



Dommages et intérêts pour congés non pris : charge de la preuve

La prise des congés payés par le salarié est obligatoire. De ce fait, l'employeur qui a mis le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés payés peut être condamné à lui verser des dommages et intérêts. Si les congés n'ont pas été pris du fait du salarié, ces congés sont en principe perdus, sauf cas particuliers (report en raison de la maladie, maternité,...).

En cas de litige portant sur des congés payés non pris, depuis 2012, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de prendre ses congés payés (Cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-10929). L'employeur avait été condamné à verser des dommages-intérêts à un salarié qui n'avait pas pris ses congés (l'employeur les ayant alors payés), car il avait manqué à ses obligations d'information sur l'ouverture de la période de congés et l'ordre des départs en congés.

Dans une affaire du 12 mai 2015 dans laquelle un salarié réclame une indemnisation au titre de jours de congés conventionnels (jours de congés supplémentaires prévus par la convention collective), la Cour de cassation juge qu'il appartient au salarié de prouver que ces congés supplémentaires n'ont pas été pris du fait de l'employeur. A défaut, il voit sa demande dommages et intérêts rejetée.

Cass. soc. 12 mai 2015, n° 13-20349

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030601117&fastReqId=967790734&fastPos=1>

Conséquences de la requalification du licenciement : capital-décès

Le décès d'un salarié peu de temps après son licenciement pour faute grave ouvre droit à ses ayants-droits au versement de dommages intérêts au titre de la perte du capital décès, si le licenciement est requalifié par la suite en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour faute grave, et était décédé moins de deux semaines plus tard.

Suite au refus de l'assureur de verser le capital décès aux ayants-droits du salarié, au motif que ce dernier n'était plus présent dans l'entreprise au moment du décès, les ayants droit saisissent la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages-intérêts de la part de l'employeur.

Suite à la requalification du licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse par le juge, ce dernier considère que l'employeur avait de ce fait privé le salarié du bénéfice du préavis, et de la possibilité d'être présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son décès. L'employeur est donc condamné à réparer le préjudice subi.

Ainsi, outre le versement aux ayant droits de près de 30.000 euros au titre du préavis et des congés payés afférents, et de 25.000 euros à titre d'indemnité de licenciement, la société est condamnée à plus de 155.000 euros de dommages intérêts pour perte du capital décès.

Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-22044

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030496704&fastReqId=1945805586&fastPos=1>

Licenciement économique : preuve des difficultés économiques

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement économique doit justifier la suppression du poste par un motif réel et sérieux.

Toute situation économique ne justifie pas un licenciement. Seules des difficultés économiques réelles et sérieuses justifient un licenciement économique, ce qui n'est pas le cas d'une diminution des bénéfices.

Dans cette affaire, l'employeur avait justifié un licenciement économique par la baisse importante de ses bénéfices au cours de l'année précédant le licenciement de la salariée. Celle-ci conteste alors son licenciement et demande réparation du préjudice subi.

Les juges donnent raison à la salariée et déclarent sans cause réelle et sérieuse le licenciement, au motif que l'employeur n'apporte pas la preuve que les difficultés économiques étaient sérieuses et durables.

Cass. soc. 16 avril 2015, n° 14-10551

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029194696&fastReqId=1708115840&fastPos=1>

Absence de visite de reprise et licenciement

Le salarié qui ne reprend pas le travail à l'issue de son arrêt maladie et qui ne justifie pas son absence ne peut pas être licencié pour abandon de poste, si son employeur était tenu d'organiser une visite de reprise.

En effet, lorsqu'un salarié est en arrêt maladie depuis un certain temps, l'employeur doit obligatoirement organiser une visite de reprise chez le médecin du travail lorsque l'arrêt maladie prend fin. Tant que cette visite n'a pas lieu, le contrat de travail du salarié reste suspendu.

Ainsi, dans une affaire, un salarié était en arrêt maladie depuis près d'un an. Le salarié ne produisant plus d'arrêt de travail, l'employeur lui a alors adressé deux lettres recommandées lui demandant de s'expliquer sur son absence injustifiée et de reprendre son poste. Faute de réponse à ces courriers, l'employeur a licencié le salarié pour abandon de poste.

26 mai 2015

Le juge estime le licenciement pour abandon de poste abusif, le salarié n'étant pas tenu à l'obligation de venir travailler compte tenu de l'absence de visite de reprise.

Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-22459

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030570462&fastReqId=2067103797&fastPos=1>

Justification d'une augmentation de salaire

En application du principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés placés dans une situation identique.

Lorsqu'un salarié rapporte la preuve d'éléments susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, l'employeur doit être en mesure de justifier cette différence par des éléments objectifs.

Dans une affaire jugée le 6 mai 2015 par la Cour de cassation, un salarié licencié demande à l'employeur un rappel de salaire et des dommages et intérêts pour inégalité de traitement, au motif qu'il n'avait pas bénéficié des augmentations individuelles au contraire de certains autres cadres de l'entreprise.

L'employeur se défend en expliquant qu'aucun salarié de son service n'a eu le bénéfice de ces augmentations individuelles, les performances de ce service étant décevantes.

Les juges donnent raison au salarié car l'employeur n'établit pas l'existence d'éléments objectifs justifiant la différence de rémunération.

Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-25821

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030570610&fastReqId=1089789227&fastPos=1>

Critique de l'employeur sur Internet : absence de faute grave

L'employeur ne peut pas licencier un salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle, sauf si le comportement du salarié a causé un trouble objectif à l'entreprise ou si ces faits se rattachent à la vie professionnelle du salarié.

A ce titre, la Cour de cassation considère que l'exercice de la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus. Selon elle, ne constitue pas un abus le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site Internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés ne soient injurieux ou vexatoires.

26 mai 2015

Dans cette affaire, l'employeur reprochait au salarié d'avoir mis en ligne, sur un site Internet accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, un article relatif au licenciement d'un collègue que le salarié considérait « monté de toute pièces ».

Cass. soc. 6 mai 2015, n° 14-10781

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030569929&fastReqId=742659335&fastPos=1>

Inaptitude : point de départ de l'obligation de reclassement

Lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte à occuper son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur ne peut le licencier pour inaptitude qu'en l'absence de possibilité de reclassement.

La Cour de cassation rappelle que cette obligation de reclassement débute à compter de la décision d'inaptitude.

Par conséquent, si des démarches de reclassement ont été réalisées avant cette date, l'employeur doit poursuivre la recherche de solutions de reclassement après la décision d'inaptitude. A défaut, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-24496

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030570580&fastReqId=55551138&fastPos=1>

Inaptitude professionnelle : avis des délégués du personnel et recherche de reclassement

Si l'inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit recueillir l'avis des délégués du personnel (DP) sur les possibilités de reclassement du salarié inapte, sous peine de sanctions.

La Cour de cassation rappelle que si les DP donnent un avis favorable au licenciement, cela ne dispense pas l'employeur de rechercher un reclassement. Le sens de l'avis des délégués du personnel est sans conséquence sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

L'avis des DP et l'engagement de la procédure de licenciement ayant été concomitants, la Cour de cassation juge la recherche de reclassement non sérieuse.

Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-25727

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030570599&fastReqId=1206656432&fastPos=1>

Affichage des horaires et obstacle à contrôle

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. Le refus d'affichage réitéré des horaires de travail dans l'entreprise, qui empêche le contrôleur de vérifier la durée de travail des salariés, caractérise ce délit.

Dans une affaire, l'inspection du travail avait constaté le défaut d'enregistrement ou d'affichage des heures de travail et a rappelé au dirigeant ses obligations en la matière par plusieurs courriers.

Lors d'une contre-visite, le contrôleur a constaté l'absence de prise en compte des remarques qu'il avait formulées, et a établi un procès-verbal d'obstacle à contrôle.

Condamné à ce titre par le tribunal correctionnel, l'employeur estimait que l'on ne pouvait pas lui reprocher d'avoir fait obstacle au contrôle, dans la mesure où il n'avait pas empêché l'inspecteur du travail d'accomplir sa mission.

Alors que la cour d'appel avait relaxé le contrevenant en jugeant que l'intention coupable du délit d'obstacle n'était pas constituée, la Cour de cassation estime que le prévenu, en persistant à ne pas enregistrer ni afficher les horaires de travail avait, de fait, empêché l'inspecteur du travail de contrôler l'application des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Cass. crim. 14 avril 2015, n° 14-83267

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030494136&fastReqlid=1259325905&fastPos=1>

Décompte des effectifs : prise en compte des salariés des sous-traitants

Le calcul des effectifs prévu par le code du travail nécessite de prendre en compte, notamment, les salariés en CDI à temps plein ou à temps partiel, certains salariés en CDD et les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

Les salariés des entreprises sous-traitantes doivent également être comptabilisés.

Dans une affaire, un syndicat a demandé à l'employeur de lui fournir des éléments d'information sur les salariés mis à disposition dans l'entreprise et sur les salariés des sous-traitants intervenant dans l'entreprise. L'objectif du syndicat était de vérifier le décompte des effectifs dans le cadre des élections des représentants du personnel.

L'employeur refuse de répondre à cette demande et obtient gain de cause en justice au motif que la sous-traitance et la mise à disposition sont deux notions indépendantes et que le champ d'application du code du travail ne vise que la mise à disposition.

26 mai 2015

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et précise que les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, quelle que soit la nature juridique de ses liens avec l'entreprise utilisatrice, doivent être pris en compte.

Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-20200

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030502874&fastReqlId=1120626066&fastPos=1>

Indemnisation pour non-respect du statut protecteur

Pour pouvoir procéder au licenciement d'un salarié protégé, l'employeur doit obtenir une autorisation préalable de l'inspection du travail. A défaut, le salarié peut se prévaloir de la nullité de son licenciement et demander à ce titre soit, sa réintégration soit, le versement des salaires qu'il aurait perçus depuis la date de rupture de son contrat jusqu'à la fin de sa période de protection.

Depuis une loi du 2 août 2005, la durée des mandats de délégués du personnel a été portée de 2 à 4 ans. Les anciens délégués du personnel restant encore protégés durant 6 mois au terme de leur mandat, la durée maximale de la protection est ainsi portée à 54 mois (4,5 ans) contre 30 mois (2,5 ans) antérieurement.

Bien que la durée des mandats ait été revue à la hausse par cette loi, les juges continuent de plafonner à 30 mois la durée maximale d'indemnisation dont le salarié peut se prévaloir pour non-respect de son statut protecteur.

Ainsi, le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, augmentée de six mois.

Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-24182

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030496756&fastReqlId=399719433&fastPos=1>