



La Lettre RH / Sociale

DECEMBRE 2014

SOMMAIRE

La rémunération du temps de pause est un avantage individuel acquis

Licéité des contrôles de l'activité d'un salarié par un service interne à l'entreprise

Signature d'une transaction : le salarié ne peut plus réclamer de dommages et intérêts

Frais professionnels : une demande de remboursement suppose le respect des modalités fixées au contrat de travail

Durée hebdomadaire du travail et contingent des heures supplémentaires

Détachement transnational : les indemnités de détachement sont prises en compte pour apprécier le salaire minimum

Cadeaux et bons d'achat pour Noël : régime social

Harcèlement moral antérieur à la rupture du contrat de travail et caractère équivoque de la démission du salarié

Brèves sociales



VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

L'EDITO

A l'approche des fêtes de fin d'année, nous nous sommes penchés, en partenariat avec l'URSSAF, sur un rappel indispensable du régime social applicable aux cadeaux et aux bons d'achat pour Noël.

Vous trouverez donc dans notre nouvelle lettre d'informations un dossier complet sur le sujet, illustré de cas pratiques concrets.

Frais professionnels, contrôle de l'activité des salariés, durée hebdomadaire du travail, heures supplémentaires, détachement transnational... vous découvrirez également toute l'actualité sociale / RH et de la paie.

Toute l'équipe de RHEA CONCEPT vous souhaite d'excellentes vacances et d'agréables fêtes de fin d'année.

Le Gérant – Geoffrey HAHN-FAYOLLE

BREVES SOCIALES

La liste commune, formée entre un syndicat catégoriel et un syndicat intercatégoriel est valable dès lors que cette liste ne comprend de candidats que dans les collèges dans lesquels les statuts des deux organisations syndicales leur donnent vocation à en présenter.

Lorsqu'une liste commune est établie, la répartition des suffrages exprimés est librement déterminée par les organisations syndicales pourvu qu'elle soit portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections, peu important que cette répartition aboutisse à faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°14-11.634

Pour satisfaire aux conditions de l'article L. 2325-5 du code du travail, l'information donnée aux membres du comité d'entreprise, doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir.

Ainsi, la cour d'appel qui a retenu que la société avait placé non pas, comme elle le prétendait, « la majeure partie », mais l'intégralité des documents adressés au CCE sous le sceau de la confidentialité sans justifier de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données contenues dans ces documents, ce dont il résultait que l'employeur avait porté une atteinte illicite aux prérogatives des membres du comité d'entreprise dans la préparation des réunions, qui ne pouvait être réparée que par la reprise de la procédure d'information et consultation à son début, a légalement justifié sa décision.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°13-17.270

LA REMUNERATION DU TEMPS DE PAUSE EST UN AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS

« Est un avantage individuel acquis, un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel. Aussi, le maintien de la rémunération du temps de pause constituait pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, non suivie d'un accord de substitution, un avantage individuel acquis ».

Par application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996, et jusqu'au 31 décembre 1999, les salariés soumis au travail continu effectuaient journalièrement 7 heures 30 de travail effectif et bénéficiaient d'une pause intégralement rémunérée de 30 minutes par jour.

Le 23 décembre 1999, a été conclu au sein d'une unité économique et sociale, dans le cadre de l'application de la loi dite Aubry I du 13 juin 1998, un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail.

En application de cet accord, les salariés étaient rémunérés sur une base de 35 heures pour 32 heures et 30 minutes de travail effectif et 2 heures et 30 minutes de pause.

Cet accord a été dénoncé le 2 avril 2003, et aucun accord de substitution n'ayant été conclu à l'expiration du délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, à compter du 5 juillet 2004, les salariés ont continué à être rémunérés sur une base de 35 heures, mais pour 35 heures de travail effectif.

Faisant valoir qu'en l'absence de conclusion de tout accord de substitution, l'employeur ne pouvait unilatéralement mettre un terme à la rémunération du temps de pause journalier, qu'ils analysaient en un avantage individuel acquis incorporé au contrat de travail, des salariés de sociétés appartenant à l'unité économique et sociale ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de leur employeur au paiement d'un rappel de salaire et au rétablissement de la rémunération des temps de pause.

