



Harcèlement moral : le salarié victime de harcèlement peut-il être licencié en raison de la perturbation que son absence cause au fonctionnement de l'entreprise ?

L'article L.122-45 du code du travail interdit le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé, mais la jurisprudence (Cass. Soc. 16 juillet 1998) reconnaît, par contre, que ce dernier puisse être motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement.

Dans la présente affaire, la Cour d'Appel avait retenu que le salarié avait été humilié en présence du personnel par son supérieur hiérarchique qui lui adressait des remontrances pour des futilités, l'obligeait à remplacer tout surveillant absent et lui avait retiré ses fonctions de chef de service, que la dégradation de l'état de santé du salarié était en lien direct avec ses difficultés dans l'entreprise jusqu'à un constat d'inaptitude professionnelle temporaire par le médecin du travail le 28 avril 2000, pour un état dépressif qui sera durable.

La Cour d'Appel fait donc droit à la demande d'indemnisation pour harcèlement, mais rejette la demande d'annulation du licenciement au motif que l'article L.122-45 du code du travail n'interdit pas que le licenciement soit motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié dont l'absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise

Pourtant, la Cour de Cassation rejette la décision de la Cour d'Appel.

**Cassation Sociale
du 11 octobre 2006
n° 04-48.314**

Vu les articles L.122-45 et L.122-49, ensemble l'article L.122-14-3 du code du travail ;

Attendu que M. P., engagé le 9 mai 1989 par la société CORA en qualité de stagiaire adjoint au responsable des caisses, est devenu adjoint manager surveillance ; qu'il a été licencié le 15 décembre 2000 ;

Attendu que pour faire droit à la demande d'indemnisation pour harcèlement mais débouté le salarié de sa demande d'annulation de son licenciement sur le fondement de l'article L.122-45 du code du travail, la Cour d'Appel a retenu que celui-ci avait été humilié en présence du personnel par son supérieur hiérarchique qui lui adressait des remontrances pour des futilités, l'obligeait à remplacer tout surveillant absent et lui avait retiré ses fonctions de chef de service, que la dégradation de l'état de santé du salarié était en lien direct avec ses difficultés dans l'entreprise jusqu'à un constat d'inaptitude professionnelle temporaire par le médecin du travail le 28 avril 2000, pour un état dépressif qui sera durable, mais que l'article L.122-45 du code du travail n'interdit pas que le licenciement soit motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié dont l'absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence prolongée du salarié était la conséquence du harcèlement moral dont il avait été l'objet, ce qui excluait la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée avait causé au fonctionnement de l'entreprise, la Cour d'Appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la Cassation, [...] ;

PAR CES MOTIFS, CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. P. de sa demande d'annulation de son licenciement, l'arrêt rendu le 15 septembre 2004, entre les parties, par la Cour d'Appel de Reims ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de la Cassation ;

Dit que le licenciement de M. P. est nul.

(suite page 2)

La cause non moral : le salarié victime de harcèlement peut-il être licencié en raison de la perturbation que son absence cause au fonctionnement de l'entreprise ?

Dans un arrêt du 21 juin 2006, la Cour de Cassation décidait que « ***l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité***. » (Bulletin juridique n°6).

Dans le prolongement de ce principe, la Haute Cour rejette donc la décision de la Cour d'Appel précitée, en ne reconnaissant pas la possibilité à l'employeur de se prévaloir d'un dysfonctionnement de l'entreprise suite à l'absence prolongée du salarié dans la mesure où celle-ci était la conséquence directe d'un harcèlement moral dont l'employeur, même en l'absence de faute, porte la responsabilité.

En toute logique, la Cour de Cassation prononce la nullité du licenciement sur le fondement de l'article L. 122-45 du code du travail.

L'offre de reclassement doit être écrite

Un employeur ne peut licencier un salarié pour raison économique sans avoir, au préalable, envisagé toutes les possibilités de reclassement.

La question qui est posée est de savoir quelle forme doivent prendre les offres de reclassement. A plusieurs reprises, la Cour de Cassation a eu l'occasion de préciser que celles-ci doivent être précises, concrètes et personnalisées (Cass. Soc., 9 nov. 2004 ; 18 jan. 2005 ; 7 déc. 2005), à défaut de quoi le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Selon l'article L. 321-1, alinéa 3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 janvier 2002, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. **Les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites et précises.**

En toute logique, la Cour de Cassation vient de casser l'arrêt d'appel qui déboute le salarié au motif que l'employeur pourrait démontrer par tous moyens qu'il a satisfait à l'obligation de reclassement préalablement au licenciement et qu'il est justifié par les attestations produites d'offres à temps partiel refusées par le salarié.

Le communiqué de presse de la Cour de Cassation, à l'occasion de cet arrêt, souligne « *la finalité de cette disposition qui tend à assurer l'effectivité du droit à reclassement et la certitude de la réalité des offres de reclassement* », et juge que « *l'écrit est le seul mode de preuve admissible.* » (Source Semaine Sociale Lamy du 2 octobre 2006).

