

ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Nullité du licenciement

Conditions

1ère chambre sociale, 4 novembre 2020, N° 17/00552

Pour qu'il y ait lieu à application de l'article L1226-9 du code du travail qui sanctionne par la nullité le licenciement des salariés victimes d'un accident du travail , il convient que l'employeur ait été informé du caractère professionnel de l'accident et cette connaissance s'apprécie à la date de la rupture.

Étant établi que la rupture du contrat de travail par une société de travail temporaire est intervenue par la survenance du terme du dernier contrat de mission, soit le 26 juin 2015, que le salarié n'a consulté son médecin traitant que le 29 juin 2015, que celui-ci a délivré un certificat d'arrêt de travail à cette date et que la déclaration d'accident du travail fait état d'un accident constaté le 29 juin 2015, aucun élément ne permet de retenir que l'employeur aurait été informé dès le 26 juin 2015 de la survenance d'un accident du travail sur le lieu de mission et d'un arrêt de travail du salarié .

Dès lors , la rupture du contrat, requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun, intervenue sans procédure ni lettre de licenciement, constitue non pas un licenciement nul, mais un licenciement irrégulier et dénué de cause réelle et sérieuse.

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

Annulation par l'autorité administrative de l'avis d'inaptitude émis par l'inspecteur du travail

4ème A chambre sociale, 28 Novembre 2018, RG 15/01742

La validité d'un licenciement pour inaptitude doit être appréciée, à la date de la rupture, au regard des avis alors émis par le médecin du travail ou les autorités saisies d'un recours éventuel à l'encontre de ces avis.

Lorsque la rupture du contrat de travail est intervenue sur la base d'un avis d'inaptitude qui a été annulé par l'inspecteur du travail postérieurement à la

rupture, le licenciement est devenu sans cause réelle et sérieuse du fait de cette décision contre laquelle aucun recours n'a été formé, l'avis d'inaptitude annulé étant réputé n'avoir jamais existé.

Cette annulation ayant été motivée par l'incompétence du médecin du travail en raison du défaut des qualifications requises et ayant eu pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse sur ce seul fondement, la cause exclusive du préjudice subi par l'employeur résulte donc de la faute de l'association dans le choix du médecin ayant eu à se prononcer sur l'inaptitude du salarié. Le recours en garantie exercé par l'employeur à son encontre est en conséquence fondé.

Recherche loyale, sérieuse et personnalisée de reclassement.

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 médecins 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.

AUTORITÉ DU PÉNAL SUR LE CIVIL

1ère chambre sociale, 20 janvier 2021, n° 16/05319

La chose jugée au pénal s'impose au juge civil relativement aux faits qui constituent le soutien nécessaire de la décision pénale.

Lorsqu'un salarié a été relaxé du chef d'abus de confiance au motif que la matérialité des faits de détournement de fonds au préjudice de l'employeur n'était pas établie, les critiques de celui-ci à l'encontre de ce motif venant au soutien du dispositif de relaxe, fussent-elles justifiées, ne peuvent être prises en compte au regard du principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil quant à la non-imputabilité des faits au salarié.

En revanche, lorsque le juge pénal a relaxé le salarié après avoir

constaté la matérialité des faits et leur imputabilité, son licenciement peut être justifié dans la mesure où sans avoir commis une infraction pénale, il n'a pas respecté les instructions de son employeur.

Ainsi, alors même que la qualification pénale de faux n'a pas été retenue, le fait pour le salarié d'avoir au nom de l'employeur frauduleusement établi des facturations fictives pour faire bénéficier des dirigeants de sociétés d'avantages indus et d'avoir programmé des voyages fictifs constitue une faute qui, de nature à engager la responsabilité de l'employeur, est d'une importance telle qu'elle rendait impossible la poursuite du contrat de travail.

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.

