

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat de travail n'est pas fautif.

Un salarié embauché en qualité d'ingénieur avant-vente est licencié pour avoir refusé d'exercer ponctuellement des tâches d'installations au motif qu'elles ne relevaient pas de ses fonctions. Notons que sa fiche de poste excluait expressément cette tâche. L'employeur le licencie pour faute.

Selon les juges, la définition de poste du salarié excluant toute affectation à des prestations d'installation du matériel vendu, la modification proposée par l'employeur n'entraîne pas dans ses qualifications. Sa demande s'analysait donc en une modification du contrat de travail soumise au consentement du salarié que celui-ci pouvait refuser sans préjudice pour lui.

Cass. soc. 18 juin 2014, n° 13-16207 D

Rupture conventionnelle et inaptitude

Cass. soc. 28 mai 2014, n° 12-28.082 FSPB

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié **déclaré apte avec réserves suite à un accident du travail est valable**. Les juges pourraient toutefois invalider cette rupture si le salarié parvenait à prouver que son consentement n'était pas libre ou que l'employeur a contourné son obligation de le réintégrer dans le même emploi ou dans un emploi similaire. Le rôle de la DIRECCTE est fondamental ici : pour l'administration, elle doit, avant d'homologuer une rupture conventionnelle, vérifier notamment que celle-ci ne vise pas à contourner les procédures pesant sur l'employeur en cas de rupture pour inaptitude médicale

Circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008

Licenciement pour inaptitude en cours de procédure de résiliation du contrat de travail

Un salarié avait saisi la juridiction prud'homale pour faire prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur. Déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, il avait été licencié avant que les juges se soient prononcés sur la demande de résiliation.

Le salarié ayant saisi les juges afin de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement, ceux-ci ont estimé qu'il avait, par là même, renoncé à solliciter la résolution judiciaire de son contrat de travail.

Par ailleurs, licencier un salarié pour cause d'inaptitude suppose le respect d'une procédure spécifique. L'employeur doit notamment rechercher pour le salarié un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail qui a reconnu l'inaptitude¹. En l'espèce, l'employeur avait bien pris en considération les préconisations du médecin du travail. Il avait également envisagé toutes les possibilités de reclassement du salarié et lui avait proposé le seul poste disponible conforme aux préconisations du médecin du travail. En conséquence, il a été reconnu que l'employeur avait satisfait à ses obligations en matière de reclassement. Le licenciement pour inaptitude était donc possible.



La lettre de licenciement doit-elle détailler les manquements reprochés au salarié ?

Quel que soit le type de licenciement, la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé des motifs invoqués par l'employeur. Et ces motifs doivent être précis et vérifiables par un juge (c. trav. art. L. 1232-6 ; cass. soc. 14 mai 1996, n° 94-45499, BC V n° 189).

Dans cette espèce, un salarié occupant un poste de directeur administratif et financier « pratiquait la médisance à tout va » à l'égard de son P-DG, par exemple en lui reprochant d'être incapable de diriger l'entreprise, en commentant ses dépenses, en particulier ses voyages professionnels à l'étranger et, à l'occasion, en déclarant « c'est un bon à rien, heureusement qu'il y a eu son père avant lui ». Le P-DG ayant eu vent de ces propos, le salarié a été licencié pour faute grave.

Longue de quatre pages, la lettre de licenciement comportait de multiples griefs, parmi lesquels la prise de participation dans une autre société ou la signature d'un contrat de maintenance en s'arrogeant la qualité de gérant de la société. Cependant, sur le grief de médisance, la lettre indiquait simplement qu'il était reproché au salarié d'avoir dénigré le P-DG avec des mots particulièrement insultants et méprisants auprès de ses collaborateurs, sans préciser dans le détail les propos reprochés au salarié. Aussi, pour contester son licenciement, le salarié alléguait que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement n'étaient pas suffisamment précis et matériellement vérifiables.

La Cour de cassation ne s'est cependant pas laissée convaincre. Pour elle, une lettre de licenciement reprochant à un salarié de dénigrer le P-DG de sa société avec des mots particulièrement insultants et méprisants auprès de ses collaborateurs constitue un motif de licenciement matériellement vérifiable pouvant être précisé et discuté devant les juges. Le licenciement était donc valable.

Cass. soc. 18 juin 2014, n° 13-16653 D

¹ c. trav. art. L. 1226-2 et L. 1226-10 ; cass. soc. 28 janvier 2004, n° 01-46442, BC V n° 29

CONGÉS PAYÉS

Absence et conséquences sur la prise des congés

Un salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés en raison d'absences liées à une maladie ou à un accident du travail a le droit de reporter ses congés payés ou de prétendre, si son contrat est rompu, à une indemnité financière.

