La Lettre RH / Sociale

NOVEMBRE 2014

SOMMAIRE

Irrégularité de la situation d'un travailleur et indemnité de rupture

Vanter à un prospect les mérites de sa compagne, qui exerce une activité similaire à celle de l'employeur, constitue une faute grave

Du refus du salarié d'accepter un changement d'affectation suite à la perte d'un marché

Licenciement : attention aux reports successifs des dates d'un entretien préalable

De l'incapacité du salarié d'effectuer son préavis de départ à la retraite

Eléments de preuve obtenus sans déclaration à la CNIL d'un dispositif automatisé de contrôle individuel de la messagerie d'un salarié

Le salarié exhibitionniste comment une faute grave

Renouvellement des membres du CHSCT : date de la réunion du collège désignatif des membres du CHSCT

Mettre fin à l'entrave de la liberté du travail ne porte pas une atteinte illicite au droit de grève

Insultes et comportements agressifs d'un salarié pendant un voyage d'entreprise

Le reclassement s'entend de la proposition de tous les postes disponibles, même d'une catégorie inférieure ou différente

Brèves sociales

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME…

L'EDITO

Un mois riche en actualité jurisprudentielle : licenciement, droit au respect de la vie privée des salariés, droit de grève, élection des membres du CHSCT, reclassement, départ à la retraite,… la chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas pris de congé.

Nous vous proposons de retrouver un condensé de ces actualités et restons, bien évidemment, à votre disposition pour toutes questions.

A très bientôt…

Le Gérant – Geoffrey HAHN-FAYOLLE

BREVES SOCIALES

Ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation provisoire d'un salarié décidé dans l'attente de l'engagement d'une procédure disciplinaire dès lors qu'il a pour seul objet d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers et qu'il n'emporte pas modification durable du contrat de travail.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-13.673

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 2321-1, L. 2325-35 et L. 2325-36 du code du travail, que le comité d'entreprise d'une CPAM a, peu important les spécificités de la comptabilité de cet organisme, la faculté de se faire assister par un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels de la caisse dès lors qu'il l'estime nécessaire.

La décision de recourir à un expert prise par le comité d'entreprise d'un établissement public en application des articles L. 2321-1 et L. 2325-35 du code du travail n'est pas au nombre des marchés de service énumérés limitativement par l'article 8 du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 portant application de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-15.769

L'employeur peut mettre à disposition du comité d'entreprise un nouveau local aménagé, dès lors que ce local lui permet d'exercer normalement ses fonctions.

Cass. Soc. 22 Octobre 2014, pourvoi n°13-16.614

IRREGULARITE DE LA SITUATION D'UN TRAVAILLEUR ETRANGER ET INDEMNITE DE RUPTURE

« Si l'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger constitue nécessairement une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail exclusive de l'application des dispositions relatives aux licenciements et de l'allocation de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle n'est pas constitutive en soi d'une faute privative des indemnités de rupture ».

Un salarié d'une société, qui bénéficiait d'un titre de séjour jusqu'au 16 avril 2009, a été convoqué à un entretien préalable le 28 avril 2009 et licencié le 11 mai 2009.

Il a saisi la juridiction prud'homale en faisant valoir que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Pour rejeter les demandes au titre de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de préavis, d'un rappel de salaires et des congés payés afférents, les premiers juges ont retenu que, le 11 mai 2009, la société, qui, malgré ses demandes, n'avait pas obtenu du salarié un titre autorisant ce dernier à travailler en France au-delà du 16 avril 2009, était en droit de procéder au licenciement, lequel reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : si l'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger constitue nécessairement une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail exclusive de l'application des dispositions relatives aux licenciements et de l'allocation de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, **elle n'est pas constitutive en soi d'une faute privative des indemnités de rupture**.

Ainsi, **l'employeur qui entend invoquer une faute grave distincte de la seule irrégularité de l'emploi doit donc en faire état dans la lettre de licenciement.**

Or, en l'espèce, la lettre de rupture mentionnait comme seul motif le fait que le salarié ne possédait plus d'autorisation de travail valable sur le territoire français, sans invoquer la production d'un faux titre de séjour.

