

Licenciement pour inaptitude et droit individuel à formation

La Cour de cassation juge que le fait de ne pas informer le salarié licencié pour inaptitude de sa faculté de bénéficier du droit individuel à formation lui cause nécessairement un préjudice lui ouvrant droit à dommages-intérêts.

En effet, l'employeur doit, dans la lettre de licenciement, et sauf faute lourde, informer le salarié de la possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté, ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le juge rappelle que ce principe est également applicable en cas de licenciement pour inaptitude. Ainsi, l'oubli de l'employeur dans la lettre de licenciement cause nécessairement un préjudice, évalué par le juge en l'espèce à plus de 1 000 euros de dommages-intérêts.

Cass. soc. 25 septembre 2013, n° 12-20310

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028004218&fastReqId=305587961&fastPos=1>

Remboursement des frais professionnels

La Cour de cassation rappelle que l'employeur doit rembourser aux salariés leurs frais professionnels. Il ne peut donc pas subordonner ce remboursement à la réalisation par le salarié de ses objectifs.

Un salarié a pu valablement prendre acte de la rupture de son contrat de travail en évoquant la nullité des clauses de son contrat de travail.

L'une des clauses prévoyait le versement d'une somme forfaitaire en remboursement de l'utilisation par le salarié de son véhicule personnel, cette participation était conditionnée par l'atteinte des objectifs contractuellement fixés. Les juges considèrent que « la clause qui subordonnait le remboursement de frais exposés par le salarié à la réalisation d'objectifs était nulle comme constituant une sanction pécuniaire ».

Une autre de ses clauses disposait que la société « prend en charge les cadeaux offerts aux clients par le salarié dans la limite de 2% du chiffre d'affaires HT net atteint dans le mois ». Au-delà, le montant des cadeaux était prélevé sur le salaire. Les juges précisent « que la clause qui faisait dépendre le montant du remboursement des frais (...) d'un élément sans rapport avec leur coût, était nulle ».

Cass. soc. 19 septembre 2013, n° 12-15996

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027985269&fastReqId=1426706136&fastPos=1>

Compte-épargne temps et formule de monétisation des droits

Dans un accord compte-épargne temps (CET), l'assiette de calcul pour la monétisation des droits doit prendre en compte le 13ème mois et le taux horaire est déterminé par la rémunération annuelle divisée par 1 607 heures.

Dans cette affaire, un syndicat a saisi un tribunal de grande instance en interprétation d'un accord de CET, en soutenant que l'employeur excluait à tort le 13ème mois de l'assiette de calcul en cas de monétisation des jours épargnés sur le compte.

La société faisait grief à l'arrêt de la cour d'appel de dire que la formule à appliquer pour calculer le montant d'une heure monétisée était la suivante : rémunération de base annuelle brute comprenant le 13ème mois et la prime de spécialité éventuellement versée divisée par 1 607 heures.

La Cour de cassation confirme l'arrêt et indique que l'indemnisation des droits inscrits au CET a lieu sur la base de la rémunération fixe brute incluant la 13ème mensualité.

En effet, la convention collective des banques, applicable à l'employeur, prévoit que les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales, la treizième, calculée prorata temporis, et que le salaire de base annuel est le salaire y compris le treizième mois à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle, ainsi que de tout élément variable.

Cass. soc. 25 septembre 2013 n° 12-10037

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028004512&fastReqId=805197309&fastPos=1>

Incidence d'une dispense de préavis de démission

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée par les parties (employeur et salarié), les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents ne sont pas dues par l'employeur.

En l'espèce, un salarié avait démissionné pour bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). Dans sa lettre de démission, il avait demandé une dispense de préavis qui avait été acceptée par l'employeur. Il a saisi les juridictions prud'homales de différentes demandes dont le versement d'une indemnité de préavis.

