



Sommaire

REPRESENTANT DU PERSONNEL.....	2
LICENCIEMENT	3
CONGES.....	4
CONVENTION COLLECTIVE.....	5
SECURITE SOCIALE	7
PROCEDURE COLLECTIVE.....	7
HARCELEMENT	10
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	11
CONTRAT DE TRAVAIL.....	13
OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR.....	15
DEBAUCHAGE DE SALARIES	16

REPRESENTANT DU PERSONNEL

La qualité de représentant du personnel justifie-t-elle l'attribution d'un avantage ?

Les seules différences de statut juridique ou de catégorie professionnelle ne sauraient justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre salariés ordinaires et représentants du personnel, cette différence devant reposer sur des raisons objectives.

Cour de cassation, chambre sociale, 6 juillet 2011 (pourvoi n° 09-65.554), société Group 4 Securicor - rejet du pourvoi contre cour d'appel de Paris, 20 janvier 2009

M. X. a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel d'indemnités kilométriques sur le fondement du principe "à travail égal", soutenant que les membres du comité d'entreprise bénéficiaient, pour leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, d'un taux de remboursement plus important que les salariés intervenants, non élus. Ayant pris acte de la rupture du contrat de travail, il a demandé que la cour d'appel juge que cette prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 20 janvier 2009, a accueilli la demande de paiement d'une somme au titre des indemnités kilométriques.

Soutenant que le principe "à travail égal, salaire égal" n'impose à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés que pour autant que ces derniers sont placés dans une situation identique, et qu'en l'espèce, la différence entre l'indemnité kilométrique octroyée aux "intervenants extérieurs" et celle octroyée aux membres du comité d'entreprise était fondée sur des actes juridiques différents, sur des raisons et des justifications différentes ainsi que sur une situation juridique différente tenant, la société se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Dans un arrêt du 6 juillet 2011, elle retient que les seules différences de statut juridique ou de catégorie professionnelle ne sauraient en elles-mêmes justifier pour l'attribution d'un avantage une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. L'employeur justifiant la différence de traitement constatée par le seul statut de représentants du personnel des bénéficiaires, le salarié peut alors prétendre au même taux de remboursement des indemnités kilométriques que les salariés auxquels il se comparait.

LICENCIEMENT

Licenciement de syndicalistes en raison d'une publication outrageante

Malgré le droit à la liberté d'expression des syndicats, la protection de la réputation des personnes visées constitue un but légitime permettant de restreindre la liberté d'expression.

CEDH, 12 septembre 2011 (requêtes n° 28955/06, 28957/06, 28959/06 et 28964/06), Paloma Sanchez et autres c/Espagne

Des salariés espagnols, exerçant par ailleurs des activités syndicales, ont été licenciés par la société P. pour atteinte à l'honneur de deux employés et du directeur des ressources humaines critiqués dans le bulletin du syndicat, qui évoquait une décision d'un juge du travail de Barcelone ayant condamné la société P. à leur verser certains montants relativement aux salaires qu'elle leur devait. Sur la première page du bulletin figurait une caricature qui représentait ces deux employés accordant une faveur sexuelle au directeur des ressources humaines. Ces deux personnes étaient critiquées dans deux articles, libellés en termes vulgaires, pour avoir témoigné en faveur de la société. Le bulletin fut diffusé parmi les travailleurs et affiché sur le tableau d'affichage du syndicat situé dans les locaux de la société.

Après avoir épuisé les voies de recours espagnoles, les salariés ont saisi la Cour européenne des droits de l'Homme.

Le 19 septembre 2011, celle-ci a jugé que malgré le droit à la liberté d'expression des syndicats, la protection de la réputation des personnes visées constitue un but légitime permettant de restreindre la liberté d'expression.

15.800 € pour avoir dénigré son employeur sur Facebook

Après son licenciement, le chargé de clientèle d'un cabinet d'assurances a dénigré son ex-employeur de manière "ciblée et répétitive" sur le réseau social.

Conseil des Prud'hommes de Guingamp, novembre 2011

Un homme a été embauché le 23 septembre 2009 par un cabinet d'assurances en tant que chargé de clientèle pour développer le portefeuille de clients de l'agence. Licencié le 31 mars 2010 au motif qu'il "aurait saisi de faux rendez-vous auprès de clients et de prospects, dans son agenda et dans son compte-rendu d'activité pour justifier des absences sur son lieu de travail", il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir réparation du préjudice lié à son licenciement pour faute qu'il jugeait abusif.

