

FAUTE LOURDE

Chambre sociale 4, 22 Octobre 2014 RG 14/1205

Constitue une faute lourde le fait pour le salarié d'un hôtel de supprimer les comptes Facebook et Twitter de l'établissement, l'impossibilité pour l'hôtel de maintenir des liens avec des clients potentiels caractérisant la volonté de nuire.

En revanche, le préjudice résultant de la faute lourde commise lors de la relation de travail ne saurait être sanctionné autrement que par le licenciement intervenu. La demande de dommages et intérêts formulée par l'employeur doit donc être rejetée.

IMPUTABILITE DE LA RUPTURE

Baisse significative de rémunération

4ème chambre sociale, 20 octobre 2010 – RG 10/00039

Une baisse significative de rémunération traduit un manquement fautif de l'employeur à ses obligations contractuelles, à savoir de fournir de manière régulière du travail à une salariée dont il avait fait sa collaboratrice, lui apportant un concours constant. Un tel manquement justifie la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par la salariée et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Invocation d'un vice du consentement entraînant la nullité de la démission et demande de requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse - impossibilité

4e ch., 29 mai 2013, no 11/04307

Un salarié qui rompt unilatéralement son contrat de travail démissionne dès lors qu'il manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de

mettre fin au contrat de travail. Le salarié d'une société invoque un vice du consentement affectant la validité de sa démission en raison d'un montage voulu par son employeur. Les allégations selon lesquelles le salarié aurait été contraint de recopier sa lettre de démission sur un modèle fourni par l'employeur qui aurait ensuite refusé de lui signer un nouveau contrat de travail avec l'entreprise, ne sont appuyées par aucun élément concret et objectif. Des témoignages d'autres salariés les contredisent et le courrier remis le lendemain à l'employeur motive uniquement l'infirmité de la décision de démissionner et ne fait état d'aucune contrainte dans la rédaction de la lettre de démission. Il en résulte qu'il n'est pas établi que la démission du salarié ait été extorquée par l'employeur.

Ainsi, le salarié ne peut invoquer en même temps le vice du consentement entraînant l'annulation de sa démission et la requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rétrogradation pendant une période d'intempérie

4ème A, 6 janvier 2016, RG 13/00144

Si aux termes de l'article D. 5424-18 du code du travail, le salarié bénéficiant du régime chômage intempéries reste à la disposition de l'entreprise qui l'employait au moment de l'arrêt de travail pendant toute la période de l'inactivité du chantier et si, selon l'article D. 5424-19 du même code, le salarié perd son droit à indemnisation s'il refuse d'exécuter les travaux qui lui sont demandés par son entreprise, lorsque ces travaux peuvent être accomplis pendant l'intempérie, notamment en atelier ou bureau, l'employeur ne peut, à l'occasion de ces travaux de remplacement pendant la période d'intempérie, modifier le contrat de travail en imposant au salarié l'exécution de tâches ne correspondant pas à la qualification du salarié.

Ainsi, en demandant pendant cette période à un chauffeur polyvalent d'engins de travaux publics niveau II position I de la classification de la convention collective nationale, d'effectuer des travaux de remplacement relevant de l'emploi de manoeuvre niveau I, l'employeur lui a fait subir une rétrogradation.

Dès lors le salarié était fondé à invoquer un manquement grave à ses obligations de nature à empêcher la poursuite de l'exécution du contrat de

travail et la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

LETTRE DE LICENCIEMENT

Lettre en réponse aux arguments échangés lors de l'entretien préalable (non)

4° chambre sociale, 27 mars 2013 - RG 11/06686

Un courrier adressé par l'employeur à une salariée, apportant un démenti formel à ses accusations portant sur l'existence d'heures supplémentaires proférées au cours de l'entretien préalable à son licenciement, lui faisant de vifs reproches sur son attitude, annonçant l'engagement d'une procédure en réparation du préjudice causé par ses accusations et indiquant in fine qu'il la contacterait en temps voulu pour lui remettre sa lettre de licenciement pour inaptitude médicale, son solde de tout compte et toutes ses attestations dans les délais prévus par la loi, ne constitue pas une lettre portant rupture du contrat de travail une simple réponse aux arguments échangés lors de l'entretien préalable, dans le cadre de la procédure pour inaptitude en cours.

LICENCIEMENT, CONDITIONS DE FORME

4ème sociale, 6 décembre 2006 - RG 06/1768

En application de l'article L.122-14-1 du Code du travail, la lettre de licenciement doit être expédiée par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'exclusion de tout autre moyen de transmission au salarié, de façon à conférer une date certaine au licenciement.

