



Rupture conventionnelle : nouvelles précisions

Plusieurs décisions ont été rendues le 29 janvier 2014 sur la validité de la rupture conventionnelle.

- Rupture conventionnelle et assistance du salarié

Le fait que le salarié ne soit pas informé de la faculté de se faire assister par un conseiller extérieur lors de l'entretien, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, n'entraîne pas la nullité de la rupture conventionnelle.

Cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-27594

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028548073&fastReqId=652169527&fastPos=1>

- Rupture conventionnelle et délai de renonciation à la clause de non-concurrence

Le délai dont dispose l'employeur pour dispenser le salarié de son obligation de non-concurrence a pour point de départ la date de la rupture du contrat fixée par l'employeur et le salarié dans la convention de rupture.

Cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-22116

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028548042&fastReqId=24555638&fastPos=1>

- Rupture conventionnelle et délai de rétractation

L'erreur commise dans la convention de rupture conventionnelle sur la date d'expiration du délai de rétractation de 15 jours dont disposent l'employeur et le salarié n'entraîne pas la nullité de la convention si elle n'a pas pour effet de vicier le consentement d'une des parties ou de la priver de son droit de rétractation.

Cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-24539

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028547840&fastReqId=1005386297&fastPos=1>

- Rupture conventionnelle et information de Pôle emploi

L'absence d'information de la possibilité dont dispose le salarié de prendre contact avec Pôle emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel n'affecte pas le libre consentement du salarié. La rupture conventionnelle conclue par l'employeur et le salarié est valable.

Cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-25951

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028548023&fastReqId=743218824&fastPos=1>

20 février 2014

Assiette de calcul des IJSS : inclusion des primes

L'assiette de calcul des indemnités journalières de sécurité sociale doit tenir compte des primes annuelles versées aux salariés à concurrence de la fraction de la période de référence correspondante.

Dans cette affaire, une salariée en accident du travail se voit verser des indemnités journalières de sécurité sociale.

Elle conteste la base de calcul de ces indemnités au motif que devrait être intégrée une prime annuelle versée intégralement sur le mois de référence.

La Cour de cassation ne retient pas cette position et précise que la prime se rapportant à l'ensemble de l'année, elle devait être prise en compte dans la base de calcul des indemnités journalières, mais uniquement au prorata de la période de référence correspondante.

Cass. soc. 10 octobre 2013 n° 12-23609

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028061938&fastReqId=592096168&fastPos=1>

Indemnité de requalification de CDD en CDI : assiette de calcul

L'indemnité de précarité ne doit pas être prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de requalification d'un CDD en CDI. Cette précision est apportée pour la première fois par la Cour de cassation.

Dans cette affaire, le salarié, qui avait obtenu la requalification de son CDD en CDI, invoquait notamment le fait que l'indemnité de précarité constituait un complément de salaire et que c'est à tort que la cour d'appel avait écarté la revendication de son intégration dans l'assiette de calcul de l'indemnité de requalification.

La Cour de cassation a jugé que l'indemnité de fin de contrat est destinée à compenser la précarité du salarié sous contrat à durée déterminée, ce qui exclut son intégration dans le calcul des salaires moyens versés en raison de l'emploi de l'intéressé.

Cass. soc. 18 décembre 2013 n° 12-15454

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028357846&fastReqId=997121798&fastPos=1>

Procédure de licenciement et report de l'entretien préalable

lorsque le report de l'entretien préalable intervient à la demande du salarié, l'employeur est simplement tenu d'aviser, en temps utile et par tous moyens, le salarié des nouvelles date et heure de cet entretien.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait retenu que l'entretien préalable avait été tenu plusieurs heures plus tard après l'horaire indiqué sur la convocation et que même si le décalage était intervenu à la demande du salarié, l'employeur avait manqué à ses obligations en n'adressant pas à l'intéressé une nouvelle convocation mentionnant l'heure et le lieu de l'entretien et les modalités d'assistance.

La Cour de cassation n'a pas suivi cette analyse et a jugé qu'il fallait rechercher si la demande de report émanait du salarié et si ce dernier avait été avisé en temps utile de l'heure à laquelle l'entretien avait été reporté au regard de celle mentionnée dans la lettre initiale de convocation.

20 février 2014

Cass. soc. 29 janvier 2014 n° 12-19872

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028547996&fastReqId=1681349674&fastPos=1>

Travail dominical du commerce de détail du bricolage

Un décret du 30 décembre 2013 avait inscrit les établissements de commerce de détail du bricolage sur la liste des catégories d'établissements pouvant déroger de droit au repos dominical en application de l'article L 3132-121 du Code du travail.

Cette dérogation au repos dominical était admise de manière temporaire jusqu'au 1er juillet 2015.

Une décision du Conseil d'Etat prise en référé suspend l'exécution de ce décret. Le Conseil d'Etat devra prochainement statuer au fond sur la légalité du décret du 30 décembre 2013.

Conseil d'Etat 12 février 2014, n° 374727,374906

<http://www.conseil-etat.fr/fr/selection-de-decisions-du-conseil-d-etat/ordonnance-du-12-f-kak.html>

Rupture d'essai et caractère abusif

La rupture de l'essai dès le premier jour est possible si elle n'est pas abusive, et motivée par des considérations professionnelles.

Dans cette affaire, le directeur d'une association gérant une maison de retraite avait été embauché avec une période d'essai de trois mois, suivie d'une période probatoire de même durée.

Le jour de l'embauche, l'employeur prend connaissance d'un arrêté ministériel ayant suspendu le salarié de ses fonctions de directeur d'une autre maison de retraite, car il « *compromet gravement par sa présence dans l'établissement la sécurité et le fonctionnement de ce dernier* ».