Cass. Soc. 1er Octobre 2014, pourvoi n°13-17.745

VANTER A UN PROSPECT LES MERITES DE SA COMPAGNE, QUI EXERCE UNE ACTIVITE SIMILAIRE A CELLE DE L'EMPLOYEUR, CONSTITUE UNE FAUTE GRAVE

« Le salarié qui présente à un prospect sa compagne, qui exerce une activité similaire à celle de l'employeur, et vante les mérites de celle-ci, laissant en outre percevoir qu'il n'était plus en accord avec la nouvelle organisation de l'employeur, adopte un comportement déloyal constitutif d'une faute grave ».

Un salarié a été engagé en qualité d'ingénieur par une association.

Il a été licencié pour faute grave.

Les premiers juges ont relevé que le salarié, contractuellement tenu d'agir en conformité absolue avec les directives de son employeur et d'appliquer les méthodes de travail qui lui étaient indiquées, devait présenter, devant un prospect, les formations dispensées par son employeur.

Or, il lui a présenté sa compagne, qui exerçait une activité similaire et a vanté les mérites de celle-ci, laissant en outre percevoir qu'il n'était plus en accord avec la nouvelle organisation de l'employeur.

Malgré tout, les mêmes magistrats ont estimé que le comportement fautif du salarié n'interdisait pas une poursuite des relations contractuelles après une mise au point et une mise en demeure si nécessaire.

Ils ont, ainsi, jugé que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : Un tel comportement de la part du salarié était parfaitement déloyal et constitutif d'une faute grave.

Cass. Soc. 1er Octobre 2014, pourvoi n°13-19.485

DU REFUS DE SALARIE D'ACCEPTER UN CHANGEMENT D'AFFECTATION SUITE A LA PERTE D'UN MARCHE

« Si la perte d'un marché ne constitue pas en elle-même une cause de licenciement, le refus du salarié d'accepter un changement d'affectation rendu nécessaire par cette perte, sans modification du contrat de travail, constitue un motif de licenciement ».

Un salarié a été engagé en qualité d'agent de sécurité par une société.

L'employeur l'a informé de la perte d'un marché, site sur lequel le salarié était exclusivement affecté, et qu'en absence de postes disponibles sur Nantes, il lui était proposé deux postes l'un à Brest et l'autre à Nice que le salarié a refusés.

Le salarié a été licencié, l'employeur invoquant le refus par celui-ci des postes de reclassement proposés à la suite de la perte de marché.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, soutenant que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constituait un licenciement pour motif économique.

La Cour de cassation n'a pas retenu une telle analyse : selon la Cour suprême, si la perte d'un marché ne constitue pas en elle-même une cause de licenciement, le refus du salarié d'accepter un changement d'affectation rendu nécessaire par cette perte, sans modification du contrat de travail, constitue un motif de licenciement.

Aussi, à la suite de la perte du marché sur le site duquel le salarié était affecté, il avait été proposé à l'intéressé de nouvelles affectations entrant dans le périmètre contractuel du lieu d'activité du salarié, ce dont il résultait que la modification du lieu de travail constituait un changement des conditions de travail du salarié.

BREVES SOCIALES

L'adhésion à une convention de reclassement personnalisé constitue une modalité du licenciement pour motif économique.

Il en résulte que l'adhésion à la convention de reclassement personnalisé d'un salarié inéligible à ce dispositif ne rend pas en elle-même la rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-13.995

L'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.

Ayant constaté que les trois salariés avaient adressé le 4 juillet 2009 une lettre de revendications professionnelles reçue par l'employeur le 6 juillet, qu'ils avaient dès le commencement de la cessation du travail ce même jour informé leur supérieur hiérarchique présent sur le lieu de travail de ce qu'ils se mettaient en grève du fait du refus de l'employeur de satisfaire à leurs revendications professionnelles et que la société ne contestait pas que des échanges téléphoniques avaient eu lieu entre les salariés et son dirigeant immédiatement après la cessation du travail, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

Cass. Soc. 22 Octobre 2014, pourvoi n°13-19.858

Dès lors, le refus de ce changement n'était pas justifié et le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 1er Octobre 2014, pourvoi n°13-19.792

LICENCIEMENT : ATTENTION AUX REPORTS SUCCESSIFS DES DATES D'UN ENTRETIEN PREALABLE

« Il résulte de l'article L. 1332-2 du code du travail que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable. En cas de report de date, l'employeur doit établir que le salarié était dans l'impossibilité de se rendre à la date initiale ».