Déboutés de leurs demandes en paiement des temps de pause, les salariés ont saisi la chambre sociale de la Cour de cassation.

Les grands sages ont rappelé qu'est un avantage individuel acquis au sens de l'article L. 2261-13 du code du travail, un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Sur ce, la Cour de cassation a jugé que **le maintien de la rémunération du temps de pause** constituait pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, non suivie d'un accord de substitution, un **avantage individuel acquis**.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°13-14.077

LICITE DES CONTRÔLES DE L'ACTIVITE D'UN SALARIE PAR UN SERVICE INTERNE A L'ENTREPRISE

« **Le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite** ».

Un salarié, engagé à compter du 28 novembre 1995 en qualité de contrôleur par une société, était en dernier lieu chef de contrôle trafic voyageur.

Il a été licencié pour faute grave par lettre du 25 janvier 2010.

Le salarié a contesté son licenciement devant le Conseil des Prud'hommes estimant qu'une filature organisée par un employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constituait un mode de preuve illicite dès lors qu'elle impliquait nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur.

Débouté de ses demandes, il a saisi du litige la Cour de cassation.

Son pourvoi a été rejeté : le **contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite**.

Le contrôle organisé par l'employeur, confié à des cadres, pour observer les équipes de contrôle dans un service public de transport dans leur travail au quotidien sur les amplitudes et horaires de travail, était limité au temps de travail et n'avait impliqué aucune atteinte à la vie privée des salariés observés, de sorte que les rapports "suivi contrôleurs" produits par l'employeur étaient des moyens de preuve licites.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°13-18.427

SIGNATURE D'UNE TRANSACTION : LE SALARIE NE PEUT PLUS RECLAMER DE DOMMAGES ET INTERETS

« **Le salarié qui déclare aux termes d'une transaction suite à son licenciement n'avoir plus rien à réclamer à l'employeur à quelque titre que ce soit et pour quelque cause que ce soit, tant en raison de l'exécution que de la rupture du contrat de travail, ne peut plus former de demande de dommages et intérêts pour perte de salaire et droits à la retraite** ».

Un salarié a été licencié pour faute grave.

Après la rupture du contrat de travail, les parties ont conclu une transaction.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Selon lui, les transactions se renferment dans leur objet et la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions ne s'entend que de ce qui est relatif au différend ayant donné lieu à la transaction.

BREVES SOCIALES

Les actes juridiques accomplis par le débiteur au cours de la période d'observation du redressement judiciaire, n'étant pas frappés de nullité mais simplement d'opposabilité à la procédure collective, il s'ensuit que l'employeur, qui succède à l'employeur en redressement judiciaire, ne peut opposer au salarié la méconnaissance de la règle de dessaisissement.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°13-19.662

Il résulte de la charte professionnelle du football en son article 607 que le licenciement n'est pas cité parmi les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées en cas d'absence d'un joueur de football aux entraînements. Ces dispositions plus favorables aux joueurs que le droit commun, prévues par une charte professionnelle ayant valeur de convention collective, s'imposaient donc au club.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°12-23.135

En cas de rupture pendant la période d'essai, le contrat prend fin au terme du délai de prévenance s'il est exécuté et au plus tard à l'expiration de la période d'essai ; la poursuite de la relation de travail au-delà du terme de l'essai donne naissance à un nouveau contrat de travail à durée indéterminée qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°13-18.114

Or, en l'espèce, le protocole transactionnel signé entre les parties tendait à mettre fin au différend né entre elles à la suite du licenciement du salarié.

Aux termes de la transaction, l'employeur a accepté « de verser au salarié à titre d'indemnité transactionnelle, forfaitaire et définitive la somme nette de 35.000 euros constitutive de dommages-intérêts en réparation du préjudice autre que la perte de salaire que l'intéressé prétend subir du fait de la rupture de son contrat de travail ».

Aussi, selon le salarié, avait donc été expressément exclue de l'indemnité transactionnelle, la question de la perte de salaire résultant pour lui de son licenciement.