Deux mois après son licenciement, animé par un esprit de vengeance à l'égard de son ex-employeur, le salarié a créé un profil Facebook sur lequel il a mis en ligne des écrits diffamants en vue de discréditer l'employeur attenter à l'image de son agence. Le salarié a fait en sorte que ses dénigrements "ciblés et répétitifs" soient accessibles à la direction générale du cabinet d'assurances, mais également à ses concurrents et aux médias. Il a également envoyé des courriels à tout le réseau professionnel de son ex-employeur, mettant de dernier en copie de ces envois.

Le conseil des Prud'hommes de Guingamp considère, dans une décision de novembre 2011, que le licenciement était justifié. En outre, il sanctionne le salarié, qui a reconnu en partie les faits, pour sa "déloyauté" envers son employeur qu'il devra dédommager à hauteur de 15.800 €.

Consultation de sites sexuels au travail et logiciel d'effacement des traces

La consultation de sites "d'activité sexuelle et de rencontres" et le téléchargement d'un logiciel permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur justifie un licenciement pour faute grave.

Cour de cassation, chambre sociale, 21 septembre 2011 (pourvoi n° 10-14.869) - rejet du pourvoi contre cour d'appel de Bordeaux, 28 janvier 2010

M. X., exerçant en dernier lieu les fonctions d'agent d'exploitation encadrant des personnels de collecte des déchets, après mise à pied conservatoire, a été licencié pour faute grave.

Dans un arrêt du 28 janvier 2010, la cour d'appel de Bordeaux a retenu la faute grave du salarié et l'a débouté en conséquence de ses demandes en paiement d'indemnités et de dommages-intérêts. Les juges du fond ont constaté que le tableau des permanences de M. X. et la liste des heures de connexion sur les différents sites internet de l'ordinateur de l'agence révélaient que les heures de consultation des sites étaient celles où celui-ci s'y trouvait seul, chargé de la permanence téléphonique.

Ils ont aussi relevé que les sites les plus nombreux étaient les sites "d'activité sexuelle et de rencontres", le dernier site étant celui destiné au téléchargement d'un logiciel permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur.

La Cour de cassation rejette le pourvoi le 21 septembre 2011. La Haute juridiction judiciaire estime que la cour d'appel a pu décider que "de tels faits, qui constituaient à eux seuls des manquements graves du salarié à ses obligations découlant du contrat de travail, étaient constitutifs d'une faute grave".

CONGES

CJUE : limite au report des congés payés non pris

Une réglementation nationale ne peut fixer une limite temporelle au cumul des droits au congé annuel payé, non pris, acquis durant une période d'incapacité de travail qu'à condition qu'elle dépasse substantiellement la durée de la période de référence à laquelle elle se rattache.

CJUE, 22 novembre 2011, affaire C-214/10, KHS AG c/ Winfried Schulte

Le Landesarbeitsgericht Hamm (Allemagne) a introduit une demande de décision préjudicielle portant sur l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant une société à un ancien employé, au sujet de sa demande tendant à bénéficier d'une indemnité financière de congé annuel payé non pris pour cause de maladie.

Dans un arrêt du 22 novembre 2011, la Cour de justice de l'Union européenne estime que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE doit être interprété en ce sens qu'il "ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives".

CONVENTION COLLECTIVE

La Syntec devant les tribunaux

Les avantages catégoriels figurant dans la convention collective Syntec, relatifs notamment à la durée du préavis, à l'indemnité de licenciement et au paiement du travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés sont valides.

Cour de cassation, chambre sociale, 8 juin 2011 (pourvois n° 10-11.933 et 10-13.663) - cassation partielle de cour d'appel de Colmar, 10 décembre 2009 (renvoi devant la cour d'appel de Nancy)

Cour de cassation, chambre sociale, 8 juin 2011 (pourvoi n° 10-14.725) - cassation partielle de cour d'appel d'Orléans, 21 janvier 2010 (renvoi devant la cour d'appel de Versailles)

Constatant que six dispositions de la convention collective du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) prévoient des avantages différents pour les cadres et les non-cadres, tels que la durée du préavis, l'indemnité travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés, l'incapacité temporaire de travail, et les moyens de transport, voyages et transports, deux syndicats ont invoqué le caractère illicite de ces diverses clauses, et ont demandé que les avantages les plus favorables soient étendus à l'ensemble des salariés, à l'exception du préavis dont les différences instituées entre les cadres et les non-cadres lui paraissent justifiées.