Un salarié a été engagé par une société par contrat de travail à durée déterminée le 3 juillet 2007 en qualité de chauffeur.

Il a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui devait se tenir le 27 décembre 2007.

La date de cet entretien a été reportée une première fois au 18 janvier 2008 puis une seconde fois au 26 février 2008.

Il a été licencié pour faute grave le 28 février 2008.

Les premiers juges ont estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors qu'il résulte de l'article L. 1332-2 du code du travail que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié **dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable**.

Tel n'était pas le cas en l'espèce.

L'employeur s'en défend devant la Cour de cassation : lorsque l'employeur, à la demande du salarié, reporte la date de l'entretien préalable, c'est à compter de la date du nouvel entretien, et non à compter de la date initialement fixée, que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction, si ce report est légitime.

Il en est ainsi lorsque l'employeur a accédé à la demande du salarié d'un nouvel entretien ou qu'il a été informé par ce salarié du fait que celui-ci était dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien préalable.

La Cour de cassation rejette une telle analyse : il n'était pas allégué devant les premiers juges que les reports de date de l'entretien préalable auraient été effectués à la demande du salarié.

Aussi, l'employeur n'établit pas que le salarié aurait été dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien préalable et la date initiale de celui-ci fixée au 27 décembre 2007 a bien été reportée deux fois et le salarié n'a été licencié que le 28 février 2008.

Dès lors, le licenciement, intervenu plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien, était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 1er Octobre 2014, pourvoi n°13-18.945

DE L'INCAPACITE DU SALARIE D'EFFECTUER SON PREAVIS DE DEPART A LA RETRAITE

« Le salarié qui est dans l'incapacité d'effectuer son préavis ne saurait être condamné à payer une indemnité compensatrice de celui-ci. Il incombe à l'employeur, demandeur au paiement de l'indemnité de préavis, d'établir l'aptitude du salarié à reprendre le travail et sa capacité physique à exécuter son préavis ».

Employé depuis 1979 par une étude notariale, un salarié a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 18 septembre 2003 et a bénéficié d'une pension d'invalidité à compter du 1er octobre 2004.

Il n'a pas repris le travail, une pension de vieillesse servie au titre de l'inaptitude au travail ayant été substituée à la pension d'invalidité à partir du 1er juin 2007.

Le salarié a été condamné à payer à l'employeur une somme à titre d'indemnité pour préavis non exécuté : le salarié n'aurait, en effet, pas informé son employeur de sa situation, ni de la fin des arrêts de travail pour maladie, ni de son classement comme invalide et il n'avait à aucun moment manifesté son intention de reprendre le travail.

Selon les premiers juges, l'inexécution du préavis de départ à la retraite dû par le salarié ne résultait ni de la maladie ni de l'invalidité ni de la suspension du contrat de travail, mais bien de la volonté de celui-ci.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation : le salarié qui est dans l'incapacité d'effectuer son préavis ne saurait être condamné à payer une indemnité compensatrice de celui-ci.

Mais bien plus encore, il incombait à l'employeur, demandeur au paiement de l'indemnité de préavis, d'établir l'aptitude du salarié à reprendre le travail et sa capacité physique à exécuter son préavis.

Cass. Soc. 1er Octobre 2014, pourvoi n°13-16.677

BREVES SOCIALES

Les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique ne peuvent caractériser un harcèlement moral que si elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral.

Ayant relevé que les griefs de harcèlement moral, comportement discriminatoire, ou tenant au fait d'avoir été à l'origine de sanctions disciplinaires disproportionnées faits à la salariée dans la lettre de licenciement n'étaient pas établis, la cour d'appel, après avoir estimé que le grief de gestion autoritaire et inappropriée qui lui était également reproché était établi, a pu décider qu'il ne rendait pas impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.

Cass. Soc. 22 Octobre 2014, pourvoi n°13-18.862

ELEMENTS DE PREUVE OBTENUS SANS DECLARATION A LA CNIL D'UN DISPOSITIF AUTOMATISE DE CONTROLE INDIVIDUEL DE LA MESSAGERIE D'UN SALARIE

« La mise en œuvre d'un dispositif automatisé de contrôle individuel de la messagerie d'un salarié sans qu'ait été, au préalable, effectuée la déclaration à la commission nationale de l'informatique et des libertés exigée par l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978 est illicite et rend illicite les éléments de preuve obtenus par ce dispositif ».