Il se considère par conséquent recevable à réclamer des dommages-intérêts pour perte de salaire et droits à la retraite.

Sa demande a été rejetée, raison pour laquelle il a saisi du litige la Cour de cassation.

La chambre sociale a rejeté son pourvoi : aux termes de la transaction le salarié a déclaré n'avoir plus rien à réclamer à l'employeur à « quelque titre que ce soit et pour quelque cause que ce soit, tant en raison de l'exécution que de la rupture du contrat de travail », de sorte que le salarié ne pouvait pas prétendre au paiement de sommes à titre de dommages et intérêts pour perte de salaires.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°13-18.984



FRAIS PROFESSIONNELS : UNE DEMANDE DE REMBOURSEMENT SUPPOSE LE RESPECT DES MODALITES FIXEES AU CONTRAT DE TRAVAIL

« Le salarié ne pouvait pas avoir adressé des demandes de remboursement de frais qui n'auraient pas été réglés. Or son contrat de travail prévoyait bien cette obligation de justification des dépenses engagées ».

Un salarié a été engagé par une agence immobilière en qualité de négociateur immobilier sur la base d'une rémunération composée de commissions couvrant le salaire minimum conventionnel, le remboursement des frais professionnels, le 13^{ème} mois et les congés payés, avec perception d'une avance mensuelle de 1.500 euros.

Contestant le décompte dressé par l'employeur aboutissant à un solde en sa défaveur pour avances trop perçues par rapport aux commissions réalisées, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en résiliation de son contrat de travail et en paiement de diverses sommes.

Selon lui, l'employeur qui change les modalités de remboursement des frais exposés par le salarié prévues par le contrat de travail modifie celui-ci et doit donc au préalable recueillir son accord.

Or, en l'espèce, le salarié a fait valoir que son contrat de travail prévoyait le remboursement forfaitaire de ses frais professionnels et qu'il n'avait jamais rien perçu à ce titre, et sollicitait donc une indemnisation au titre des frais exposés depuis l'année 2006.

La cour d'appel a rejeté sa demande au motif que l'article 6 de l'avenant n° 31 avait posé le principe selon lesquels les frais professionnels seraient remboursés

soit sur justificatifs, soit moyennant le versement d'une indemnité fixée de manière forfaitaire par le contrat, et que l'employeur avait choisi le remboursement sur justificatifs.

Saisie du litige, la Cour de cassation a rejeté l'analyse faite par le salarié : le contrat de travail prévoyait expressément le remboursement des frais professionnels sur justificatifs.

Or, le salarié ne rapportait pas la preuve de ce qu'il avait adressé des demandes de remboursement de frais qui n'auraient pas été réglés.

Cass. Soc. 5 Novembre 2014, pourvoi n°13-14.230

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET CONTINGENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

« La Cour de cassation rappelle qu'en l'absence de fixation par l'accord collectif d'un seuil de déclenchement inférieur, seules les heures effectuées au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires »

Un salarié travaille au service d'une société de transports en qualité de chauffeur, depuis novembre 1998.

Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'application de l'accord de réduction du temps de travail conclu le 10 avril 1997 dans le cadre de la loi Robien n° 96-502 du 11 juin 1996.

Les premiers juges ont estimé que le décompte des heures supplémentaires devait être effectué au-delà du seuil annuel fixé par l'accord, soit 1470 heures.

Pour ce faire, ils se sont fondés sur l'article L. 3122-4 du code du travail et ont retenu que l'horaire collectif adopté à compter de l'accord de 1997 prévoyait 32 heures 30 semaine,



BREVES SOCIALES

Il résulte des Directives de l'Union européenne se fondant notamment sur la Charte sociale européenne et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs que les Etats membres ne peuvent **déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.**

Les dispositions de l'article 8.4.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Elle prévoit que chaque trimestre, chaque salarié concerné effectue un bilan de son temps de travail qu'il communique à l'employeur et sur lequel il précise, le cas échéant, ses heures habituelles d'entrée et de sortie afin de pouvoir apprécier l'amplitude habituelle de ses journées de travail et de remédier aux éventuels excès.

Selon la Cour de cassation, ces dispositions ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

La convention de forfait en jours doit donc être déclarée nulle.