Ne satisfait pas aux exigences de ce texte, la remise de la lettre en mains propres contre émargement du salarié qui, en raison du lien de subordination, n'offre pas de garantie suffisante quant à la réalité de la date.

LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Convention de reclassement personnalisée

4ème chambre sociale , 3 octobre 2012 – RG 11.07393

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur la convention de reclassement personnalisé remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L 1233-15 et L 1233-39 du code du travail, soit lorsqu'il ne lui est pas possible d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation.

Lorsque l'employeur n'établit pas avoir remis au salarié un document écrit énonçant le motif économique de la rupture au plus tard à la date d'expiration du délai de rétractation, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

4ème chambre sociale, 20 juin 2012 – RG 11/02877

L'acceptation de la convention de reclassement personnalisée par le salarié n'a pas pour effet de rompre le contrat de travail mais de qualifier la rupture, si rupture il y a, comme étant intervenue "du commun accord des parties", l'employeur n'étant pas pour autant dispensé de la justification du motif économique du licenciement.

Faute ou légèreté blâmable de l'employeur

4ème A, 2 décembre 2015, RG 14/02121

Si les difficultés économiques d'une entreprise qui appartient à un groupe de sociétés constituent un motif économique de licenciement, c'est à la condition qu'elles ne procèdent pas d'une faute de l'employeur, d'une volonté délibérée de sa part ou d'une légèreté blâmable. Celle-ci ne peut être retenue que tout autant qu'elle puisse avoir un rôle majeur dans la survenance de ces difficultés et ait conduit l'entreprise à la liquidation.

Tel n'est pas le cas lorsque les pièces produites démontrent qu'à la date des licenciements des difficultés économiques étaient caractérisées de façon objective et que, si le chef d'entreprise a, certes, accompli des actes anormaux de gestion, ils n'ont joué aucun rôle majeur dans la survenance des difficultés ayant conduit à la liquidation de la société.

Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

Preuve d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise

4^o chambre sociale, 27 mars 2013 - RG 11/05507

Le souhait d'une société d'améliorer sa compétitivité dans un secteur fortement concurrentiel et de s'organiser à cette fin ne constitue un motif économique de licenciement que si elle démontre l'existence de menace sur la sauvegarde de sa compétitivité.

Contrôle par le juge de la pertinence des choix de l'employeur (non)

4^{ème} B chambre sociale, 13 décembre 2017, RG 14/03897

Il n'appartient pas au juge qui constate que la réorganisation de l'entreprise ayant entraîné la suppression du poste était effectivement nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, de contrôler les choix faits par l'employeur pour y parvenir ni de rechercher si celui de supprimer le poste était le plus pertinent.

Difficultés économiques existant à la date du licenciement (non)

4^{ème} B chambre sociale, 13 décembre 2017, RG 14/03897

Lorsqu'un licenciement est prononcé pour motif économique fondé sur la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, un tel motif n'exige pas que les difficultés économiques soient déjà apparues au jour du licenciement, la réorganisation ayant pour objet d'éviter les difficultés futures. Dès lors, le juge n'a pas à rechercher si lors du licenciement la société rencontrait des difficultés économiques mais seulement s'il existait à cette date une menace pesant sur sa compétitivité ou, le cas échéant, celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

2) Il n'appartient pas au juge qui constate que la réorganisation de l'entreprise ayant entraîné la suppression du poste était effectivement nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, de contrôler les choix faits par l'employeur pour y parvenir ni de rechercher si celui de supprimer le poste était le plus pertinent .

Transfert d'activité économique à une collectivité ou établissement public

4ème A, 18 Novembre 2015, RG 12/08199

La seule reprise par une collectivité publique d'une activité auparavant exercée par une personne morale de droit privé, avec des moyens mis à sa disposition, ne peut suffire à constituer une modification dans l'identité de l'entité reprise.

Il en est ainsi lorsque l'activité d'accueil et de billetterie d'une abbaye gérée par une association et représentant la moitié de ses ressources et son activité principale, a été transférée à la commune lors de la création par celle-ci d'un point d'accueil abbaye avec encaissement des recettes par le biais d'une régie et qu'elle a repris la même activité dès la saison touristique suivante sur les mêmes lieux et avec les mêmes équipements.

Le poste d'agent d'accueil tenu par le demandeur ayant été transféré lors de la création par la commune d'un emploi saisonnier "nécessaire au bon fonctionnement du point accueil Abbaye, il en résulte que son licenciement

est intervenu à l'occasion du transfert de l'entité économique et procède du refus illégal de la commune de lui proposer un contrat de droit public.

