



Rupture conventionnelle et accident du travail

Durant un arrêt pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié est protégé contre la rupture de son contrat de travail par l'employeur. A ce titre, la rupture ne peut intervenir que pour faute grave ou lorsqu'il est impossible de maintenir son contrat. A défaut, la rupture (licenciement, rupture d'essai, mise à la retraite) est nulle.

La question restait de savoir si cette protection devait également s'appliquer à la rupture conventionnelle. L'administration a considéré pour sa part qu'elle s'appliquait bien à la conclusion d'une rupture conventionnelle (Circ. DGT du 17 mars 2009, n° 2009-04). Selon elle, les parties ne peuvent donc pas signer une rupture conventionnelle durant l'arrêt de travail.

En revanche, les juges prennent une position contraire à celle de l'administration dans un arrêt du 30 septembre dernier. Dans cette affaire, une salariée protégée pour cause d'accident du travail demande l'annulation de la rupture conventionnelle signée et homologuée par l'inspection du travail. Les juges estiment que la rupture conventionnelle reste valable. Elle n'aurait pu être contestée que s'il y avait eu fraude ou vice du consentement. La salariée qui n'avait invoquée ni violence, ni dol, ni erreur, ne pouvait donc pas obtenir gain de cause.

Cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-16297

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029538551&fastReqId=830607997&fastPos=1>

Succession de CDD : respect du délai de carence

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée (CDD), un nouveau CDD ne peut être conclu sur le même poste avec le même salarié sans respecter un délai de carence.

La durée du délai de carence est égale au tiers de la durée du contrat lorsque celui-ci est supérieur à 14 jours. Le délai est égal à la moitié de la durée du contrat lorsque celui-ci est inférieur à 14 jours.

Le délai de carence n'est cependant pas applicable en cas de conclusion de CDD pour certains motifs et notamment pour assurer un remplacement d'un salarié absent, en cas de nouvelle absence du salarié.

La cour de cassation dans un arrêt du 30 septembre 2014 vient préciser ce principe et considère que le délai de carence du tiers temps doit être respecté en cas de conclusion d'un CDD pour remplacement faisant suite à un CDD pour surcroît d'activité, ce dernier motif ne rentrant pas dans les cas permettant de ne pas respecter le délai de carence.

Cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-18162

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029538578&fastReqId=1415215788&fastPos=1>

Preuve de la notification de licenciement

En application du Code du travail, la lettre de licenciement doit être adressée en recommandé avec accusé de réception. Les juges admettent toutefois que l'employeur puisse également remettre cette lettre en main propre contre décharge. Faute d'envoi en recommandé avec accusé de réception ou de remise en main propre contre décharge, l'employeur devra rapporter la preuve de cette notification par tous moyens à défaut de quoi le licenciement sera injustifié.

Dans une affaire, une salariée conteste la validité de son licenciement au motif que la lettre de licenciement qui comportait la mention erronée « par voie recommandée + AR » ne précisait pas qu'elle lui avait été remise en main propre contre décharge et ne comportait ni une mention manuscrite en ce sens, ni sa signature.

A l'appui de sa défense, l'employeur apporte le témoignage de la responsable administrative de l'entreprise qui atteste avoir remis cette lettre en main propre à la salariée. Les juges admettent ce moyen de preuve et ne font pas droit à la demande de la salariée. Il est important de souligner dans cette affaire que les juges ont vraisemblablement retenu la mauvaise foi de la salariée qui s'était rendue dans les locaux de l'entreprise pour récupérer les documents de rupture du contrat à la date figurant sur la lettre de licenciement. Il était donc « évident » qu'elle ne se serait pas rendue dans les locaux à cette date si elle n'avait pas reçu la lettre de licenciement.

Cass. soc. 29 septembre 2014, n° 12-26932

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029538056&fastReqId=1064405161&fastPos=1>

Rupture amiable du CDI et rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une rupture d'un commun accord du CDI dont la procédure assure un certain nombre de garanties au salarié (entretien, délai de rétractation, indemnité de rupture, etc.). La question restait de savoir si les parties pouvaient rompre le CDI d'un commun accord en dehors du cadre de la rupture conventionnelle. Les juges n'admettent pas cette faculté et requalifient la rupture amiable en licenciement injustifié.

Dans cette affaire, l'employeur et le salarié avaient signé un simple document attestant de la rupture amiable du contrat. Le salarié avait par la suite contesté en justice cette rupture non homologuée et réclamé des dommages et intérêts pour licenciement injustifié.