Le salarié ne peut pas renoncer à ces congés non pris et reportés.

Dans cette affaire, la salariée avait été arrêtée une longue période suite à un accident du travail. Elle n'avait pas pu prendre ses congés payés acquis sur 2 années. De retour dans l'entreprise, elle négocie une rupture conventionnelle. Dans un document qu'elle signe et sur lequel elle ajoute la mention « lu et approuvé », elle déclare avoir soldé ses congés payés. Ce qui n'est pas le cas.

Pour la Cour de cassation, la salariée ne peut pas renoncer au report de ses congés. Elle a droit à un dédommagement.

Cass. soc. 28 mai 2014, n° 12-28.082

Rémunération des congés payés

À plusieurs reprises, la Cour de justice de l'Union Européenne a précisé que le terme « congé annuel payé » signifie que le salarié a droit pendant cette période au maintien de sa rémunération ordinaire. La CJUE tire désormais les conséquences de ce principe dans le cas d'un salarié rémunéré en partie par des commissions.

La rémunération versée au titre du congé annuel ne peut alors être limitée au seul salaire de base. Les commissions que le salarié aurait dû percevoir pendant cette période de repos s'il avait effectivement travaillé, doivent nécessairement être incluses dans le calcul de la rémunération à verser lors de son congé.

DURÉE DU TRAVAIL

Forfait jours : incidence du changement intra groupe sur la validité de la convention de forfait

Lorsqu'un salarié passe du service d'une entreprise à celui d'une de ses filiales, et qu'il change donc d'employeur, **il ne peut rester tenu par une convention de forfait annuel en jours que si une convention ou un accord collectif le prévoit valablement dans la filiale qui l'accueille.** À défaut, la convention de

forfait est nulle et le salarié peut obtenir le paiement des heures supplémentaires qu'il a réalisées.

Cass. soc. 15 mai 2014, n° 12-14.993 D

Forfait jour et absence de garanties de suivi

Est nulle une convention individuelle de forfait-jours conclue sur la base de dispositions conventionnelles déchargeant l'employeur du suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail et laissant au salarié le soin d'organiser son travail dans le cadre des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues. En effet, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de ce suivi individuel et l'accord collectif doit donc lui en donner les moyens.

Cass. soc. 11 juin 2014, n° 11-20.985 F-PB

DROIT DISCIPLINAIRE

Retenue sur salaire et sanction interdite

Une entreprise ne peut pas retenir sur la rémunération d'un salarié une somme correspondant au dépassement du forfait attaché au téléphone professionnel. Une telle mesure constitue en effet une sanction pécuniaire. Si l'employeur entend sanctionner un salarié en raison du dépassement de son forfait téléphonique, il doit utiliser les mesures « classiques » (avertissement, mise à pied, etc.). En aucun cas il ne peut facturer le surcoût au salarié.

Cass. soc. 15 mai 2014, n° 12-30.148 D



La consommation d'alcool peut être bannie de certaines entreprises

Certaines boissons alcoolisées sont autorisées dans l'entreprise : le vin, la bière, le cidre et le poiré (art. R 4228-20 CT). Sans remettre en cause ces dispositions, un décret du 1^{er} juillet 2014, entré en vigueur le 4, les complète. Ainsi, il est possible d'interdire toute consommation d'alcool si celle-ci peut s'avérer dangereuse pour la sécurité et la santé physique ou mentale des salariés. L'employeur peut alors prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de prévenir tout risque d'accident.

Mais l'interdiction doit être proportionnée. Les mesures prises par l'employeur peuvent consister notamment en une limitation ou une interdiction de la consommation d'alcool. Elles doivent être conformes à l'article L 1321-3 du Code du travail qui dispose que le règlement intérieur ne peut comporter des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir ni proportionnées au but recherché. Le décret transpose une décision du Conseil d'Etat qui avait condamné une interdiction totale contenue dans le règlement intérieur dès lors qu'elle n'était pas justifiée par l'existence d'une situation particulière de danger (CE 12 novembre 2012 n° 349365). Le règlement intérieur ne devrait donc pas pouvoir interdire l'alcool de façon générale et absolue, sauf situation particulière de danger ou de risque pour le salarié ou pour des tiers.

Décret 2014-754 du 1er juillet 2014 : JO 3 p. 10988