GROUPE DE SOCIÉTÉS

Refus du salarié d'un groupement de sa mase à disposition auprès d'en nouvel adhérent

1^{ère} chambre sociale, 12 mai 2021, RG n° 17/00151

Lorsqu'un contrat de travail prévoyant que le salarié d'un

groupement pourra être mis à disposition des entreprises adhérentes citées nominativement et que son refus d'accepter une nouvelle mise à disposition parmi eux serait susceptible d'entraîner la rupture du contrat, la mention d'une possibilité de mise à disposition auprès de tout nouvel adhérent ne satisfait pas aux exigences de l'article L1253-9 du Code du Travail, dès lors que la liste des entreprises nouvellement adhérentes n'a pas été portée contractuellement à la connaissance du salarié.

Faute par l'employeur d'avoir inséré dans les dispositions contractuelles l'entreprise C... dans la liste des utilisateurs potentiels, il pouvait mettre à disposition le salarié auprès de cette entreprise et le refus par du salarié ne peut être considéré comme fautif.

Salarié licencié par une filiale absorbée par la société mère

Recevabilité de son action contre la société mère

1ère chambre sociale, 6 janvier 2021, N° 17/00761

L'article 1844-5, alinéa 3, du code civil, qui prévoit que la dissolution d'une société dont les parts sont réunies en une seule main entraîne la transmission universelle de son patrimoine à l'associé unique, sans qu'il y ait lieu à liquidation, institue une transmission universelle de droit à l'associé unique qui recueille en ce cas les créances et les dettes antérieurement nées dans le patrimoine social.

Il en résulte qu'en cas d'absorption par une société mère de sa filiale dont elle détient 100 % des titres, une fois la dissolution de la société fille prononcée, l'ensemble de son patrimoine incluant aussi bien ses créances que ses dettes est transféré à la société mère.

Dès lors un salarié licencié par la société fille qui a perdu sa personnalité morale est recevable à agir contre la société mère en contestation du licenciement et paiement de sommes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

IMPUTABILITÉ 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'infirmation 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 manœuvre 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 due son contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

LETTER DE LICENCIEMENT

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

4^e 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 .

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.

Défaut de pouvoir du signataire

Ratification du licenciement

4ème B chambre sociale, 31 janvier 2018, RG 15/04182

Le défaut du pouvoir de licencier du signataire de la lettre de rupture n'entraîne pas nécessairement la nullité du licenciement, lequel peut être ratifié a posteriori par l'employeur. Ainsi, l'employeur qui soutient la validité de la lettre de licenciement et son bien fondé devant le conseil de prud'hommes et devant la cour a manifesté sans équivoque la volonté de ratifier le licenciement.

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.

Critères d'ordre des licenciements

Mise en œuvre dans le périmètre de l'entièrre entreprise

4ème A, chambre sociale, 9 mai 2018, RG 14/07070

Il résulte de l'article 1233-5 du code du travail dans sa version alors applicable que lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique, en l'absence de convention ou d'accord collectif applicable, les critères d'ordre des licenciements doivent être mis en œuvre au niveau de l'entreprise à l'égard de l'ensemble du personnel appartenant à la même catégorie professionnelle.

A méconnu ce texte d'ordre public l'employeur qui a choisi de ne pas appliquer de critères d'ordre de licenciement à l'ensemble des salariés de l'entreprise et de considérer que la fermeture d'un centre impliquait nécessairement le licenciement de tous les salariés de cet établissement, alors que l'accord des représentants du personnel ne lui permettait pas de déroger à la règle et que, si la fermeture de l'établissement choisi par lui impliquait nécessairement la suppression de tous les postes de travail existant dans et établissement, la mise en œuvre de critères d'ordre dans le périmètre de l'entièrre entreprise n'impliquait pas le licenciement de tous les salariés de l'établissement supprimé, mais seulement que le choix des

salariés devant être licenciés se fasse selon des critères prédéfinis et objectifs appliqués à tous les salariés de l'entreprise.