La Cour de cassation donne gain de cause à l'employeur et considère qu'aucune indemnité de préavis et de congés payés n'est due au salarié dans cette situation. La Cour précise que dans la mesure où «le salarié avait souhaité être dispensé de l'exécution de son préavis et que l'employeur y avait consenti, il en résultait que l'inexécution du préavis par le salarié avait été décidée d'un commun accord entre les parties ».

Cass. soc. 25 septembre 2013, n° 11-20948

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028004649&fastReqId=463095153&fastPos=1>

Procédure disciplinaire et légèreté blâmable ou intention malveillante

L'engagement par l'employeur d'une procédure disciplinaire, qui n'a pas été menée à son terme et dont la mise en œuvre ne procède pas d'une légèreté blâmable ou d'une intention malveillante, ne constitue pas un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles et ne peut donc justifier une prise d'acte de rupture par le salarié.

Dans cette affaire, une salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail après avoir été convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement au motif qu'elle n'avait pas informé son employeur que son concubin et son frère avaient créé une entreprise directement concurrente. A l'issue de cet entretien, l'employeur lui a notifié qu'il renonçait à toute sanction disciplinaire.

La cour d'appel a retenu que l'employeur avait commis une faute justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts par la salariée après avoir relevé, d'une part, qu'il a engagé une procédure disciplinaire à l'encontre de sa salariée au seul motif qu'elle ne l'avait pas informé d'un événement relatif à sa vie privée, d'autre part qu'il ne conteste pas son attitude irréprochable et qu'il ne justifie pas d'un quelconque trouble créé au sein de l'entreprise et qu'enfin la préoccupation essentielle de l'employeur avait été le risque que la salariée puisse transmettre des informations sur l'entreprise à une société concurrente.

La Cour infirme l'arrêt et précise que le seul engagement d'une procédure disciplinaire qui n'a pas été menée à son terme ne caractérise pas un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles dès lors que sa mise en œuvre ne procède pas d'une légèreté blâmable ou d'une intention malveillante.

Cass. soc. 25 septembre 2013 n° 12-11832

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028002810&fastReqId=820676729&fastPos=1>

Sanctionner plusieurs faits fautifs

L'employeur ne peut pas sanctionner différents faits fautifs par des sanctions disciplinaires distinctes dès lors qu'il avait connaissance de tous les faits fautifs en cause antérieurement au prononcé de la première sanction disciplinaire.

Un employeur (appartenant à la grande distribution alimentaire) procède à la mise à pied disciplinaire d'un salarié engagé en qualité d'employé commercial pour « non mise en place de la marchandise promo ». Quelques semaines plus tard, il lui notifie son licenciement pour faute grave fondé sur « la présence en rayon de produits périmés ».

Or, l'employeur avait bien eu connaissance de ces deux faits fautifs distincts avant le prononcé de la mise à pied.

La Cour de cassation considère que l'employeur qui avait choisi de notifier une mise à pied disciplinaire pour seulement certains faits dont il avait connaissance « en sorte qu'il avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait plus prononcer un licenciement pour sanctionner tout ou partie des autres faits antérieurs à cette date, dont il avait connaissance ».

Cass. soc. 25 septembre 2013, n° 12-12976

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028004592&fastReqId=2113485884&fastPos=22>

Règlement intérieur et test salivaire

Le Conseil de Prud'hommes de Grenoble rappelle que le test salivaire servant au dépistage de l'usage de drogues doit, pour être licite, être prévu par le règlement intérieur et être réservé aux salariés occupant un poste à risque.

Dans cette affaire, un salarié travaillant de nuit a été surpris par son supérieur en train de fumer du cannabis. Ce dernier lui impose alors un test salivaire de dépistage de la consommation de drogue. Ce dernier se révélant positif, le salarié est licencié pour faute grave.

Le juge rappelle qu'aucun texte n'autorisait l'utilisation par l'employeur d'un test salivaire. Ce dernier ne pouvait y recourir, pour détecter l'usage de produits stupéfiants, qu'à la condition que cette possibilité figure au règlement intérieur, que le salarié ait été informé de ce dépistage et que celui-ci s'adresse aux salariés pour lesquels l'usage de la drogue présente un risque pour leur propre sécurité ou la sécurité d'autres salariés.