Une salariée a été engagée par une société en qualité d'assistante en charge de l'analyse financière des dossiers, à compter du 27 mars 2000.

Ayant été convoquée par lettre du 2 décembre 2009 à un entretien préalable, la salariée a été licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre du 23 décembre 2009, l'employeur lui reprochant une utilisation excessive de la messagerie électronique à des fins personnelles.

Pour dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et rejeter les demandes de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement vexatoire formées par la salariée, les premiers juges ont retenu que la déclaration tardive à la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) le 10 décembre 2009 de la mise en place d'un dispositif de contrôle individuel de l'importance et des flux des messageries électroniques n'avait pas pour conséquence de rendre le système illicite ni davantage illicite l'utilisation des éléments obtenus.

Ils précisent que le nombre extrêmement élevé de messages électroniques à caractère personnel envoyés et/ ou reçus par l'intéressée durant les mois d'octobre et novembre 2009, respectivement 607 et 621, qui ne pouvait être considéré comme un usage raisonnable dans le cadre des nécessités de la vie courante et quotidienne de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour l'accomplissement de son travail, devait être tenu comme excessif et avait eu un impact indéniablement négatif sur l'activité professionnelle déployée par la salariée durant la même période pour le compte de son employeur, celle-ci occupant une part très importante de son temps de travail à des occupations privées.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation : constituent un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL.

Ainsi, en se fondant uniquement sur des éléments de preuve obtenus à l'aide d'un système de traitement automatisé d'informations personnelles avant qu'il ne soit déclaré à la CNIL, alors que l'illicéité d'un moyen de preuve doit entraîner son rejet des débats, les premiers juges ont violé les articles 2 et 22 de la loi dite « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 et 9 du code civil.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-14.991

LE SALARIE EXHIBITIONNISTE COMMET UNE FAUTE GRAVE

« Ne peut être considérée comme un moment d'égarement ponctuel et isolé et non un acte conscient et délibéré à finalité exhibitionniste l'attitude du salarié qui se déshabille dans les bureaux de la comptabilité devant toutes les personnes présentes ».

TOUTE L'ACTUALITE SOCIALE ET DES RH

Un salarié a été engagé en qualité de pharmacien chef de rayon puis a été licencié pour faute grave, au motif qu'il s'était déshabillé dans les bureaux de la comptabilité et avait exposé ses attributs sexuels devant l'ensemble des personnes présentes.

Pour les premiers juges, le licenciement était dépourvu de toute cause réelle et sérieuse : le comportement reproché relevait d'un moment d'égarement ponctuel et isolé et non d'un acte conscient et délibéré à finalité exhibitionniste.

Ainsi, selon les mêmes juges, dans ces conditions d'un comportement étrange, il appartenait à l'employeur de demander l'avis du médecin du travail sur l'aptitude de l'intéressé à poursuivre son activité, d'autant plus que celui-ci avait indiqué à l'employeur qu'il avait eu une amnésie antérograde.

Selon eux, le licenciement était donc prématuré et ouvrait droit à réparation.

La Cour de cassation censure cette décision : ces motifs sont insuffisants à exclure la faute grave.

Ce d'autant plus que le médecin du travail avait déclaré le salarié apte sans réserve et qu'il n'était pas établi ni même allégué que l'employeur avait connaissance de l'état de santé mentale de l'intéressé avant l'incident.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-20.070

RENOUVELLEMENT DES MEMBRES DU CHSCT : DATE DE LA REUNION DU COLLEGE DESIGNATIF DES MEMBRES DU CHSCT

« Si le renouvellement des membres du CHSCT ne peut avoir pour effet de mettre fin aux mandats en cours avant leur date d'expiration, l'employeur, afin d'assurer la permanence de l'institution, peut réunir le collège désignatif avant le terme ultime de ces mandats, les désignations ainsi effectuées ne prenant effet qu'à ce terme ».

Une société a réuni le 19 juillet 2013 le collège désignatif afin de renouveler les mandats des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) précédemment élus le 20 juillet 2011.

Pour l'union locale de la CGT, les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont investis de leurs prérogatives dès la proclamation des résultats et jusqu'à expiration effective de leurs mandats.