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.

Plan de sauvegarde de l'emploi

Projet amendé après constat de carence

4ème A, chambre sociale, 9 mai 2018, RG 14/07070

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi amendé après le constat de carence de l'inspecteur du travail ne contient pas de modification importante par rapport au projet antérieurement soumis aux représentants du personnel et n'aggrave en aucun point les conséquences sur l'emploi et que l'employeur apparaît y avoir pris en compte les observations de la DIRECCTE quant aux carences du premier projet, le plan n'était pas nouveau et il n'était pas alors nécessaire de reprendre la procédure consultative à ses débuts. La procédure relative au PSE a été en conséquence régulière et le plan présenté conforme aux dispositions de l'article L.1233-62 du Code du Travail.

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

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

4ème chambre sociale, 15 novembre 2017, RG 14/01506

Il résulte de l'article L 1233-3 du code du travail que la réorganisation engagée par l'employeur qui ne vise pas à sauvegarder la compétitivité de la société, mais à l'améliorer, ce qui sous-entend qu'elle n'est pas réellement menacée, ne constitue pas un motif justifiant un licenciement économique.

Dès lors, doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse un licenciement qui, aux termes de la lettre de rupture, n'apparaît justifié que par la nécessité "d'améliorer la compétitivité" par le biais d'une externalisation permettant une réduction des coûts salariaux.

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)

4ème 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)

4ème 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.

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 RÉELLE 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.

Défaut de signature d'un contrat de travail(non)

4ème A, chambre sociale, 11 avril 2018, RG 18/06757

La signature d'un contrat de travail à durée indéterminée ne présente pas un caractère obligatoire et il appartient à l'employeur qui entend faire accepter des conditions particulières de le faire signer lors de l'embauche. Dès lors, le défaut de signature d'un contrat écrit par le salarié ne peut présenter un caractère fautif.

Démarchage par un salarié de la clientèle de son employeur

4e ch. soc., 23 juillet 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 en raison d'une activité syndicale

Chambre sociale, 17 avril 2019, RG 14/08304

L'article 1154-1 du code du travail prévoit que dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La mention figurant sur l'évaluation de 2005 du salarié relative au mandat au CHSCT, soit « trop d'énergie fournie au CHSCT au détriment du service » « Passe trop de temps pour le CHSCT », le défaut d'entretien d'évaluation jusqu'en décembre 2012 et la présence dérogatoire de deux cadres lors de l'entretien, l'agression verbale d'un dirigeant lors de la réunion du comité d'entreprise, la mention d'un fait de grève sur un bulletin de salaire, la mise en œuvre de procédures de licenciement en lien avec le mandat syndical, ainsi que les manquements en matière de visite médicale et le défaut de paiement d'heures supplémentaires pour un montant conséquent constituent des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte en raison de l'activité syndicale et permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

En l'absence de justification par l'employeur des agissements ci-dessus retenus par des éléments objectifs, les faits de harcèlement moral et de discrimination en raison de l'activité syndicale sont établis.

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.

Discrimination et harcèlement moral à caractère racial

4ème A chambre sociale, 13 mars 2019, RG 15/05129

1. Lorsque plusieurs attestations démontrent qu'un salarié a été de manière réitérée la cible d'insultes à caractère manifestement racistes, qu'il n'a pas fait l'objet d'un entretien annuel d'évaluation et que des documents médicaux font état de troubles anxio-dépressifs en lien avec une situation de souffrance au travail, l'ensemble de ces éléments permet de présumer d'agissements répétés constitutifs de harcèlement moral au sens de l'article L 1152-1du Code du Travail.

En l'absence de preuve contraire et de démonstration que l'absence d'entretien annuel était justifié par des éléments étrangers à tout harcèlement, est ainsi établie l'existence d'un harcèlement moral du salarié à caractère discriminatoire en raison des origines au sens de l'article 2 de la directive 200/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, ce qui lui ouvre droit à des dommages et intérêts compensatoire du préjudice que ce harcèlement lui a causé.

