'employeur.

Pour les juges du fond, la preuve n'est pas rapportée que le chef d'entreprise, qui a pleine latitude pour décider de la répartition des tâches de ses salariés et de lui-même, dans le cadre de son pouvoir de direction, ait opéré des choix motivés pour des raisons autres que l'organisation de son activité, la modernisation des outils de gestion ou la protection de son entreprise. Il ne ressortait d'aucun

témoignage précis, en dehors de la description d'une ambiance tendue, la preuve objective que le prévenu ait donné des consignes pour couper la salariée de ses collègues ou pour la « mettre au placard » avec l'intention de porter atteinte à ses droits, à sa dignité ou à sa santé.

Dès lors, la cour d'appel a considéré qu'il n'y avait nulle démonstration d'agissements réitérés constitutifs de harcèlement moral.

La Cour de cassation approuve en s'appuyant sur le pouvoir souverain d'appréciation des juges d'appel sur la valeur et la portée des éléments de faits et des témoignages pour considérer que le prévenu n'est pas coupable du délit de harcèlement moral.

UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE !

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Absence de DUER : pour être indemnisé, le salarié doit prouver son préjudice

Cass. soc. 25-9-2019 n° 17-22.224 F-D, Y. c/ Fédération française du bâtiment Grand Paris

Le salarié qui invoque devant le conseil de prud'hommes un défaut d'établissement par l'employeur du document unique d'évaluation des risques ne peut prétendre à une indemnisation que s'il justifie d'un préjudice.

En application des articles L 4121-3 et R 4121-1 et suivants du Code du travail, l'employeur doit évaluer les risques auxquels sont exposés les travailleurs dans chaque unité de travail et en consigner les résultats dans un document unique.

En l'absence d'établissement conforme du document unique ou de mise à jour, l'employeur, outre qu'il est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, peut être condamné à verser des dommages-intérêts aux salariés.

Dans la ligne de sa jurisprudence mettant fin au préjudice « automatique », la chambre sociale de la Cour de cassation précise qu'un salarié ne peut prétendre à une telle indemnisation que s'il justifie du préjudice qu'il a subi du fait de cette absence.

La preuve de ce préjudice est laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond.

PARFAIT !