**Cassation Sociale
du 20 septembre 2006
N°04-45.703**

Attendu que M. X..., employé par l'association Revivre depuis 1972, d'abord en qualité de comptable et en dernier lieu en qualité de directeur administratif, a été licencié pour motif économique le 21 février 2002 ;

Sur la fin de non recevoir soulevée par la défense ;

Attendu que l'employeur soulève l'irrecevabilité du pourvoi au motif que les moyens ne précisent pas les chefs de dispositif attaqués ;

Mais attendu que s'agissant d'une procédure sans représentation obligatoire et les moyens étant suffisamment formulés, la fin de non recevoir doit être rejetée ;

Sur le sixième moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué de ne pas avoir statué sur les demandes du salarié tendant à l'infirmité du jugement concernant l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés sur repos compensateur ;

Mais attendu que l'omission de statuer pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du nouveau code de procédure civile, le moyen, en ce qu'il porte sur la demande de congés payés sur repos compensateur, n'est pas recevable ; que la cour d'appel ayant statué sur la demande d'indemnité conventionnelle par adoption de motifs, il n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le septième moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement vexatoire ;

Mais attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 321-1, alinéa 3, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 janvier 2002 ;

Attendu que selon ce texte, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites et précises ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur peut démontrer par tous moyens qu'il a satisfait à l'obligation de reclassement préalablement au licenciement et qu'il est justifié par les attestations produites d'offres à temps partiel refusées par le salarié ;

Qu'en statuant ainsi sans constater l'existence d'offres écrites et précises proposées au salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Fractionnement de la journée de solidarité : décision du Conseil d'Etat



CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE - 141, avenue du Maine - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél.: 01 40 52 82 00 - Fax.: 01 40 52 82 02

- ◆ Aux Unions Départementales
- ◆ Aux Fédérations Nationales

Paris, le 9 octobre 2006.

Circulaire n° 151 - 2006

Secteur : Juridique

Objet : Fractionnement de la journée de solidarité

JCM/JMB/DP

Chers Camarades,

Notre Confédération vient de remporter une victoire importante dans sa lutte pour l'amélioration des droits des travailleurs.

En effet, le Conseil d'Etat a, par une décision n° 281760 du 6 septembre 2006, donné raison à notre Organisation en déclarant illégale la clause de la circulaire « question-réponse » du 20 avril 2005, qui interdisait la possibilité de fractionner la journée de solidarité.

Dès l'adoption de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, instaurant cette journée dite de solidarité, nous avons contesté tant le principe de cette mesure inique que les modalités de sa mise en œuvre. L'article 11 de la circulaire du 20 avril 2005 disposait que la journée de solidarité ne pouvait être fractionnée dans le temps, sauf cas très limités.

Notre Organisation alléguait de la possibilité - et même de la nécessité - pour les partenaires sociaux de prévoir des modalités moins douloureuses pour les salariés que celles imposées par la loi. En ce sens, nous avons revendiqué, et parfois obtenu, la dispense totale de la journée au profit des salariés. L'idée de diviser les 7 heures de travail supplémentaires en minutes sur l'année rentrait dans cette logique d'amenuiser tant que possible les conséquences néfastes pour les salariés de cette augmentation du temps de travail.

De façon plus générale, notre contestation visait à dénoncer l'immixtion intolérable du gouvernement dans la liberté dont disposent les partenaires sociaux d'améliorer les droits des travailleurs. Ainsi, la circulaire entraînait en profonde contradiction avec de nombreux accords qui prévoyaient soit le fractionnement, soit la dispense totale de la journée de solidarité.

Face à l'imminence de notre victoire devant le Conseil d'Etat, le ministère n'a pu que reconnaître son erreur, en publiant une nouvelle circulaire le 22 novembre 2005 autorisant cette fois-ci le recours au fractionnement. Ce retour en arrière n'enlevait en rien le caractère illégal de la première interprétation et la pertinence de notre action.

Le Conseil d'Etat, convaincu par la force de nos arguments, a ainsi annulé la clause litigieuse, en disposant qu'en « *instituant une journée de solidarité, le législateur n'a pas entendu interdire le fractionnement des sept heures de travail supplémentaires prévues par la loi du 30 juin 2004 ; que, par suite, les dispositions du passage de la circulaire litigieuse intitulée « question-réponse n° 11 » ont méconnu les dispositions de cette loi ; que, dès lors, la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière est fondée à demander l'annulation de ces dispositions, qui sont divisibles* ».

Suite à notre victoire, nous vous invitons à poursuivre vos revendications tendant à combattre ce dispositif. Dans notre lutte pour l'amélioration du pouvoir d'achat, nous ne pouvons laisser s'organiser de tels allongements du temps de travail sans rémunération supplémentaire.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat, dans la même décision et sur saisine de la CFTC, a fermé la voie de l'accord d'établissement pour fixer la date de la journée de solidarité. Seuls les niveaux de la branche ou de l'entreprise peuvent conduire à déterminer ces modalités.

