



Rupture conventionnelle : conséquences de l'absence de remise d'un exemplaire de la convention de rupture

L'employeur doit remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture, à défaut, la rupture conventionnelle est nulle. C'est ce qui ressort de la décision de la Cour de cassation du 6 février 2013.

En l'espèce, un salarié contestait la validité de la rupture conventionnelle qu'il avait signée au motif que l'employeur ne lui avait pas remis un exemplaire de la convention de rupture. L'absence de remise de ce document constituant pour lui un vice du consentement.

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel considère que la remise de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

Cass. soc. 6 février 2013, n° 11-27000

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027052408&fastReqld=508504605&fastPos=1>

Travail dissimulé : cumul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité pour travail dissimulé

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié en situation de travail dissimulé, celui-ci a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire. Cette indemnité se cumule dorénavant avec l'indemnité de licenciement. C'est ce qui ressort d'une décision de la Cour de cassation dans laquelle la Cour opère un revirement de jurisprudence.

Dans cette affaire, un salarié licencié par l'employeur pour faute avait saisi les juridictions prud'homales pour le contester.

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel et indique qu'en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié auquel un employeur a eu recours dans le cadre d'un travail dissimulé (dissimulation d'activité et dissimulation d'emploi salarié en l'espèce), le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire. Elle considère, par ailleurs, qu'au regard de la sanction civile de cette indemnité, les dispositions légales ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elle prévoit avec l'indemnité de rupture du contrat de travail.

Cass. soc. 6 février 2013, n° 11-23738

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027052467&fastReqld=160480132&fastPos=1>

Aptitude avec réserves : conséquences pour l'employeur

Le licenciement motivé par le refus d'un salarié d'accepter un poste de reclassement suite à une décision d'aptitude avec réserves émise par le médecin du travail est injustifié dès lors que l'employeur ne caractérise pas l'impossibilité de proposer au salarié son poste, si nécessaire aménagé, ou un emploi similaire, en tenant compte des préconisations du médecin du travail.

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de plombier chauffagiste a été victime d'un accident du travail puis déclaré apte à son poste par le médecin du travail avec plusieurs réserves, notamment celles excluant des travaux de ramonage mais précisant que l'affectation à des travaux d'entretien était compatible avec l'état de santé de l'intéressé. L'employeur, indiquant alors au salarié qu'il n'était pas possible de dissocier la prestation ramonage de la prestation entretien complet, a proposé une évolution d'activité vers des postes d'administratif ou de commercial avec financement d'un bilan de compétences et éventuellement de formation. Le salarié ayant refusé ces offres de l'employeur, a été licencié.

La Cour d'appel déboute le salarié de ses demandes au titre du licenciement, retenant qu'il ne saurait être reproché à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, d'avoir proposé des postes de type administratif et commercial technique compatibles avec l'état de santé de l'intéressé.

La Cour de cassation infirme la décision des juges du fond rappelant d'une part, que si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Elle rappelle d'autre part, que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs et que le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions.

Cass. soc. 6 février 2013, n° 11-28038

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027052425&fastReqId=746698022&fastPos=1>

Convention de forfait en jours et notion d'autonomie

L'intégration de salariés, employés en qualité de membre du comité de direction, dans les plannings imposant leur présence au sein des salles de jeux est antinomique avec la notion de cadre autonome. C'est ce qu'indique la Cour de Cassation dans une décision en date du 23 janvier 2013.

Dans cette affaire, des salariés, membres du comité de direction, ayant le statut de cadre autonome et une clause de convention de forfait en jours dans leurs contrat de travail avaient saisi les juridictions prud'homales afin d'obtenir la requalification de leur statut de cadre autonome en cadre intégré et la condamnation en conséquence de l'employeur à leur payer des heures supplémentaires.

La Cour de cassation donne gain de cause aux salariés et infirme la décision de la Cour d'appel.

Cass. soc. 23 janvier 2013, n° 11-12323

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026986268&fastReqlId=2093611606&fastPos=1>

Démission et réembauchage dans la même société

Les textes n'interdisent pas au salarié démissionnaire de conclure un nouveau contrat de travail avec son ancien employeur. Toutefois, dans cette hypothèse, la question reste de savoir si le salarié avait bel et bien l'intention de démissionner. Cette intention ne sera pas manifeste s'il conclut le jour même de sa démission un CDD.

Les juges énoncent ainsi que « la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste sa volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail ; qu'il résulte des constatations de la Cour d'appel que Monsieur X... a présenté sa démission et conclu un nouveau contrat de travail avec le même employeur le même jour ; qu'il résulte de ces circonstances que sa volonté de mettre un terme à son engagement d'accomplir un travail pour le compte de son employeur n'était pas claire et non équivoque ».

La démission n'ayant pas été retenue, le salarié a pu valablement faire requalifier son CDD en CDI.

Cass. soc. 23 janvier 2013, n° 11-27282

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026986653&fastReqlId=98561487&fastPos=1>

Procédure de licenciement pour inaptitude professionnelle

La Cour de cassation précise la procédure à suivre en cas d'inaptitude physique professionnelle. Les juges décident ainsi que la mention écrite de l'impossibilité de reclassement qui doit être adressée au salarié avant que son licenciement ne soit engagé ne peut être faite le jour même de l'entretien préalable.