Notamment, l'employeur ne pouvait se référer aux dispositions du règlement intérieur en matière d'alcootest pour justifier de la validité du recours au test salivaire, non spécifiquement prévu par le règlement intérieur. Les conditions dans lesquelles se sont déroulées ces opérations de contrôle sont donc jugées illicites par le juge.

Ainsi, l'employeur est condamné à retirer les résultats du contrôle du dossier du salarié, et à adresser son stock de tests salivaires au médecin du travail. Il le sera vraisemblablement ultérieurement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CPH Grenoble 20 septembre 2013, n° F13/01736

http://www.chronique-ouvriere.fr/IMG/pdf/CP_Grenoble_le_20_Septembre_2013.pdf

Faute grave et préavis

En application des dispositions légales, la faute grave est privative de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement. Toutefois, certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi et accorder ainsi l'indemnité de préavis en cas de faute grave.

La convention collective de la publicité prévoit que les cadres en cas de licenciement perçoivent :

- « un préavis de trois mois ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante (...)
- une indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue à la présente convention. Cependant, si le licenciement est prononcé par suite d'une faute grave, l'indemnité de licenciement pourra être supprimée.
- enfin, en cas de faute lourde, il pourra être procédé au licenciement de l'intéressé, sans préavis ni indemnité ».

En application de Ces dispositions conventionnelles, le salarié licencié pour faute grave ne peut pas prétendre à son indemnité de licenciement mais peut bénéficier de son indemnité de préavis. Seule la faute lourde est privative du préavis et de l'indemnité de licenciement.

Cass. soc. 25 septembre 2013, n° 12-19487

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028004527&fastReqId=1019702196&fastPos=1>

Période d'essai du CDI faisant suite à des CDD

En cas d'embauche en CDI faisant suite à des CDD successifs, la durée de l'ensemble des CDD doit être déduite de la durée de la période d'essai du CDI.

En application de l'article L1243-11 du Code du travail, lorsque la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du CDD, la durée du CDD doit être déduite de la période d'essai du CDI.

La question restait de savoir si seule la durée du dernier CDD précédant le CDI devait être déduite ou s'il convenait de prendre en considération la durée globale de tous les CDD successifs antérieurs à l'embauche en CDI. Dans la logique du dispositif légal, c'est donc en faveur de cette deuxième hypothèse que se prononce la Cour de cassation.

Elle a rendu cette décision dans une affaire où les CDD antérieurs n'étaient pas à proprement parlé successifs mais entrecoupés d'une brève interruption de 3 jours ouvrables en l'espèce.

Rappelons que l'imputation de la durée du CDD sur la période d'essai du CDI ne joue que si l'embauche en CDI porte sur le même emploi ou sur un emploi similaire requérant les mêmes aptitudes et compétences (circ. DRT du 29 août 1992, n° 92-14).

Cass. soc. 9 octobre 2013, n° 12-12113

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028062404&fastReqId=101260165&fastPos=1>

Plan de sauvegarde de l'emploi et reclassement externe

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'inexécution d'une obligation de reclassement externe engage l'employeur et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, la salariée avait adhéré à une convention de congé de conversion, dans le cadre d'un PSE, lui permettant de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement assuré par un cabinet de recrutement. Il était prévu, notamment, que ce dernier proposerait au moins trois offres valables d'emploi par salarié et que le licenciement serait notifié soit lors du reclassement effectif chez le nouvel employeur, soit à l'issue du congé de conversion si aucun reclassement n'avait pu être opéré. A défaut d'offre de reclassement, la salariée a été licenciée à l'issue du congé de conversion.

La Cour de cassation juge que l'offre de reclassement extérieur engageait l'employeur, peu important qu'il ait sollicité le concours d'un organisme extérieur, et que le non-respect de cet engagement constituait un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement.