Dans un jugement du 29 novembre 2011, le tribunal de grande instance de Paris a validé ces avantages catégoriels. Il a retenu, se basant sur les arrêts de la Cour de cassation du 8 juin 2011, qu'elles étaient justifiées par des raisons objectives et pertinentes.

Concernant la durée du préavis le TGI de Paris précise que "compte tenu de la nature des missions et des responsabilités confiées aux IC de la branche d'activité, la durée supérieure du préavis applicable aux salariés IC apparaît justifiée au regard de la spécificité de leurs fonctions".

Concernant l'indemnité de licenciement, le TGI de Paris rappelle que "les indemnités de licenciement présentent un caractère indemnitaire et ont pour objectif de compenser les préjudices résultant de la perte d'emploi". Il précise que "pour des salariés IC ayant des rémunérations plus élevées que celles des salariés ETAM, la perte financière en cas de perte d'emploi est plus importante. En outre, "les IC, dont les fautes dans l'exercice de leurs missions sont appréciées différemment et plus sévèrement au regard des responsabilités qui leur sont confiées, ne sont pas placées dans une situation identique à celles des ETAM au regard du risque de licenciement".

Concernant le paiement du travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés, le TGI de Paris rappelle que "l'article 36 de la convention collective ne définit effectivement le travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés que pour les ETAM" en raison du contenu même de leur emploi et de leur mission. L'article 37 de la convention "n'instaure donc pas de différence de traitement entre les IC et les ETAM au regard de la compensation

pécuniaire en cause, mais définit la compensation accordée à ces derniers lorsqu'ils travaillent habituellement de nuit, le dimanche ou les jours fériés, le travail habituel de nuit, des dimanches et des jours fériés des IC n'étant pas prévu par la convention collective". Le TGI précise que "s'agissant du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, les deux catégories de personnel sont rémunérées dans les mêmes conditions".

Concernant l'incapacité temporaire de travail, le TGI précise que ni les "modalités de calcul des indemnités journalières en ce qu'elles ne prennent pas en compte les sommes excédant le plafond de la sécurité sociale" ni "le montant plus élevé des cotisations patronales versées au titre de la retraite et de la prévoyance sur les salaires des cadres" ne permettent "de justifier la différence entre les indemnités complémentaires versées aux IC et aux ETAM. En revanche, les juges considèrent que "dans la mesure où les primes et gratifications ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire devant être maintenu dans les proportions ci-dessus, et alors qu'il n'est pas discutable que de manière générale, la rémunération des IC intègre des primes et gratifications dans des proportions plus importantes que celle des ETAM, la différence de traitement entre les IC et les ETAM à compter du deuxième ou troisième mois d'arrêt de travail, s'agissant du calcul de l'indemnité complémentaire pour maladie conventionnelle, permet de compenser la perte plus importante subie par les IC au titre des primes et gratifications et apparaît justifiée par les modalités spécifiques de rémunération de chacune de ces catégories professionnelles".

Enfin, concernant les moyens de transport, voyages et transports, le TGI précise "qu'il ne peut être contesté que les déplacements professionnels des IC, en raison des responsabilités assumées par ces derniers et de la nature des missions qui leur sont confiées, leur sont plus fréquemment imposés et sont souvent plus longs" et "qu'il n'est pas davantage discutable que cette catégorie de personnel est le plus souvent amenée à travailler durant les trajets ainsi effectués".

SECURITE SOCIALE

Contentieux de la sécurité sociale

Les présidents des caisses de régimes social des indépendants n'ont pas qualité pour introduire une requête devant le Conseil d'Etat au nom de ces deux organismes, même autorisés par une délibération de leurs conseils d'administration.

Conseil d'État, 1ère et 6ème sous-sections réunies, 18 novembre 2011 (requête n° 343535), Caisse RSI professions libérales provinces, Caisse RSI professions libérales Ile-de-France

Pour l'application de certaines dispositions de la réforme des hôpitaux de 2009, un décret du 31 mars 2010 a été pris. Il a fait l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat par les présidents de la Caisse RSI professions libérales provinces et de la Caisse RSI professions libérales Ile-de-France.

Dans un arrêt du 18 novembre 2011, le Conseil d'Etat a jugé que ces autorités n'avaient pas qualité pour introduire une requête devant le Conseil d'Etat au nom de ces deux organismes, alors même qu'ils y auraient été régulièrement autorisés par une délibération de leurs conseils d'administration.