2. A manqué à l'obligation de sécurité édictée par l'article L 4121-1 du Code du travail qui est une obligation de résultat l'employeur qui, informé par les délégués du personnel de propos réitérés à caractère raciste à l'encontre d'un salarié, loin de les dénoncer et de prendre des mesures fermes pour y mettre fin, s'est limité à conclure dans le document « enquête relative au droit d'alerte » à « un usage d'échange de propos type atelier », et à écrire « nous avons expressément demandé de surveiller les éventuelles écarts de langage et de limiter les plaisanteries pouvant porter à confusion » banalisant ainsi des propos racistes inacceptables. Ce manquement au regard du défaut de prise en compte de la dénonciation d'atteintes

particulièrement graves aux droits du salarié justifie sa condamnation au paiement de dommages et intérêts.

3. La réitération d'injures à caractère délibérément raciste à l'égard du salarié, l'absence de prise en compte de sa dénonciation des faits et la banalisation de ces faits par l'employeur constituent des fautes imputables à celui-ci rendant impossible la poursuite du contrat de travail et justifient le prononcé de sa résiliation judiciaire à la date du licenciement.

Trouvant son origine dans des faits de harcèlement moral constitués par des injures à caractère racial, cette rupture doit produire les effets d'un licenciement nul, en application des articles L1152-2 et L1152-3 du code du travail.

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.

Inaptitude

Lien avec un défaut de visite médicale d'embauche

4ème A chambre sociale, 15 mai 2020, N° RG 16/00039

1.Il appartient à l'employeur tenu en principe de l'obligation de visite médicale d'embauche de s'assurer que les conditions cumulatives prévues par l'article R 4624-12 du Code du travail et lui permettant de déroger à cette obligation sont réunies, notamment que le salarié est appelé à occuper un emploi identique à celui qu'il a quitté, présentant les mêmes risques d'exposition

Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé, embauché sur un poste de charpentier, était auparavant autoentrepreneur et n'avait pas fait en tant que salarié l'objet d'une visite médicale par la médecine du travail dans les douze mois précédent l'embauche et que l'employeur ne justifie d'aucune vérification effectuée auprès de cet organisme.

Le salarié ayant subi antérieurement deux interventions chirurgicales au niveau du poignet et de la main droite, articulations nécessairement fortement sollicitées dans un emploi de charpentier, et n'ayant pas à solliciter une visite auprès du médecin du travail ni à juger de son aptitude à exercer l'emploi de charpentier, la faute commise par l'employeur l'a privé d'une visite médicale qui aurait permis de vérifier que son état de santé était compatible avec l'emploi et que cet emploi n'était pas de nature à aggraver l'état préexistant, ce qui lui ouvre droit à la somme de 2000 € à titre de dommages et intérêts.

2. Le salarié n'ayant pas été soumis lors de son embauche à l'examen médical prévu par l'article R. 4624-10 du Code du travail, l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'inaptitude du salarié pour le licencier pour inaptitude à son poste, alors que le motif médical à l'origine de la déclaration d'inaptitude est en lien avec un état préexistant qui aurait dû être examiné dans le cadre de la visite d'embauche .

Dès lors, et l'employeur ne justifiant pas avoir satisfait à son obligation de reclassement, le licenciement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse.

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 précédent 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.

Non-respect des rendez-vous avec la clientèle

4ème A, chambre sociale, 11 avril 2018, RG 18/06757

Le non-respect des rendez-vous avec la clientèle, de nature à nuire gravement à l'image de la société auprès des clients prospectés, le défaut de rapports d'activités malgré sollicitations réitérées de l'employeur, les démarches personnelles pendant le temps de travail constituent, pour un commercial, une cause réelle et sérieuse et sérieuse de licenciement .

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.