Selon eux, il en résulte que tout renouvellement du CHSCT ne peut intervenir qu'après le terme de ces mandats.

La Cour de cassation rejette une telle analyse : si le renouvellement des membres du CHSCT ne peut avoir pour effet de mettre fin aux mandats en cours avant leur date d'expiration, l'employeur, afin d'assurer la permanence de l'institution, peut réunir le collège désignatif avant le terme ultime de ces mandats, les désignations ainsi effectuées ne prenant effet qu'à ce terme.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-60.262

METTRE FIN A L'ENTRAVE DE LA LIBERTE DU TRAVAIL NE PORTE PAS UNE ATTEINTE ILLICITE AU DROIT DE GREVE

« L'occupation d'un navire par des grévistes a empêché celui-ci de prendre le large, ce dont il résulte une entrave à la liberté du travail des salariés non-grévistes ».

Un syndicat a déposé deux avis d'arrêt de travail concernant l'équipage du navire « Le Corse » affrété par la SNCM.

Le juge des référés a déclaré illicite le premier avis d'arrêt de travail.

La SNCM a retiré de la liste d'équipage du navire « Le Corse » dix-neuf salariés grévistes qui ont fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire pour avoir participé à un mouvement de grève illicite et empêché le fonctionnement normal du navire « Le Corse « .

Le syndicat a saisi la justice de demandes tendant à voir juger que l'employeur avait porté atteinte au droit de grève de ses salariés et que cette atteinte était constitutive d'un trouble manifestement illicite et à ce qu'il soit ordonné sous astreinte la remise au rôle d'équipage des salariés grévistes.

Selon ce même syndicat, aux termes de l'article L. 1132-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Il s'ensuit qu'une sanction infligée au salarié qui n'a fait qu'exercer normalement son droit de grève lui cause un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de réparer.

La paralysie de l'activité qui découle de la grève, exempte de la désorganisation de l'entreprise elle-même, ne fait pas dégénérer le mouvement en abus et ne caractérise pas un exercice anormal du droit de grève.

La Cour de cassation n'a pas retenu une telle analyse : l'occupation du navire par les grévistes empêchait celui-ci de prendre le large, ce dont il résultait une entrave à la liberté du travail des salariés non-grévistes.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-18.873

INSULTES ET COMPORTEMENTS AGRESSIFS D'UN SALARIE PENDANT UN VOYAGE D'ENTREPRISE

« Les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachent à la vie de l'entreprise ».

Un salarié a été convié à un voyage organisé du 7 au 10 mai 2009 par la société employeur afin de récompenser les salariés lauréats d'un concours interne à l'entreprise.

A la suite d'incidents survenus à l'occasion de ce séjour, il a été rapatrié et licencié pour faute grave.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Il soutient que les faits qui lui sont reprochés, commis à l'occasion d'un séjour d'agrément en dehors du temps et du lieu de travail, relevaient de la vie privée quand bien même des supérieurs hiérarchiques et d'autres salariés étaient conviés à participer à ce séjour.

La Cour de cassation n'a pas retenu une telle analyse : les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachent à la vie de l'entreprise.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-16.793

LE RECLASSEMENT S'ENTEND DE LA PROPOSITION DE TOUS LES POSTES DISPONIBLES, MÊME D'UNE CATEGORIE INFERIEURE OU DIFFERENTE

« Des postes, qui ne nécessitent qu'une faible adaptation, sont disponibles dans l'entreprise à la date du licenciement et l'employeur s'est abstenu de les proposer aux salariées, de sorte que celui-ci ne s'est pas acquitté de son obligation de reclassement, peu important que ces postes soient d'une catégorie inférieure à ceux occupés par les intéressées ou appartiennent à une catégorie différente ».

Des salariées d'une association ont été licenciées pour motif économique après avoir adhéré à une convention de reclassement personnalisé.

Elles ont toutes deux dénoncé leur licenciement, pointant du doigt l'absence de respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Ce dernier s'en défend, arguant que le reclassement du salarié doit être recherché sur des postes disponibles susceptibles d'assurer durablement le maintien de son contrat, précisant que n'est pas disponible pour le reclassement le poste qui est déjà occupé par un autre salarié, pendant l'absence de courte de durée de ce dernier.