PROCEDURE COLLECTIVE

Liquidation judiciaire et CDD poursuivi au-delà du terme

Dès lors que le contrat à durée déterminée s'est poursuivi au-delà du terme, il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Cour de cassation, chambre sociale, 4 octobre 2011 (pourvoi n° 10-13.567), société l'Olympic - cassation partielle sans renvoi de cour d'appel de Nîmes, 10 novembre 2009

La société O. a été mise en liquidation judiciaire. Mme X. salariée selon plusieurs contrats à durée déterminée, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, soutenant que la relation de travail s'était poursuivie, qu'elle n'avait reçu ni salaires ni bulletin de paye pendant un an, et qu'à l'issue de ses congés elle n'avait pu reprendre son emploi.

La cour d'appel de Montpellier a, par arrêt du 23 mai 2001, fait droit à ses demandes. Statuant sur renvoi après cassation, la cour d'appel de Montpellier a, par arrêt du 22 février 2007, constaté la caducité de ce premier arrêt.

Mme X. a alors assigné en responsabilité professionnelle le liquidateur judiciaire pour n'avoir pas procédé à son licenciement dans les quinze jours du prononcé de la liquidation judiciaire de la société O. La cour d'appel de Nîmes, dans un arrêt du 10 novembre 2009, a débouté Mme X. de ses demandes.

La Cour de cassation censure les juges du fond. Dans un arrêt du 4 octobre 2011, elle retient que dès lors que le contrat à durée déterminée s'est poursuivi au-delà du terme, il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Procédure de sauvegarde : mise hors de cause de l'AGS

Cassation de l'arrêt qui refuse de mettre en cause l'AGS et lui rend opposable dans les limites de sa garantie légale la décision rendue par le conseil des prud'hommes saisi avant l'ouverture d'une procédure de sauvegarde à l'encontre de l'employeur.

Cour de cassation, chambre sociale, 8 novembre 2011 (pourvoi n° 10-14.357), AGS et a. c/ Poux et a. - cassation partielle sans renvoi de cour d'appel de Bordeaux, 12 janvier 2010

Engagée le 17 décembre 2003 en qualité de secrétaire standardiste, une salariée a été licenciée le 16 février 2007 pour motif économique. Elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement. Le 11 juillet 2007, alors que l'instance était en cours, une procédure de sauvegarde a été ouverte à l'égard de l'employeur. L'AGS, appelée dans la cause et représentée par le CGEA de Bordeaux, a contesté devoir sa garantie.

Le 12 janvier 2010, la cour d'appel de Bordeaux a refusé de mettre hors de cause l'AGS et lui a dit la décision opposable dans les limites de sa garantie légale.

Les juges du fond ont retenu que l'intervention du CGEA, appelé en la cause en tant que de besoin, était subsidiaire compte tenu de ce que la société était in bonis, que la créance de la salariée était salariale dès l'origine et avant toute ouverture de procédure, même fixée pendant l'évolution de celle-ci ; elle était donc couverte par l'assurance en application des dispositions de l'article L. 3253-8 du code du travail et L. 622-24 du code de commerce. Dès lors, l'AGS pouvant être amenée à intervenir en cas de résolution du plan et ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, elle ne saurait être mise hors de cause en l'état, sa présence en la cause étant au surplus conforme au droit processuel de l'intervention.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation au visa des articles L. 625-3 du code de commerce et L. 3253-8, 1° du code du travail.

Dans un arrêt rendu le 8 novembre 2011, elle rappelle d'une part, que "l'article L. 625-3 du code de commerce ne prévoit pas la mise en cause des institutions mentionnées à l'article L. 3253-14 du code du travail en cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde au cours de l'instance prud'homale" et d'autre part qu'"il résulte de l'article L. 3253-8, 1° du code du travail que, dans ce cas, seules sont garanties les créances résultant de ruptures intervenues pendant la période d'observation et dans le mois suivant le jugement qui a arrêté le plan de sauvegarde". Or, en l'espèce, la créance de la salariée était antérieure au jugement d'ouverture.

Réparation d'un préjudice né avant l'ouverture de la procédure collective

Les dommages-intérêts accordés à des salariés au titre de l'inexécution par l'employeur avant l'ouverture de la procédure collective de ses obligations de faire ou de ne pas faire relèvent de la garantie de l'AGS.

Cour de cassation, chambre sociale, 17 novembre 2011 (pourvoi n° 10-20.051) - cassation partielle de cour d'appel de Paris, 26 mai 2010 (renvoi devant la cour d'appel de Paris, autrement composée)

M. X., ayant été victime d'un accident du travail le 12 juillet 2001, a perçu de la sécurité sociale les indemnités journalières. Suite à la mise en liquidation judiciaire de son employeur, le liquidateur a procédé à son licenciement pour motif économique.

