

DANS CE NUMÉRO

Rupture du contrat de travail

Accident du travail

Durée du travail

Harcèlement moral

IRP et syndicat professionnel

Négociation collective

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

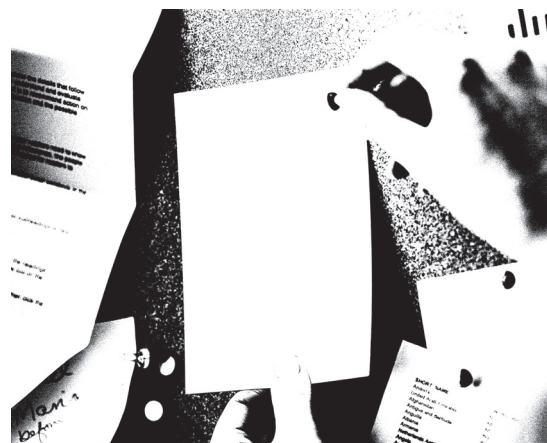
■ Cadre dirigeant : discrimination syndicale et liberté d'expression

Un cadre dirigeant a créé un syndicat d'entreprise avec la participation de deux autres salariés. Il a informé son employeur de la constitution de ce syndicat par lettre recommandée. Un tract était ensuite affiché concernant les restructurations en œuvre au sein de l'entreprise et informant les salariés de la création du syndicat. Le cadre était finalement convoqué à un entretien préalable avant d'être mis à pied à titre conservatoire puis licencié.

La chambre sociale estime que dans la lettre de licenciement l'employeur reprochait au salarié la création du syndicat ainsi qu'un défaut de loyauté pour avoir tardé à informer la direction de la création de ce syndicat et de sa participation à son bureau exécutif. Il convenait donc d'en déduire que le salarié apportait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale. En matière de discrimination en général (C. trav., art. L. 1132-1) et de discrimination en raison de l'activité syndicale du salarié en particulier (C. trav., art. L. 2141-5), la charge de la preuve est en effet aménagée (C. trav., art. L. 1134-1), comme la présente espèce vient le rappeler. Le salarié

syndiqué qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire doit soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser un tel comportement de l'employeur. Si ce dernier conteste le caractère discriminatoire du traitement reproché il lui appartient d'établir que la « disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat ».

Par ailleurs, la Chambre sociale estime que le salarié n'abuse pas de sa liberté d'expression en affichant un tract syndical qualifiant d'« hasardeux » et « sournois » le projet de restructuration. Elle rappelle que « « sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ». En matière de liberté d'expression, la Cour n'entend semble-t-il pas distinguer entre cadres et non-cadres.

Soc. 3 juill. 2012,
n° 11-10.793

■ Salarié protégé licencié : contrôle de la gravité de la faute née du refus de changement des conditions de travail

Si le salarié protégé peut refuser un changement dans ses conditions de travail il court alors le risque d'être licencié. L'employeur désireux de rompre le contrat devra obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail, qui lui sera en principe accordée dans cette hypothèse (le Conseil d'État considère que le refus de changement des conditions de travail constitue une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement). Dès lors que l'autorisation a été accordée, le juge judiciaire ne saurait apprécier le caractère réel et sérieux des motifs retenus sans violer le principe de la séparation des pouvoirs. Le juge judiciaire demeure, en revanche, compétent pour apprécier le degré de gravité des faits reprochés au salarié protégé afin d'évaluer son droit aux indemnités de rupture. Or, la Cour juge traditionnellement que le refus pour le salarié d'un « changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave ».



Soc. 20 juin 2012,
n° 10-28.516



Il faut donc distinguer le contrôle opéré par l'autorité administrative et son juge de celui opéré par le juge judiciaire. Si le Conseil d'État qualifie de « faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement » le refus de changement dans les conditions de travail, il n'en demeure pas moins qu'il convient seulement d'entendre par là que les faits sont constitutifs d'un manquement de nature à accorder l'autorisation sollicitée en ce qu'ils sont constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le contrôle de la qualification retenue par l'employeur sur l'échelle des fautes relève bien du juge judiciaire.

ACCIDENT DU TRAVAIL

■ Autonomie du préjudice sexuel dans le cadre des accidents du travail

La jurisprudence confère depuis un certain temps une véritable autonomie du préjudice sexuel, notamment par rapport au préjudice d'agrément. Deux arrêts récents semblaient avoir apporté des nuances à cette autonomie, en incluant le préjudice sexuel consécutif à un accident du travail dans le préjudice d'agrément. Un arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation du 28 juin 2012 pose que le préjudice sexuel subi par la victime d'un accident du travail doit être indemnisé distinctement du préjudice d'agrément et du déficit fonctionnel. En distinguant ainsi, il n'y a plus lieu d'adopter une conception élargie du préjudice d'agrément en y incluant le préjudice sexuel afin de gonfler les sommes allouées au titre de l'indemnisation de la victime de l'accident du travail pour compenser l'imputation subsidiaire des rentes qui en découlaient sur le déficit fonctionnel.

Par ailleurs, on relèvera que l'arrêt du 28 juin 2012 pose le principe général d'une distinction non seulement du préjudice sexuel par rapport au préjudice d'agrément mais également par rapport au préjudice fonctionnel. Ce faisant, il ne distingue pas entre le déficit fonctionnel temporaire et le déficit fonctionnel permanent. Cette globalisation du déficit fonctionnel est a priori sans conséquence sur l'autonomie du préjudice sexuel et sur son indemnisation propre au titre des dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale.