Cass. soc. 30 septembre 2013 – n° 12-13439

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028039636&fastReqId=2065926196&fastPos=1>

Droit de retrait et maladie

Le salarié dont le contrat est suspendu, notamment pour cause de maladie, ne peut pas invoquer son droit de retrait.

Le salarié dispose d'un droit de retrait en application de l'article L4131-8 du Code du travail qui stipule que : « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux ».

Une salariée qui se prétendait victime d'un harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise avait usé de son droit de retrait puis s'était trouvée en arrêt maladie le lendemain même de son retrait.

Elle revendiquait durant sa période de maladie un rappel de salaire et d'indemnité de congés payés afférents au titre de son droit de retrait qui ne peut donner lieu à « aucune retenue sur salaire ».

A tort selon la Cour de cassation qui précise que « le droit de retrait ne pouvant être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail ».

Cette décision semble logique puisque le droit de « se retirer d'une situation de travail » n'a plus vocation à s'appliquer lorsque le contrat se trouve suspendu.

Cass. soc. 9 octobre 2013, n° 12-22288

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028062421&fastReqId=1878607319&fastPos=1>

Licenciements économiques et reclassements externes

Dans le cadre d'un licenciement économique, si l'employeur fait appel à un cabinet d'outplacement en vue d'assurer un reclassement externe, le non-respect par le cabinet de ses engagements a pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Dans le cas d'un plan de sauvegarde de l'emploi, des salariés avaient signé avec l'employeur et un cabinet de recrutement une charte en vertu de laquelle le cabinet s'engageait à proposer aux salariés au minimum 3 offres valables d'emploi en CDI dans un rayon de 30 km à partir du domicile des salariés durant leur congé de conversion.

Une salariée licenciée au terme du congé de conversion sans recevoir au préalable de la part du cabinet de recrutement les offres d'emploi promises a contesté le bien-fondé de son licenciement.

Sa demande n'allait pas de soi dans la mesure où en recourant à un organisme tiers en vue de rechercher un reclassement externe à l'entreprise, l'employeur avait souscrit un engagement supplémentaire à ses obligations. En effet, l'obligation préalable de recherche de reclassement qui subordonne le bien fondé du licenciement porte sur des recherches de reclassement interne à l'entreprise ou au groupe à laquelle elle appartient.

A l'appui de sa défense, l'employeur évoquait également le fait que son engagement souscrit auprès du cabinet extérieur était de nature financière et que les offres valables d'emploi restaient du ressort du cabinet qui n'était pas appelé dans la cause.

La Cour de cassation donne droit aux salariés aux motifs que : « l'obligation de proposer trois offres valables d'emploi à chaque salarié engageait l'employeur, peu important qu'il ait sollicité le concours d'un organisme extérieur, et alors, d'autre part, que le non-respect de cet engagement, qui étendait le périmètre de reclassement, constituait un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et privait celui-ci de cause réelle et sérieuse ».

On peut supposer que cette décision aura de fortes répercussions dans l'avenir sur les politiques RH notamment dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi qui prévoyaient dans la grande majorité des cas le recours à des cabinets d'outplacement.

Cass. soc. 30 septembre 2013, n° 12-13439

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028039636&fastReqId=961467474&fastPos=1>

22 octobre 2013

Prise d'acte de rupture/griefs reprochés

Les fautes de l'employeur invoquées par le salarié pour justifier sa prise d'acte de rupture doivent être connues de lui avant la prise d'acte.

Le salarié n'est pas tenu de lister de manière exhaustive les griefs reprochés à l'employeur sur la base desquels il entend prendre acte de la rupture de son contrat. Les juges peuvent en effet examiner d'autres faits invoqués par le salarié lors du contentieux.

Toutefois, la Cour de cassation refuse que le salarié puisse invoqués des faits dont il aurait eu connaissance après la prise d'acte de rupture.

Cass. soc. 9 octobre 2013, n° 11-24457

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028062290&fastReqlid=1272636634&fastPos=1>