Dans un arrêt du 26 mai 2010, la cour d'appel de Paris a jugé que la créance d'indemnités journalières complémentaires du salarié ne relevait pas de la garantie de l'AGS, au motif qu'elle ne résulte pas de l'exécution du contrat de travail mais d'une action en responsabilité dirigée contre l'employeur.

La Cour de cassation censure les juges du fond sur ce point. Dans un arrêt du 17 novembre 2011, elle retient que les dommages-intérêts accordés à des salariés au titre de l'inexécution par l'employeur avant l'ouverture de la procédure collective de ses obligations de faire ou de ne pas faire relèvent de la garantie de l'AGS.

La Cour précise le pouvoir de licencier dans le cadre d'une liquidation judiciaire.

Cour de cassation, chambre sociale, 15 novembre 2011 (pourvoi n° 10-17.015) - cassation de cour d'appel de Nîmes, 2 mars 2010 (renvoi devant la cour d'appel de Montpellier)

La liquidation judiciaire d'une société a été prononcée, M. Y. étant désigné liquidateur. Autorisé par le juge-commissaire, l'administrateur judiciaire a initié une procédure de licenciement collectif. M. X. a été licencié pour motif économique.

Dans un arrêt du 2 mars 2010, la cour d'appel de Nîmes a dit que l'administrateur était habilité à poursuivre le licenciement. Les juges du fond ont retenu que le jugement prononçant la liquidation judiciaire n'avait pas mis fin à sa mission, que le licenciement avait été autorisé par le juge commissaire, que l'administrateur avait qualité pour procéder aux licenciements en application de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'en tout état de cause, cette éventuelle irrégularité ne constituait qu'un vice de procédure ouvrant droit à dommages-intérêts.

La Cour de cassation casse l'arrêt le 15 novembre 2011. Elle rappelle qu'en application de l'article L. 622-11 du code de commerce, "lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, il met fin à la période d'observation et, sous réserve des dispositions de l'article L. 641-10, à la mission de l'administrateur" et que selon ce dernier texte, "lorsque les conditions relatives au nombre de salariés et au montant du chiffre d'affaires sont remplies, il désigne un administrateur judiciaire pour administrer l'entreprise".

La Haute juridiction judiciaire estime qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait que le jugement était postérieur à la notification du licenciement, ce dont il résultait que le licenciement avait été prononcé par une personne qui n'avait pas ce pouvoir et qu'il était en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 622-11 et L. 641-10 du code de commerce.

HARCELEMENT

Le harcèlement moral non intentionnel reste du harcèlement

Des insultes, injures et le jet de dosettes de café dans la direction du salarié présument un harcèlement moral.

Cour de cassation, chambre sociale, 20 octobre 2011 (pourvoi n° 10-15.623) - cassation partielle de cour d'appel d'Amiens, 9 février 2010 (renvoi devant la cour d'appel de Douai)

M. X. a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, alléguant notamment des faits de harcèlement moral.

Dans un arrêt du 9 février 2010, la cour d'appel d'Amiens a rejeté la demande de M. X. tendant à obtenir le paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, injures et manquements de l'employeur à ses obligations.

Les juges du fond ont retenu que si les diverses tâches effectuées par le salarié, qu'il s'agisse de passer occasionnellement la serpillière dans le local technique dont il avait la charge, d'intervenir ponctuellement dans les sanitaires dans l'attente du service de réparation, de ramasser les mégots de cigarettes avant la réception de clients importants, de laver à l'occasion un véhicule de service dont la propreté incombait aux techniciens du service sous la responsabilité du salarié, ou encore de conduire à la station de lavage à une ou deux reprises le véhicule du directeur technique ne sont pas contestées dans leur matérialité, il n'en demeure pas moins que le contexte de travail dans une entreprise au fonctionnement familial où chacun participe à diverses tâches matérielles ne permet pas de qualifier celles-ci de dégradantes et humiliantes dès lors qu'il n'est pas démontré que M. X. était à dessein le seul salarié chargé de ces tâches.

Ils ont également considéré que, s'agissant des insultes qui auraient été proférées à l'encontre du salarié les attestations produites ne permettent pas d'extraire les mots prononcés d'un contexte de travail particulier et d'affirmer que M. X. était la cible d'injures répétées alors que le contexte linguistique et culturel peuvent expliquer quelques écarts de langage.

Enfin, les juges ont retenu que l'incident mettant en cause un supérieur hiérarchique pour avoir jeté des dosettes de café dans la direction du salarié constitue un acte d'énervement isolé, et que M. X. n'établit aucun fait susceptible de traduire une situation de harcèlement moral.