4ème chambre sociale, 19 Septembre 2012 – RG 11/03833

La prescription qui résulte de l'article 1er de la loi du 31 décembre 1968 affecte toutes les créances sur les collectivités et établissements publics, à condition toutefois qu'elles soient certaines au moins en leur principe.

N'est ni certaine, ni liquide, ni exigible et échappe dès lors à la prescription quadriennale une créance qui ne pourra être établie dans son principe et liquidée dans son montant que par un jugement à intervenir.

Cette prescription ne peut donc s'appliquer à une action pour licenciement sans cause réelle et sérieuse intentée sur le fondement de l'article L122-12 du code du travail, par un salarié contre une région ayant reçue le transfert d'une activité économique

Transfert d'entité économique (non)

4ème chambre sociale, 26 septembre 2012 – RG 11.07400

Ne prouve pas que constitue une "entité économique" au sens de l'article L1224-1 du code du travail, celui qui soutient que deux sociétés qui se suivent à un mois d'intervalle dans l'exploitation d'un même local commercial, répondant au même numéro de téléphone, exploitant toutes deux un commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé, dès lors que le bail commercial avait été résilié à l'amiable par la première (société) avant que la deuxième ne débute son exploitation et en l'absence de transfert de clientèle en raison de l'exploitation par le nouveau locataire d'une marque différente de celle vendue exclusivement par le précédent occupant.

LICENCIEMENT, CAUSE REELLE ET SERIEUSE

Absence injustifiée

4ème chambre sociale, 9 septembre 2015, RG 12/06612

A gravement contrevenu à ses obligations l'employeur qui a pris une mesure de mise à pied disciplinaire à l'encontre d'un salarié pendant une période de suspension de son contrat de travail en lui faisant grief de n'avoir pas accompli, au cours de la période considérée, une obligation découlant dudit contrat.

Il n'est pas légitime à le licencier pour absence injustifiée alors que sa mise à pied disciplinaire n'avait pas été levée et qu'il l'a ainsi lui-même et de manière tout à fait irrégulière placé dans l'impossibilité de satisfaire aux exigences qu'il lui est reproché de n'avoir pas respecté.

Démarchage par un salarié de la clientèle de son employeur

4e ch. soc., 23 juill. 2014, RG 12/07048

Constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait pour un salarié de démarcher un client de son employeur, de le menacer de poursuites judiciaires aux fins de reconnaissance d'une relation salariale et de tenter de mettre en péril par ce démarchage de clientèle la pérennité de la société qui l'emploie.

Discrimination (port de boucles d'oreilles)

4ème chambre sociale, 27 octobre 2010 – RG 10/01174

La lettre de licenciement qui fait référence à l'apparence du salarié, notamment le port de boucles d'oreilles par un salarié homme, serveur dans un restaurant gastronomique, constitue une mesure discriminatoire et rend irrégulier le licenciement prononcé. Les attestations de clients versées au débat par l'employeur quant à la renommée du restaurant sont purement subjectives et ne saurait constituer des éléments objectifs étrangers à toute discrimination justifiant la mesure de licenciement.

Discrimination (activités syndicales)

4ème chambre sociale, 27 octobre 2010 – RG 10/00381

Il appartient à l'employeur de prouver que sa décision de ne pas faire évoluer la carrière de son salarié vers un poste de qualification supérieure est légitime et prise selon des critères objectifs étrangers à toute discrimination et notamment n'a pas été prise en considération de ses activités syndicales.

Faute dans l'exécution du contrat de travail

4ème chambre sociale, 17 octobre 2012 – RG 10.08751

Dès lors que l'exécution défectueuse de la prestation de travail due à une inadaptation au poste ou à une insuffisance professionnelle est en elle-même dépourvue de caractère fautif, l'employeur qui fonde un licenciement disciplinaire sur les conditions d'exécution du contrat de travail doit rapporter la preuve que l'exécution défectueuse alléguée est due à l'abstention volontaire du salarié ou à sa mauvaise volonté délibérée.

Insubordination

4ème chambre sociale, septembre 2015, RG 12.9579

N'est pas démontrée la volonté d'une salariée, qui soutient une demande de congés verbalement faite et acceptée, de passer outre le refus que l'employeur dit lui avoir opposé le dernier jour précédant son absence, dès lors qu'il n'est pas établi qu'elle ait eu connaissance de sa lettre de refus avant la date de sa réception, et qu'un attestant confirme qu'elle lui a dit "je vous rappelle que je serai absente la semaine prochaine", sans faire état d'une réponse contraire de l'employeur, ni de quelque élément ou circonstance caractérisant une opposition ouverte de sa part.