L'article L1226-12 du Code du travail énonce que « lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement ». Cette information doit être faite préalablement au licenciement, avant même que la procédure de licenciement ne soit engagée. Elle ne peut donc pas être faite le jour même de l'entretien préalable de licenciement : « l'employeur est tenu de faire connaître au salarié par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement avant que ne soit engagée la procédure de licenciement »

Il faut donc faire cette information avant l'envoi de la lettre de convocation à entretien préalable.

Cass. soc. 23 janvier 2013, n° 11-24517

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026987053&fastReqlId=1636451454&fastPos=1>

Incidence du report de la date de l'entretien préalable par l'employeur

Lorsque l'employeur décide de reporter la date de l'entretien préalable en raison de l'absence du salarié lors du premier entretien, le délai d'un mois entre la date de tenue de l'entretien et la notification du licenciement disciplinaire commence à courir à compter de la date initialement prévue pour le premier entretien.

Dans cette affaire, un salarié avait été convoqué à un entretien préalable de licenciement le 31 juillet 2008. Le salarié ne s'étant pas rendu à l'entretien, l'employeur a décidé de reporter de sa propre initiative l'entretien le 2 septembre 2008 en raison de la fermeture des bureaux pendant les congés payés. Le salarié décide de contester son licenciement estimant notamment que l'employeur n'a pas respecté le délai de notification du licenciement.

La Cour de cassation donne gain de cause au salarié et considère la notification du licenciement comme tardive. Selon elle, « la nouvelle convocation pour un entretien prévu pour le 2 septembre 2008 résultait, non pas d'une demande de report du salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur, la cour d'appel a, retenant exactement comme point de départ du délai la date du 31 juillet correspondant à l'entretien auquel ce salarié ne s'était pas présenté, constaté que le délai, tant légal que conventionnel, calculé à compter de cette date, était expiré lors du licenciement ».

Cass. soc. 23 janvier 2013, n° 11-11-22724

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026986720&fastReqlid=8345332&fastPos=1>

Licenciement pour absence maladie prolongée

La perturbation occasionnée par l'absence prolongée d'un salarié rendant nécessaire son remplacement définitif, ne légitime son licenciement qu'à la condition que la perturbation soit occasionnée au niveau de l'entreprise et non de l'établissement où il est employé.

Dans cette affaire, une vendeuse en arrêt maladie depuis près de 8 mois ininterrompus avait été licenciée au motif que son absence occasionnait des perturbations dans le fonctionnement du magasin dans lequel la salariée était affectée, et rendait nécessaire son remplacement définitif.

Le licenciement fondé sur une perturbation dans le fonctionnement de l'établissement dans lequel travaillait la salariée et non de l'entreprise est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 23 janvier 2013, n°11-28075

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026986913&fastReqlid=1394326471&fastPos=1>

CHSCT : frais des expertises

20 février 2013

Le CHSCT peut demander à un organisme extérieur une expertise, notamment lorsque l'entreprise envisage un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité. Les frais de cette expertise est à la charge de l'employeur.

Même lorsque l'employeur a accepté au préalable les honoraires de l'expert mandaté par le CHSCT, il peut en demander la réduction ensuite devant les juges au vu des travaux réalisés. Au terme de l'article L4614-13 du Code du travail : « l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire ».

Le fait que l'employeur ait préalablement accepté le montant des honoraires de l'expert ne lui interdit pas d'en demander la réduction par le juge ensuite « au vu du travail effectivement réalisé » par l'expert.

Cass. soc. 15 janvier 2013, n° 11-19640

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026959874&fastReqId=268930752&fastPos=1>

L'ivresse répétée est un motif de licenciement

Est justifié le licenciement pour faute d'une éducatrice employée comme chef de service éducatif par une association s'occupant d'enfants handicapés qui se trouve à deux reprises en état d'ébriété au travail. C'est ce que décide la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 18 décembre 2012.

Dans cette affaire, le règlement intérieur prévoyait qu'en cas d'alcootest positif, « le salarié sera convoqué à un entretien le lendemain ou le jour de la reprise pour analyser et comprendre la situation ». L'employeur n'avait pas procédé à cet entretien spécifique car la salariée avait été mise en arrêt de maladie dès la survenance des faits ce qui avait rendu impossible sa convocation pour l'entretien. La salariée considérait que cette formalité étant une garantie de fond de nature à éviter la mesure de licenciement, celui-ci était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation ne fait pas droit à la demande du salarié considérant qu'en tout état de cause l'état d'ébriété de la salariée était établi par d'autres éléments que le contrôle d'alcoolémie pratiqué à la demande de l'employeur et que celle-ci avait été placée en arrêt pour maladie dès la survenance des faits ce qui avait rendu impossible sa convocation à un entretien dès le jour de la reprise tel que prévu par les dispositions du règlement intérieur. Dès le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 18 décembre 2012, n° 11-22155

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026823586&fastReqId=857974877&fastPos=1>