Cass. Soc. 13 Novembre 2014, pourvoi n°13-14.206

soit un total de 1470 heures et que l'accord ne prévoyant pas les modalités de rémunération des heures effectuées au-delà de cet horaire, les dispositions légales devaient trouver application.

Or, par application de ce texte, les heures supplémentaires devaient être considérées comme telles au-delà de 1470 heures.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation : elle rappelle tout d'abord qu'une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas un plafond de 1607 heures.

Elle précise que la convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur...

La Haute Cour ajoute que constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire : les heures effectuées au-delà de 1607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

Elle conclut de ces dispositions qu'en l'absence de fixation par l'accord collectif d'un seuil de déclenchement inférieur, seules les heures effectuées au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires.

Or, l'accord collectif du 10 avril 1997 et les avenants postérieurs à celui-ci ne prévoient pas un seuil de déclenchement des heures supplémentaires inférieur au seuil légal.

Cass. Soc. 13 Novembre 2014, pourvoi n°13-10.721

DETACHEMENT TRANSNATIONAL : LES INDEMNITES DE DETACHEMENT SONT PRISES EN COMPTE POUR APPRECIER LE SALAIRE MINIMUM

« Les sommes versées chaque mois au titre du détachement étranger ne constituent pas un remboursement de frais ; ces sommes doivent être prises en compte pour les comparer au minimum conventionnel applicable »

Des salariés d'une société ont été engagés en qualité de manœuvre selon des contrats de travail portugais et détachés en France jusqu'en 2005.

Leur rémunération comprenait le paiement de sommes à titre de salaire de base, de détachement étranger et d'indemnités de repas.

Ces salariés, soutenant que les sommes versées au titre du détachement constituaient des remboursements de frais supplémentaires générés par la situation de grand déplacement qui devaient être exclues de la comparaison au regard du minimum conventionnel, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de rappels de salaire.

La Cour de cassation ne l'a pas entendu de cette oreille : aux termes de l'article R. 1262-8 du code du travail, transposant en droit interne les dispositions de l'article 3 de la Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, **les allocations propres au détachement sont regardées comme faisant partie du salaire minimal à l'exception des sommes versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement ainsi que les dépenses engagées par l'employeur du fait du**



détachement telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture qui en sont exclues et ne peuvent être mises à la charge du salarié détaché.

Les sommes versées chaque mois au titre du détachement étranger ne constituaient donc pas un remboursement de frais par ailleurs pris en charge par l'employeur : ces sommes devaient être prises en compte pour les comparer au minimum conventionnel applicable.

Cass. Soc. 13 Novembre 2014, pourvoi n°13-19.095

TOUTE L'ACTUALITE
SOCIALE ET DES RH

CADEAUX ET BONS D'ACHAT DE NOËL : REGIME SOCIAL

« A l'approche de Noël, l'URSSAF rappelle le régime social qui s'applique aux cadeaux et aux bons d'achat... »

Les prestations allouées par le comité d'entreprise ou par l'employeur directement dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise, peuvent sous certaines conditions être exonérées du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Concernant les bons d'achat ou cadeaux, il existe une présomption de non assujettissement de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 156 euros pour l'année 2014.

Ainsi, si vous attribuez des bons d'achat et/ou des cadeaux pour la fête de Noël à vos salariés, ces bons d'achat et cadeaux pourront bénéficier d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au

cours de l'année 2014 n'excède pas pour un même salarié 156 euros (plafond mensuel de la Sécurité sociale = 3129 x 5%).

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à attribution de bons d'achat si les trois conditions suivantes sont remplies :

L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants :

- naissance, adoption,
- mariage, Pacs,
- retraite,
- fête des mères et des pères,
- Ste Catherine et Saint Nicolas,
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

Les bénéficiaires doivent être concernés par l'évènement. Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

Son utilisation doit être déterminée:

L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué. Il doit mentionner soit la nature du bien soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant.

En revanche, les produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré sont admis.

Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet évènement tels que notamment



les jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs.

Son montant doit être conforme aux usages :

Un seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par événement.

Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5% du plafond mensuel.

Pour Noël, ce seuil est de 5% par enfant et 5% par salarié.

Lorsque ces conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis pour son montant global, c'est à dire en totalité et dès le 1er euro.

Cas pratique :

Dans une entreprise, le comité d'entreprise alloue des bons d'achat aux salariés lors de leur mariage, lors de la naissance d'un enfant et pour le Noël des salariés.

Au cours de l'année 2014, un salarié reçoit les bons d'achat suivants :

- Un bon d'achat d'une valeur de 80 euros pour son mariage ;
- Un bon d'achat d'une valeur de 100 euros pour Noël échangeable dans des enseignes de la grande distribution.

Qu'en est-il du régime social applicable à ces bons d'achat ?

1ère étape : Le montant des bons d'achat excède-t-il sur l'année le seuil de 5% du plafond mensuel ?

Il convient d'additionner le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile : 80 euros (pour le mariage) + 100 euros (pour Noël) = 180 euros et de le comparer au seuil de 5% du plafond mensuel soit : 156 euros en 2014.

Le montant des bons d'achat attribué en 2014 à ce salarié dépasse le seuil de 156 euros.

2ème étape : Le seuil de non assujettissement annuel des bons d'achat est dépassé. Il convient alors d'apprécier si les conditions d'exonération sont réunies pour chaque attribution de bons d'achat.

Dans notre exemple :

Bon de 80 € attribué pour le mariage :

- l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement,
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire,
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5% du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour le mariage est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 100 € attribué à Noël :

- l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement,
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire.
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5% du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme

aux usages.

Les trois conditions étant ici respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour Noël est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Source : www.urssaf.fr



HARCELEMENT MORAL ANTERIEUR A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET CARACTERE EQUIVOQUE DE LA DEMISSION DU SALARIE

Des faits de harcèlement commis à une période antérieure à la rupture du contrat et ayant engagé la responsabilité de l'employeur en raison du manquement à son obligation de sécurité sont-ils nécessairement de nature à rendre équivoque la démission d'un salarié ? La Cour de cassation a répondu par la négative...

Un salarié a fait grief à une décision d'une cour d'appel de dire que la rupture de son contrat de travail résultait de sa démission et de le débouter de toutes ses demandes au titre de ladite rupture.

Pourtant, selon lui, la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.



LA LETTRE SOCIALE / RH – DECEMBRE 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

Or, lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission.

Pour le salarié, des faits de harcèlement commis à une période antérieure à la rupture du contrat et ayant engagé la responsabilité de l'employeur en raison du manquement à son obligation de sécurité sont nécessairement de nature à rendre équivoque la démission du salarié et justifient que la rupture du contrat de travail produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il a donc formé un pourvoi en cassation.

Mais la Cour de cassation a rejeté son pourvoi : les termes de la lettre de démission ne comportaient aucune réserve.

Mais bien plus, les faits de harcèlement s'étaient produits plus de six mois avant la rupture et l'employeur y avait rapidement mis fin de sorte que la démission du salarié n'était pas équivoque.

Cass. Soc. 19 Novembre 2014, pourvoi n°13-17.729

BREVES SOCIALES

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces

agissements.

Le salarié peut alors prétendre à des sommes distinctes correspondant au préjudice résultant d'une part de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et d'autre part des conséquences du harcèlement effectivement subi.

Cass. Soc. 19 Novembre 2014, pourvoi n°13-17.729

L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; cependant, il peut justifier une différence de rémunération par des raisons objectives et pertinentes : tel n'est pas le cas de la seule différence de diplômes.

Cass. Soc. 13 Novembre 2014, pourvoi n° 12-20.069

Si, compte tenu des moyens de transports en commun existants, les salariés ne peuvent regagner chaque soir leur domicile et prendre l'embauche à l'heure prévue le lendemain, ils se trouvent en situation de grand déplacement.

Cass. Soc. 13 Novembre 2014, pourvoi n°13-12.118

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral, une décision de l'employeur de modifier l'affectation d'un salarié.

Cass. Soc. 20 Novembre 2014, pourvoi n°13-22.045