PÉRIODE 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.

RÉSILIATION JUDICIAIRE

Conditions

4ème chambre sociale, 24 janvier 2018, RG 14/02809

Une résiliation judiciaire ne pouvant intervenir qu'à une date où le contrat de travail n'a pas été préalablement rompu et où le salarié est toujours au service de son employeur, il n'y a pas lieu de la prononcer lorsque, dans une lettre du 25 décembre 2011, le salarié qui avait été détaché écrivait qu'il n'entendait pas réintégrer sa société et qu'à la date de sa demande de résiliation judiciaire, le 25 avril 2012 et postérieurement, il n'était plus à sa disposition, étant employé à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée liant à l'entreprise de détachement.

Au surplus, il n'établit pas une faute de l'employeur justifiant la rupture de son contrat de travail dès lors qu'il ne s'est pas tenu à sa disposition et qu'invité à choisir à l'issue de son détachement entre réintégrer l'entreprise de l'employeur ou rester au service de l'entreprise de détachement, il avait exclu de démissionner de l'une ou de l'autre et

souhaitait cumuler deux contrats de travail à temps plein, ce qui l'aurait conduit à dépasser la durée maximum de travail autorisée.

Injures réitérées à caractère raciste

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

La réitération d'injures à caractère délibérément raciste à l'égard du salarié, l'absence de prise en compte de sa dénonciation des faits et la banalisation de ces faits par l'employeur constituent des fautes imputables à celui-ci rendant impossible la poursuite du contrat de travail et justifient le prononcé de sa résiliation judiciaire à la date du licenciement.

Trouvant son origine dans des faits de harcèlement moral constitués par des injures à caractère racial, cette rupture doit produire les effets d'un licenciement nul, en application des articles L1152-2 et L1152-3 du code du travail.

Modification unilatérale du contrat de travail

1ère chambre sociale, 4 novembre 2020, N° 17/00566

En procédant à une modification unilatérale de son contrat de travail la privant de l'essentiel de ses fonctions de secrétaire de direction et lui imposant des fonctions de vendeuse, l'employeur a commis une faute plaçant la salariée dans une impasse, ce qui a abouti en l'absence de perspective de maintien dans son emploi, à son placement en arrêt maladie. La gravité de cette faute et de ses conséquences est telle qu'elle empêchait la poursuite du contrat de travail et justifie le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat aux torts l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

SALARIE PROTÉGÉ, LICENCIEMENT

Date d'application du statut de salarié protégé

Chambre sociale, 5 juin 2019, RG 15/08185

En application de l'article L 2411-7 du code du travail l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la

publication des candidatures. Si le candidat se présente aux deux tours, un nouveau délai de six mois court à compter de sa candidature pour le second tour.

S'agissant d'une procédure d'ordre public absolu, un protocole d'accord préélectoral prévoyant que « sauf avis contraire les listes présentées pour le premier tour demeureraient valides pour le deuxième tour » ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection instituée par le texte susvisé.

4ème B chambre sociale, 31 janvier 2018, RG 15/04182

Le statut protecteur d'un délégué syndical étant effectif dès la réception de la lettre notifiant à l'employeur sa désignation, il en résulte que lorsqu'à la date de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, l'employeur avait reçu la notification de cette désignation mais pas celle de son retrait et que le tribunal d'instance saisi par lui n'avait pas encore statué sur la contestation de la régularité de la désignation, il ne pouvait pas passer outre la désignation qui lui avait été notifiée et se faire juge de la régularité de celle-ci sans attendre l'issue du recours qu'il avait lui-même intenté. Dès lors le licenciement prononcé en violation du statut protecteur est nul de plein droit.

Demande de réintégration

Chambre sociale, 5 juin 2019, RG 15/08185

Le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours dans la limite de 30 mois de salaire. Cette indemnité se cumule avec la réparation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail et avec celle pour licenciement illicite.

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.