L'employeur entendait faire valoir qu'en application des règles de droit commun énoncées par le Code civil, le contrat de travail pouvait, comme tout contrat, être rompu par commun accord des signataires. Le Code du travail faisant lui-même référence au droit commun : « le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun » (art. L1221-1).

Les juges donnent raison au salarié et refusent que les parties puissent éluder les dispositions spécifiques relatives à la rupture conventionnelle.

Cass. soc. 15 octobre 2014, n° 11-22251

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029607642&fastReqId=425059312&fastPos=1>

Rupture du contrat d'apprentissage

Durant les deux premiers mois, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le salarié ou par l'employeur. La rupture doit être faite par écrit et notifiée au centre de formation des apprentis (CFA) et à l'organisme ayant enregistré le contrat (chambre des métiers). Passé ce délai de deux mois, il ne peut être rompu que par accord entre les parties ou par le Conseil de prud'hommes.

Les juges considèrent que l'employeur qui rompt le contrat au cours des deux premiers mois doit notifier cette rupture à l'apprenti faute de quoi elle n'est pas valable comme le précise un arrêt.

Dans cette affaire, l'employeur s'était contenté d'informer oralement l'apprenti et d'informer par écrit le CFA et la chambre des métiers de cette rupture. Il a été condamné au paiement de dommages et intérêts équivalents aux salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat et à la perte de chance d'effectuer un stage en rapport avec le diplôme préparé, soit, en l'espèce à 10 000 €.

En pratique, l'employeur doit donc adresser au salarié un courrier en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge.

Cass. soc. 29 septembre 2014, n° 11-26453

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029538111&fastReqId=1128214597&fastPos=1>

Absence de visite de reprise : paiement du salaire

Dans certaines situations, l'employeur est tenu de faire passer une visite de reprise au salarié auprès de la médecine du travail afin de vérifier son aptitude à occuper son poste de travail. C'est notamment le cas lorsque le salarié dispose d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours.

Le contrat de travail continue à être suspendu tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu.

Dans une affaire jugée par la Cour de cassation le 23 septembre 2014, un employeur n'avait pas organisé de visite de reprise après un arrêt de travail de plus de 3 mois, malgré plusieurs sollicitations de la salariée. Elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant un manquement de l'employeur à ses obligations et a demandé un rappel de salaire pour la période située entre la fin de l'arrêt de travail et le terme de son contrat de travail.

La Cour de cassation considère qu'entre la fin de l'arrêt de travail et la visite de reprise, l'employeur doit verser le salaire si le salarié se tient à sa disposition, sauf s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail. Elle a donc fait droit à la demande de rappel de salaire de la salariée en considérant que la demande de visite médicale de la salariée matérialise le fait qu'elle se tenait à la disposition de l'employeur.

Cass. soc. 23 septembre 2014, n° 12-24967

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029516310&fastReqId=203107581&fastPos=1>

Vie privée et sanction disciplinaire

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié pour des faits relevant de sa vie privée. Les faits commis en dehors du temps et du lieu du travail ne peuvent donc pas donner lieu à un licenciement. Il arrive cependant que des faits commis dans le cadre de la vie privée puissent être rattachés à la vie professionnelle comme l'illustre notamment un arrêt du 8 octobre dernier.

Dans cette affaire, les juges estiment que le comportement agressif du salarié à l'égard de ses collègues de travail lors d'un voyage d'agrément organisé par l'employeur peut valablement justifier son licenciement. Dans la mesure où l'employeur était l'initiateur de ce voyage et où les faits reprochés impliquaient des collègues de travail, ils se rattachaient à la vie de l'entreprise.

L'employeur était donc en droit d'user de son pouvoir disciplinaire et de procéder au licenciement du salarié.

Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-16793

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029565349&fastReqId=657750536&fastPos=1>

Recours au travail de nuit

Le travail de nuit est défini comme tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Par ailleurs, ce mode d'organisation du temps de travail doit être exceptionnel et doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il doit également être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Tel n'est pas le cas pour une entreprise relevant du secteur de la parfumerie.

Statuant sur le recours d'une enseigne qui avait été condamnée par une cour d'appel, sous astreinte, à faire cesser le travail de nuit des salariés entre 21 heures et 6 heures du matin, la Cour de cassation affirme le caractère exceptionnel du travail de nuit qui ne peut pas être un mode normal d'organisation du temps de travail.