La Cour de cassation casse l'arrêt le 20 octobre 2011. La Haute juridiction judiciaire estime que la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail en statuant ainsi, "alors qu'il résultait de ses constatations des faits qui, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral".

En effet, la Haute juridiction judiciaire rappelle que "le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel".

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Garanties et protections d'un accidenté du travail

Le nouvel employeur doit-il suivre la procédure de reclassement avant tout licenciement pour inaptitude alors même qu'existe, dans le code du travail, une disposition expresse écartant l'application de la protection lorsque l'accident du travail est survenu chez un autre employeur ?

Cour de cassation, chambre sociale, 29 novembre 2011 (pourvoi n° 10-30.728), société Technique française de nettoyage (TFN) - rejet du pourvoi contre cour d'appel de Caen, 19 mars 2010

Un agent de propreté, accidenté du travail, a été arrêté. Suite à la perte du marché de nettoyage, son contrat a été transféré au nouveau prestataire en application d'un accord de branche. Le salarié, qui n'avait pas repris le travail, a été licencié par le nouvel employeur après déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.

La Haute juridiction judiciaire, dans un arrêt de cassation du 14 mars 2007, a jugé que l'accord qui, pour le cas de perte d'un marché de services, prévoit et organise la reprise de tout ou partie des contrats de travail ne constitue pas une application volontaire de l'article L. 122-12, al 2 du code de travail et ne peut à lui seul, et sauf clause contraire le prévoyant, faire échec aux dispositions de l'article L. 122-32-10 qui prévoit que les règles protectrices contre le licenciement des victimes d'un accident du travail ne s'appliquent pas lorsque l'accident est survenu chez un autre employeur.

Statuant sur renvoi après cassation, la cour d'appel de Caen, dans un arrêt du 19 mars 2010, a condamné le nouvel employeur à payer diverses sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel. Dans un arrêt du 29 novembre 2011, elle retient que s'il résulte du travail que les dispositions spécifiques relatives à la législation professionnelle ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contractée au service d'un autre employeur, le nouvel employeur est néanmoins tenu de chercher à reclasser, avant toute rupture du contrat de travail, le salarié dont l'inaptitude est médicalement constatée alors qu'il est à son service.

Précisions sur la désignation des membres du CHSCT

Le droit de rayer les noms de candidats est inhérent au scrutin de liste dans les élections des représentants du personnel de sorte que, sauf accord unanime des membres du collège désignatif, chaque électeur peut en faire usage lors de la désignation des membres du CHSCT conformément aux dispositions des articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du code du travail.

Cour de cassation, chambre sociale, 30 novembre 2011 (pourvoi n° 11-11.560) - cassation partielle sans renvoi de tribunal d'instance de Clermont-Ferrand, 21 janvier 2011

L'élection des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement d'une société s'est tenue le 10 décembre 2010. Le nom du candidat placé en tête de la liste présentée par l'Union des syndicats de la construction CGT 63 ayant fait l'objet de ratures, les sièges revenant à cette liste n'ont pas été attribués dans l'ordre de présentation.

Pour annuler les désignations, le tribunal d'instance retient que le droit de rayer des noms de candidats sur une liste ne résulte pas du droit commun électoral et qu'aucune disposition légale relative à la désignation des membres du CHSCT ne réserve une telle faculté aux électeurs.

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 30 novembre 2011, considère qu'en statuant ainsi, alors que le droit de rayer les noms de candidats est inhérent au scrutin de liste dans les élections des représentants du personnel de sorte que, sauf accord unanime des membres du collège désignatif, chaque électeur peut en faire usage lors de la désignation des membres du CHSCT conformément aux dispositions des articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du code du travail, le tribunal a violé les textes susvisés.

CONTRAT DE TRAVAIL

Contrat de travail saisonnier et requalification de contrat de travail

Il résulte des articles L. 1242-1, L. 1245-1 du code du travail, qu'est réputé à durée indéterminée un CDD qui, quel que soit son motif, a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Selon l'article L. 1245-2, lorsqu'elle fait droit à la demande de requalification formée par le salarié, la juridiction saisie lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 2011, (pourvoi n° 10-10.971) - cassation partielle de cour d'appel d'Aix-en-Provence, 10 novembre 2009 (renvoi devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée)

M. X. a été engagé à compter du 1er avril 1980 en qualité d'aide cuisinier, par la société R. qui exploitait un restaurant ouvert de mars à octobre. Il a ensuite été engagé tous les ans par contrats à durée déterminée saisonniers pendant toute la période d'ouverture de l'établissement. En mars 2007, la société L. a repris l'exploitation du restaurant, et a informé M. X. qu'elle n'entendait pas le conserver à son service. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de ses contrats de travail en un contrat de travail à durée indéterminée et le paiement des indemnités de rupture.