Ainsi à l'issue de la première journée de travail, l'employeur met fin à la période d'essai du salarié.

Le salarié conteste cette décision à différents titres. Il reproche notamment à l'employeur qu'il n'ait pas respecté la procédure disciplinaire, qu'il n'ait pas été mis à même d'exercer ses fonctions, et que la fourniture de renseignements inexacts lors de l'embauche ne pouvait lui être reprochés que s'il est avéré qu'il n'avait pas les compétences effectives pour exercer les fonctions pour lesquelles il avait été recruté.

La Cour de cassation ne suit pas l'argumentaire du salarié et valide la rupture d'essai en jugeant que l'employeur avait usé de la faculté légale de rompre le contrat de travail de façon unilatérale et discrétionnaire.

Cass. soc. 15 janvier 2014, n° 12-14650

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028488856&fastReqId=566128163&fastPos=1>

Faute lourde et détournement de clientèle

La faute lourde est caractérisée quand un salarié incite ses collègues et les clients de l'employeur à quitter l'entreprise pour les détourner vers une autre société. Telle est la position de la Cour de cassation.

Rappelons que selon la jurisprudence, la faute lourde suppose l'intention du salarié de nuire à l'employeur.

Dans cette affaire, il avait été constaté que les quatre salariés de la société avaient démissionné le même jour, que le salarié licencié par la suite avait incité au même moment le stagiaire à quitter l'entreprise et avait pris contact avec les clients de son employeur pour dénigrer la qualité des services de celui-ci et sa capacité à maintenir et développer les logiciels et les détourner vers une autre société en cours de création, créée par son fils et utilisatrice des quatre salariés démissionnaires par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire.

La Cour de cassation a jugé que les agissements de ce salarié procédaient d'une intention de nuire à l'employeur et caractérisaient une faute lourde.

Notons que le salarié, en plus de voir ses demandes rejetées, avait été condamné à verser une somme de 4 000 € à titre de dommages et intérêts à l'employeur du fait de ces agissements.

Cass. soc. 18 décembre 2013 n° 12-15009

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028364615&fastReqId=265481305&fastPos=1>

Harcèlement sexuel et éléments constitutifs

La Cour de cassation précise dans une décision du 28 janvier 2014 quels sont les éléments constitutifs de harcèlement sexuel.

Ainsi, constitue un harcèlement sexuel le fait pour un salarié de faire parvenir à une jeune femme qui travaille dans l'entreprise de longs courriers manuscrits, de nombreux courriels par lesquels il lui fait des propositions et des déclarations, qui a exprimé le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui a adressé des invitations qu'elle a toujours refusées, lui a fait parvenir des bouquets de fleurs et a reconnu sa propre insistance ou sa lourdeur et que leur différence d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et de situation professionnelle auraient dû l'inciter à plus de réserve et de respect vis-à-vis de cette salariée nouvellement embauchée.

Dans cette affaire, un collaborateur d'un cabinet d'expertise comptable contestait son licenciement pour faute grave suite à des faits de harcèlement sexuel vis-à-vis d'une de ses collègues.

La Cour de cassation, eu égard à l'ensemble des faits, considère que les faits de harcèlement sexuel étaient avérés et le licenciement du salarié justifié.

Cass. soc. 28 janvier 2014, n° 12-20497

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028551500&fastReqId=867942396&fastPos=1>

20 février 2014

Inaptitude : cumul des IJSS et de la reprise des rémunérations

Les indemnités journalières de sécurité sociale ne peuvent être déduites de la somme que l'employeur doit verser au salarié inapte non reclassé ni licencié à l'issue du mois suivant la constatation de l'inaptitude.

Rappelons que si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la seconde visite médicale de reprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement, au profit de l'intéressé et dès l'expiration de ce délai, du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

La Cour de cassation retient que l'employeur ne peut déduire le montant des prestations sociales et de prévoyance déjà reçues par le salarié. Ce dernier peut cumuler les IJSS, qui sont un revenu de remplacement, avec le maintien du salaire.

Cass. soc. 18 décembre 2013 n° 12-16460

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028363939&fastReqId=1254412540&fastPos=1>

Contrôle de l'activité des salariés et validité de la preuve

L'employeur peut se servir des éléments enregistrés sur un chronotachygraphe pour licencier un salarié même en l'absence d'une déclaration du dispositif à la CNIL.

Dans cette affaire, une entreprise de transport avait licencié un salarié car elle lui reprochait notamment d'avoir manipulé frauduleusement son chronotachygraphe afin de majorer son temps de travail et sa rémunération. Licenciement contesté par le salarié qui estimait que les données enregistrées sur chronotachygraphe, en l'absence de déclaration à la Cnil ne lui étaient pas opposables.

La Cour de cassation rejette cette argumentation et indique « *qu'en vertu du Règlement CEE n° 3821/ 85 du 20 décembre 1985, d'application directe, l'employeur est tenu, sous peine de sanctions pénales, d'assurer la mise en place et l'utilisation d'un chronotachygraphe, de sorte qu'une absence de déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés de l'emploi de cet appareil ne saurait le priver de la possibilité de se prévaloir, à l'égard du salarié, des informations fournies par ce matériel de contrôle, dont le salarié ne pouvait ignorer l'existence* ».

Autrement dit, les dispositions du règlement européen étant impératives pour les employeurs de transport routier, ces derniers peuvent se prévaloir des données contenues dans le chronotachygraphe pour licencier les salariés.

Cass. soc. 14 janvier 2014, n° 12-16218

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028483322&fastReqId=323315223&fastPos=1>