LA LETTRE SOCIALE / RH – NOVEMBRE 2014

RHEA CONCEPT
Gestion et Externalisation de paie
837 Bis, Allée de Paris – 83500 La Seyne sur Mer
Tel: 04 94 10 73 21
Fax: 04 94 10 73 31
Email : info@rheaconcept.fr

Site : www.rheaconcept.fr

Il ajoute également que le reclassement d'un salarié ne peut pas intervenir sur des emplois réservés à un public particulier et pourvus par contrat de travail aidé.

Il précise également que l'employeur doit rechercher le reclassement du salarié sur des postes disponibles en rapport avec ses compétences et qualification.

Enfin, il conclut en soutenant que l'employeur doit exécuter son obligation de reclassement loyalement et sérieusement mais que ne constitue pas une offre de reclassement loyale la proposition, faite au salarié, d'occuper un emploi d'un niveau de qualification et de rémunération inférieur à ceux de son emploi, pour une durée de quelques jours seulement ou dans le cadre d'un contrat de travail aidé.

Peine perdue pour l'employeur dont le pourvoi est rejeté par la Cour de cassation : des postes, qui ne nécessitaient qu'une faible adaptation, étaient disponibles dans l'entreprise à la date du licenciement et l'employeur s'était abstenu de les proposer aux salariées, de sorte que celui-ci ne s'était pas acquitté de son obligation de reclassement, peu important que ces postes soient d'une catégorie inférieure à ceux occupés par les intéressées ou appartiennent à une catégorie différente.

Cass. Soc. 8 Octobre 2014, pourvoi n°13-18.310

BREVES SOCIALES

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Cass. Soc. 22 Octobre 2014, pourvoi n°1313-18.362

Lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces deux jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou qu'elle prévoie le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année.

Cass. Soc. 22 Octobre 2014, pourvoi n°12-19.587

Les agents employés par La Poste sous le statut de fonctionnaire ne se trouvent pas en ce qui concerne leur recrutement dans la même situation que les salariés de droit privé.

C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a procédé à la comparaison de la proportion de salariés masculins et féminins, engagés d'une part par contrats à durée déterminée et d'autre part par contrats à durée indéterminée, en prenant en compte les seuls salariés de droit privé.

Ayant constaté que le pourcentage de femmes employées par contrat à durée indéterminée est supérieur ou en tous cas équivalent à celui des femmes engagées par contrat précaire, de sorte que la salariée n'établissait pas l'existence d'une pratique de La Poste ayant pour objet de privilégier l'embauche précaire pour les femmes et l'embauche stable pour les hommes, la cour d'appel qui a examiné l'ensemble des éléments soumis à son appréciation, a légalement justifié sa décision.

Cass. Soc. 22 Octobre 2014, pourvoi n°13-16.936

SERVICES AVANTAGES ET RÉCOMPENSES

sodexo
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

RHéA Concept en partenariat avec Sodexo

BÉNÉFICIEZ DES MÊMES AVANTAGES QUE LES GRANDES ENTREPRISES

VOS ENJEUX...

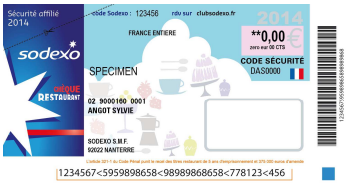
FIDÉLISER

ATTIRER LES TALENTS

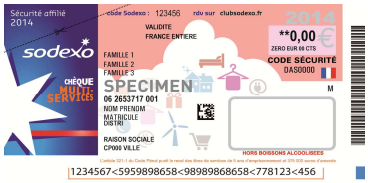
MOTIVER

... NOS SOLUTIONS

Exonérées de charges, simples, flexibles.



CHÈQUE RESTAURANT



PASS CESU

CHÈQUE CADEAU

Plus de 20.000 TPE ont déjà adopté au moins l'une des solutions proposées par Sodexo, exonérées de charges et en faveur du pouvoir d'achat, pour leurs avantages aux salariés.

Vous souhaitez avoir plus d'informations ou passez commande en bénéficiant d'offres privilégiées grâce à RHéA Concept ?

Contactez vite Sodexo Avantages et Récompenses
au 04 37 24 76 96 ou par mail martine.bride@sodexo.com

http://fr.avantages-recompenses.sodexo.com