La cour d'appel d'Aix-en-Provence débouté M. X. de sa demande tendant au paiement d'une indemnité de requalification le 10 novembre 2009. Elle retient qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1245-1 du code du travail, que celle-ci n'est due que lorsqu'un contrat à durée déterminée, ne répondant pas aux conditions exigées, se trouve requalifié, et que tel n'est pas le cas d'espèce, la relation seule étant requalifiée et chaque contrat pris séparément parfaitement régulier, conservant son caractère à durée déterminée.

La Cour de cassation casse partiellement cette décision au visa des articles L. 1242-1, L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail dans un arrêt rendu le 10 novembre 2009. La Haute juridiction judiciaire estime qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle avait relevé que la reconduction systématique, durant vingt-six années, de contrats à durée déterminée saisonniers, conclus chaque fois pour toute la durée de la saison, entraînait la requalification, dès l'origine, des contrats à durée déterminée successifs en une relation unique et intermittente d'une durée globale indéterminée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les textes susvisés.

Collaboration à un magazine et statut de journaliste professionnel

Bien qu'apportant à l'éditeur de presse une collaboration constante et régulière, l'avocate n'en tirait pas l'essentiel de ses ressources et ne pouvait dès lors prétendre au statut de journaliste professionnel et au bénéfice de la présomption de salariat prévue à l'article L. 7112-1 du code du travail.

Cour de cassation, chambre sociale, 7 décembre 2011 (pourvoi n° 10-10.192), société Emass éditions Mondadori Axel Springer (EMAS) - rejet du pourvoi contre cour d'appel de Paris, 5 novembre 2009

L'éditeur d'un magazine a confié, de juin 1996 à décembre 2003, la rédaction d'une rubrique juridique à une avocate. Cette dernière a saisi le 11 décembre 2003 la juridiction prud'homale de demandes tendant à ce que sa collaboration soit requalifiée en contrat de travail et à ce que certaines sommes lui soient allouées. Par jugement du 7 février 2006, le conseil de prud'hommes de Paris a accueilli ces demandes.

Le 5 novembre 2009, la cour d'appel de Paris a retenu l'absence de contrat de travail et dit que la juridiction prud'homale était incompétente pour connaître du litige.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'avocate par un arrêt rendu le 7 décembre 2011 après renvoi de cassation (n° 07-40.384).

La Haute juridiction judiciaire rappelle "qu'aux termes de l'article L. 7111-3, alinéa 1, du code du travail, est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources" et "que selon l'article L. 7111-4 du même code, 'sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle'".

Il résulte de ces textes que "ne peut avoir la qualité de journaliste professionnel que celui qui apporte à l'entreprise de presse une collaboration constante et régulière et qui en tire l'essentiel de ses ressources".

Ainsi, a légalement justifié sa décision la cour d'appel qui, ayant relevé que l'avocate, bien qu'apportant à la société éditrice une collaboration constante et régulière, ne tirait pas de cette collaboration l'essentiel de ses ressources, ne pouvait prétendre au statut de journaliste professionnel et au bénéfice de la présomption de salariat prévue à l'article L. 7112-1 du code du travail.

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Perte de chance de s'assurer contre le suicide et obligation d'information et de conseil de l'employeur

Manque à son obligation d'information et de conseil l'employeur qui s'abstient d'attirer l'attention de l'adhérent sur l'exclusion contractuelle de la garantie du risque suicide.

Cour de cassation, 2ème chambre civile, 15 décembre 2011 (pourvoi n° 10-23.889) - cassation partielle de cour d'appel de Toulouse, 8 juin 2010 (renvoi devant la cour d'appel d'Agen)

Laurent X. a adhéré à l'assurance de groupe garantissant notamment le risque décès souscrite par son employeur, désignant comme bénéficiaire son père, Jean X. Laurent X. et Mme Caroline Y. ont eu une fille, Océane X., née le 11 décembre 1993. Laurent X. s'est suicidé. Par jugement devenu irrévocable du 23 septembre 2004, un tribunal de grande instance a débouté Mme Y. de sa demande de condamnation de l'assureur en paiement du capital. Mme Y., en qualité d'administratrice légale sous contrôle judiciaire de sa fille Océane, a ensuite assigné Mme Hélène X., veuve de Jean X., l'employeur et l'assureur en révocation de plein droit de la désignation du bénéficiaire et en paiement d'une indemnité devant un tribunal de grande instance. Le tribunal a constaté la révocation de plein droit de l'avantage consenti par Laurent X. à son père, Jean X.