Civ. 2^e, 28 juin 2012,
n° 11-16.120



DURÉE DU TRAVAIL

■ Ouverture du droit à congé : assimilation de l'accident de trajet à l'accident du travail

Alors qu'il était traditionnellement jugé que les absences pour cause d'accident de trajet n'étaient pas considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, la haute juridiction décide, par la présente décision, que, pour l'ouverture du droit au congé annuel payé, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail.

Le revirement de jurisprudence est double car la chambre sociale n'évoque pas la durée du congé mais l'ouverture du droit au congé annuel en contradiction avec la solution précédemment admise selon laquelle les périodes d'absence pour accident du travail ou de maladie professionnelle ne sont considérées comme du travail effectif que pour la durée des congés et n'entrent pas en compte dans l'ouverture des congés.

Soc. 3 juill. 2012,
n° 08-44.834



HARCÈLEMENT MORAL

■ Dénonciation de harcèlement moral : contours de la mauvaise foi

Afin de protéger les salariés qui en sont victimes, le code du travail prohibe les mesures de rétorsion prises à l'encontre des salariés ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral (C. trav., art. L. 1152-2) et frappe toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de cette interdiction de nullité. Depuis un arrêt du 10 mars 2009, il est établi que le salarié qui relate de tels faits ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Restait à savoir ce que recouvrait, précisément, ce standard juridique de « mauvaise foi ». C'est ce à quoi s'attache un arrêt du 6 juin 2012. La chambre sociale indique que le fait pour un salarié de dénoncer de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement moral, dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser d'un cadre responsable, caractérise la mauvaise foi du salarié au moment de la dénonciation. Ces agissements rendent impossible son maintien dans l'entreprise et constituent une faute grave.

Soc. 6 juin 2012,
n° 10-28.345



IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

■ Conditions de désignation du représentant syndical au comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 300 salariés

La chambre sociale considère, dans un arrêt du 20 juin 2012, que dans les entreprises de moins de trois-cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, les conditions de dési-





gnation d'un représentant syndical au comité d'entreprise sont fixées par l'article L. 2143-22 du code du travail qui prévoit que le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Elle en déduit qu'il importe peu que le syndicat, ayant désigné le représentant, ne dispose pas de plusieurs élus aux élections des membres du comité d'entreprise. La Cour trace ainsi une frontière étanche entre les dispositions des articles L. 2143-22 (qui régit spécifiquement l'attribution des fonctions de représentant syndical au comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 300 salariés) et L. 2324-2 (qui précise que les conditions de désignation du représentant syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés diffèrent de celles prévalant dans les entreprises de moins de 300 salariés) du code du travail.

L'exigence d'une pluralité d'élus reste donc cantonnée à la désignation du représentant dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et n'a pas vocation à subordonner la désignation du représentant syndical dans d'autres cadres, comme les entreprises de moins de trois cents salariés, mais également, comme cela fut suggéré, quand il s'agit de désigner un représentant syndical au comité central d'entreprise (C. trav., art. L. 2327-6).

Soc. 20 juin 2012,
n° 11-15.558



#NÉGOCIATION COLLECTIVE

■ Non-cumul des avantages issus d'une convention collective et d'un contrat de travail

Les sources du droit du travail peuvent être amenées à traiter simultanément d'une même question. Sont alors susceptibles de naître des situations regardées comme conflictuelles et nécessitant d'être résolues en faveur de l'une des sources en présence. En matière de concours entre des normes conventionnelles, la Cour de cassation décide depuis longtemps qu'en cas de concours d'instruments conventionnels collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé. Si, selon les critères dégagés par la Cour, les avantages prévus par des conventions ou accords collectifs différents n'ont ni le même objet ni la même cause, ils se cumulent, excluant ainsi tout conflit. Et ce qui vaut pour les conflits entre normes conventionnelles a, par extension, également vocation à régir les conflits entre une convention collective et un contrat de travail, d'autant que ces derniers restent, eux, régis par le principe de faveur (C. trav., art. L. 2254-1).

Pour la première fois, la Cour consacre le principe de non-cumul des avantages issus d'une convention collective et d'un contrat de travail lorsque ces normes sont en conflit. Ainsi, « si, en cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages qu'elles instituent ne peuvent se cumuler, c'est à la condition qu'ils aient le même objet et la même cause ».

Les deux critères (même objet et même cause) doivent être tous les deux remplis pour que le cumul soit autorisé. Ainsi pour savoir si les deux avantages sont en conflit et si, donc, ils ne sont pas cumulables, il serait nécessaire que les critères de l'identité d'objet et de cause soient cumulativement réunis. Inversement, les avantages qui n'auraient pas le même objet ou la même cause seraient cumulables. En l'espèce, la Cour constate, en effet, que la prime de treizième mois prévue par le contrat de travail constituait une modalité de règlement d'un salaire annuel payable en treize fois, alors que la gratification instituée par l'accord d'entreprise constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement, ce dont elle déduit que les avantages n'avaient pas le même objet. On peut alors conclure au rejet du non-cumul, le défaut d'identité d'objet étant suffisant pour y parvenir.

Soc. 20 juin 2012,
n° 11-27-395



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, libéré lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.