Dans ces circonstances, l'insubordination n'est pas caractérisée et son licenciement disciplinaire n'est pas justifié.

Insuffisance de résultat

29 mai 2013, no 11/08973

L'insuffisance de résultat ne constitue pas, en elle-même, une cause réelle et sérieuse de licenciement et il incombe à l'employeur d'établir qu'elle a pour

origine soit une faute disciplinaire, soit une insuffisance professionnelle pour justifier le licenciement du salarié.

Cette carence professionnelle doit reposer sur des faits démontrables et concrets, directement imputables au salarié.

Il est établi en l'espèce que la salariée n'a jamais atteint l'objectif prévu dans son contrat de travail et l'employeur démontre qu'il n'était pas irréaliste en produisant les résultats de quatre salariés l'ayant atteint, voire dépassé à plusieurs reprises tout en effectuant un nombre d'heures mensuelles équivalent à celui de la salariée. De plus, il est justifié que la salariée a bénéficié, comme les autres salariés, de formations aux techniques de vente.

Dès lors, constitue une cause légitime de licenciement l'insuffisance professionnelle qui repose sur des éléments concrets et non sur une appréciation purement subjective de l'employeur.

Impossibilité de reclassement à l'issue d'une période d'accident du travail

4ème A, 13 janvier 2016, RG 13/04805

Si, selon l'article L1226-2 du code du travail, l'employeur doit prendre en compte les conclusions écrites et les indications du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, l'employeur qui dans la lettre de licenciement se contente de rappeler l'avis d'inaptitude à tout poste existant dans l'entreprise émis par le médecin du travail et d'affirmer « qu'aucun reclassement n'est possible », ne justifie pas d'une recherche loyale, sérieuse et personnalisée de reclassement.

Non respect du délai de prévenance du congé parental

4e ch. soc., 29 janv. 2014, no 12/02898

Un salarié qui informe son employeur de sa volonté de prendre un congé parental de onze jours, mais qui ne respecte pas le délai de prévenance d'un mois, prévu avant le début dudit congé, peut tout de même bénéficier de ce dernier durant la période souhaitée malgré le refus de l'entreprise. Un tel

comportement ne constitue pas un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Refus de participer à la mise en œuvre d'un plan social

4e ch., 12 mars 2014, RG 12/03771 et 12/4343

Le seul fait, pour la salariée, d'avoir fait part à sa direction, sans excéder les limites de sa liberté d'expression, de ce qu'elle n'entendait pas participer à la mise en œuvre d'un plan de restructuration de l'entreprise, qui au demeurant avait été soumis préalablement à réflexion, ne constitue pas un acte d'insubordination et n'est pas de nature à fonder une procédure de licenciement pour faute grave.

PERIODE D'ESSAI, RUPTURE

4ème chambre sociale, 5 janvier 2011 – RG 10/02696

L'employeur qui met fin à la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures, entre 8 jours et un mois de présence dans l'entreprise. Toutefois, le non respect du délai de prévenance de l'employeur n'a pas pour effet de faire produire à la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

PRESCRIPTION

Chambre sociale, 20 février 2008, RG : 07/6183

Le délai de douze mois institué par l'article L 321-16, alinéa 2, du Code du travail s'applique à la prescription tant des actions portant sur la régularité de la procédure de licenciement économique que des actions sur le fond y compris celles visant à contester la cause réelle et sérieuse du licenciement.

SALARIE PROTEGE, LICENCIEMENT

Demande de réintégration

4ème A chambre sociale, 4 novembre 2015, RG 14/06407

Le salarié protégé, licencié sans autorisation préalable, a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à sa réintégration alors que la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection en cours, pour des raisons qui ne lui sont pas imputables.

Si aucun délai n'est imparti au salarié protégé pour demander sa réintégration, a commis un abus dans l'exercice de ce droit à indemnisation le salarié qui n'a présenté sa demande que plus de 5 ans après son éviction de l'entreprise alors que rien ne justifiait un délai aussi long et que ce retard délibéré a pour effet, par sa seule volonté, d'augmenter à due proportion le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée.

Dès lors que la demande de réintégration et la renonciation à celle-ci compte tenu du refus de l'employeur, sont intervenues toutes deux le même jour, aucune indemnité pour violation du statut protecteur ne lui est due.