Pour rejeter la demande d'indemnité de Mme Y., à l'égard de l'employeur, la cour d'appel de Toulouse, retient, le 8 juin 2010, que ce dernier a commis une faute en n'informant pas l'adhérent de l'absence de couverture du suicide par le contrat mais que pour qu'elle donne lieu à réparation, il faut qu'elle ait provoqué le préjudice. On ne peut comprendre de quoi les premiers juges ont pu déduire, d'une part, l'existence d'un préjudice qui consisterait en une prétendue perte de chance pour Laurent X. de s'assurer y compris contre le suicide, ce qui laisserait accroire qu'il préméditait déjà en 1992 de se donner la mort, fait non démontré et incompatible avec la notion de contrat aléatoire, et, d'autre part, un quelconque lien entre le présumé défaut d'information sur l'exclusion du suicide et le fait même du suicide de l'intéressé qui ne saurait conduire à quelque indemnisation que ce soit, en l'absence de preuve que le décès en question n'a pas d'autre auteur que la victime elle-même.

La Cour de cassation censure cette décision dans un arrêt rendu le 15 décembre 2011 au visa de l'article 1382 du code civil. Elle estime qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que l'employeur, souscripteur du contrat, avait manqué à son obligation d'information et de conseil en s'abstenant d'attirer l'attention de l'adhérent Laurent X. sur l'exclusion contractuelle de la garantie du risque suicide, ce dont il résultait que la perte de chance de souscrire une garantie complémentaire couvrant ce risque constituait un préjudice en relation de causalité directe et certaine avec cette faute, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

DEBAUCHAGE DE SALARIES

Notion de débauchage de salariés : véritable désorganisation ou simple perturbation ?

Pour dire une société coupable de débauchage fautif, le juge doit vérifier de façon concrète si le transfert relativement massif vers cette société a entraîné une véritable désorganisation de la société d'origine et non une simple perturbation.

Cour de cassation, chambre commerciale, 20 septembre 2011 (pourvoi n° 10-19.443), société Géo concept c/ société Asterop - cassation partielle de cour d'appel de Paris, 11 juin 2010 (renvoi devant la cour d'appel de Paris, autrement composée)

La société A. a été constituée par trois anciens salariés de la société G. et est composée, outre des créateurs, de six anciens salariés de la société G. dont quatre avaient rejoint celle-ci dès sa création.

Ayant appris que la société A. entendait développer un logiciel de géomarketing qu'elle estimait concurrent du sien, la société G. a engagé des procédures de saisie-contrefaçon à l'encontre de ses anciens salariés et demandé une somme en réparation des actes de concurrence déloyale.

Dans un arrêt du 11 juin 2010, la cour d'appel de Paris a condamné la société A. pour débauchage fautif.

Les juges du fond ont retenu que parmi les transfuges de la société G. vers la société A., quatre d'entre eux étaient membre du département recherche et développement de la société G. et les autres étaient membres de la structure commerciale et, donc, en contact avec la clientèle de leur employeur.

Ils ont considéré que, si les départs litigieux sont intervenus dans un contexte délicat de difficultés d'organisation et de communication de la société G., il demeure que ces départs concernent des ingénieurs hautement qualifiés du département de recherche et développement, ainsi que le directeur et son adjoint du secteur commercial, en sorte qu'ils n'ont pu qu'affecter aussi le fonctionnement de l'entreprise.

La Cour de cassation casse l'arrêt le 20 septembre 2011, au visa de l'article 1382 du code civil. La Haute juridiction judiciaire estime que la cour d'appel a privé sa décision de base légale en se déterminant ainsi, "sans vérifier de façon concrète si le transfert des employés vers la société A. avait entraîné une véritable désorganisation de la société G. et non une simple perturbation".

PANORAMA DU DROIT SOCIAL est édité par LegalNews – 7 rue de Clichy 75009 Paris

Directeur de publication : Gaël CHERVET

Directeur de la Rédaction : Arnaud DUMOURIER

Rédaction : Pascale BRETON, Delphine FENASSE et Stéphanie BAERT

Renseignements et abonnements par tél au 01 56 79 89 81 ou par mail communication@legalnews.fr

Abonnement annuel 119 € HT - Prix au n° 12 € HT