Elle motive sa décision sur le fait que la société exerce dans un secteur du commerce de la parfumerie où le travail de nuit n'est pas inhérent à l'activité et ne démontre pas l'impossibilité pour elle d'envisager d'autres possibilités d'aménagement du temps de travail.

Cass. soc. 24 septembre 2014, n° 13-24851

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029510457&fastReqId=142436053&fastPos=1>

Remise tardive de l'attestation Pôle emploi

Au terme du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre l'attestation Pôle emploi au salarié. Il doit également la transmettre au Pôle emploi. Cette attestation doit être à la disposition du salarié dès le dernier jour du contrat de travail.

La Cour de cassation rappelle, dans un arrêt du 17 septembre 2014, que la remise tardive de cette attestation cause nécessairement un préjudice au salarié, sans qu'il ait à le prouver, et justifie l'octroi de dommages et intérêts.

Dans cette affaire, l'employeur avait remis l'attestation 8 jours après la fin du contrat de travail.

Cass. soc. 17 septembre 2014, n° 13-18850

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029486309&fastReqId=1785374934&fastPos=1>

Consultation du CHSCT et modifications des conditions de travail

Lorsque l'employeur envisage de modifier de manière importante les conditions de travail il doit informer au préalable les représentants du personnel. A ce titre, il consulte le CE qui peut refuser de se prononcer tant que le CHSCT n'a pas rendu son avis sur le projet. Faute d'avoir pu obtenir cet avis, le CE peut demander aux juges d'enjoindre l'employeur de suspendre son projet dans le cadre d'une procédure accélérée (dite « en référé »).

C'est dans ce contexte qu'un arrêt apporte des précisions sur les opérations qui nécessitent ou non l'avis du CHSCT. Le Code du travail précise notamment que le CHSCT doit être consulté « avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé de sécurité ou les conditions de travail ». Les juges estiment que des opérations de maintenance exigeant un arrêt temporaire et ponctuel de l'exploitation d'un site de 10 jours et affectant 32 salariés sur 249 ne constituaient pas une modification importante des conditions de travail justifiant la consultation du CHSCT.

L'employeur n'était donc pas dans l'obligation de consulter le CHSCT et le CE ne pouvait pas exiger des juges qu'ils fassent suspendre le projet de maintenance.

Cass. soc. 18 juin 2014, n° 13-11341

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029118136&fastReqId=696898694&fastPos=1>

Entretien préalable à un licenciement et absence du salarié

Lorsqu'un employeur envisage de licencier un salarié, il doit le convoquer à un entretien préalable à un éventuel licenciement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Si le salarié ne se présente pas à l'entretien, la procédure se poursuit normalement et le licenciement n'est pas abusif.

Dans cette affaire, un salarié avait été convoqué par l'employeur à un entretien préalable et ne s'y était pas présenté. Il a ensuite saisi les juridictions prud'homales considérant que son licenciement était abusif. Son argumentation reposait sur le fait que l'employeur ne s'était pas lui-même présenté à l'entretien.

La Cour de cassation donne gain de cause à l'employeur et précise que l'absence du salarié, régulièrement convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, n'a pas pour effet de rendre la procédure de licenciement irrégulière même si l'employeur est également absent.

Cass. soc. 17 septembre 2014, n° 13-16756

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029486192&fastReqId=449921682&fastPos=1>

Harcèlement : l'employeur n'est responsable pénalement que de ses actes

Les textes interdisent le harcèlement moral à l'encontre d'un salarié. Le harcèlement moral est constitué par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Le chef d'entreprise, tenu à une obligation de santé et de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, a l'obligation de prévenir le harcèlement moral dans son entreprise. A ce titre, le salarié victime de harcèlement moral peut obtenir la condamnation de son employeur au paiement de dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi, même s'il n'est pas l'auteur du harcèlement moral.

Dans un arrêt du 16 septembre 2014, la Cour de cassation précise que le chef d'une entreprise ne peut pas être condamné pénalement pour des faits de harcèlement moral qu'il n'a pas commis personnellement.

Dans cette affaire, une autre personne de l'entreprise s'était rendue coupable de harcèlement moral à l'égard de salariées qui demandaient la condamnation pénale du chef d'entreprise. Cette condamnation a été rejetée par la Cour de cassation bien que la coupable de harcèlement moral soit également la mère du chef d'entreprise.

Cass. soc. 16 septembre 2014, n° 13-82468

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029480422&fastReqId=1635987808&fastPos=1>