Amitiés syndicalistes.

Jean-Marc BILQUEZ
Secrétaire confédéral

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire général

Etablissements distincts

(Cass. Soc. 28 juin 2006, n°05-60.348)

Le tribunal qui a constaté l'existence d'au moins deux établissements, dont l'effectif de plus de 50 salariés n'était pas contesté, qui constituaient une communauté de travailleurs ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques eu égard à la diversité des activités exercées, lesquelles impliquaient des contraintes techniques et des conditions de travail particulières, et qui étaient placés sous la responsabilité d'un représentant de l'employeur, a légalement justifié sa décision reconnaissant la validité de la désignation d'un délégué syndical central.

Réfutant les arguments de l'employeur, et notamment le fait que les directeurs des établissements ne décidaient pas des embauches, sanctions et licenciements, **la Cour de Cassation réaffirme qu'il suffit d'un simple représentant de l'employeur qui n'a pas besoin d'être qualifié pour recevoir les réclamations et revendications.**

Rupture du contrat avant son exécution

(Cass. Soc. 12 juillet 2006, n°04-48.182)

Un salarié est engagé selon contrat de travail à durée indéterminée le 31 octobre 2002 ; son contrat devant prendre effet le 1^{er} février 2003. L'association employeur ayant été mise en règlement judiciaire le 28 novembre 2002, puis en liquidation judiciaire par jugement du 16 novembre, le liquidateur informe le salarié que son engagement ne peut prendre effet.

La Cour d'Appel estime que le contrat n'a jamais produit ses effets de sorte que la non-exécution de ses obligations contractuelles par l'employeur ne relève pas du licenciement mais éventuellement de dommages-intérêts conformément à l'article 1142 du code civil.

A tort explique la Cour de Cassation : la circonstance que le contrat a été rompu par l'employeur avant tout commencement d'exécution ne retire pas à cette rupture le caractère de licenciement.

UES : rappel de salaire

(Cass. Soc. 12 juillet 2006, n°04-40.331)

Un accord intitulé « convention de reconnaissance d'unité économique et sociale » est signé entre une société mère et ses trois filiales. L'accord prévoit que les sociétés sont considérées comme une seule et même société au regard du droit du travail et de la collectivité des salariés. Une liquidation judiciaire est prononcée pour une des sociétés. La demande de paiement des créances salariales est faite par un salarié à l'encontre de la société mère et du liquidateur judiciaire.

La Cour de Cassation considère que, le salarié d'une entreprise, ferait-elle partie d'un groupe, ne peut diriger sa demande salariale que contre son employeur. En l'occurrence, l'employeur est la société avec laquelle le salarié a conclu son contrat de travail, et en aucun cas l'unité économique et sociale à laquelle celle-ci appartient.

Contestation d'un protocole préélectoral

(Cass. Soc. 12 juillet 2006, n°05-60.353)

Se basant sur une jurisprudence constante, la Cour de Cassation a pu juger que le syndicat qui a présenté des candidats aux élections est présumé avoir adhéré au protocole préélectoral les organisant, et n'est pas recevable à en contester la validité.

Licenciement économique

(Cass. Soc. 13 septembre 2006 ; n°05-41.665)

Une salariée est licenciée en raison de la suppression de son poste consécutive à une réorganisation.

Alors qu'il appartient au juge de rechercher si la réorganisation invoquée par l'employeur est justifiée par la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, c'est à bon droit que la Cour d'Appel, qui a constaté que les éléments produits, dont il résultait que la réorganisation visait à une amélioration des marges qui étaient positives, ne justifiaient pas la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, a pu décider, sur ce seul motif, que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause économique.

Licenciement économique

(Cass. Soc. 13 septembre 2006 ; n°05-42.584)

La Cour de Cassation a jugé qu'une Cour d'Appel, qui a apprécié souverainement les pièces et éléments de preuve soumis à son examen, et estimé que l'harmonisation des statuts des personnels de l'association conduisant à la suppression de l'emploi de M. X... visait à réaliser des économies et à lui laisser une plus grande liberté à l'égard des salariés sous contrat, a pu à bon droit conclure que le licenciement du salarié n'avait pas pour origine la sauvegarde de la compétitivité de l'association, et qu'il était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Licenciement : appréciation de l'ancienneté

(Cass. Soc. 26 septembre 2006 ; n°05-43.841)

Un salarié est licencié pour motif économique. Ce dernier conteste le montant des dommages-intérêts (inférieur aux salaires des six derniers mois) au regard des articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 alloués par la Cour d'Appel ; Les juges ayant considéré que ce dernier n'avait pas l'ancienneté requise pour prétendre à l'indemnité minimale égale à six mois de salaire.

Le salarié fait valoir que s'il n'avait pas deux ans d'ancienneté à la date d'envoi de la lettre de licenciement, il les a assurément à la date de réception du courrier.

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de Cassation décide que l'ancienneté du salarié s'apprécie à la date où l'employeur envoie la lettre de licenciement. C'est donc à cette date que se situe la rupture du contrat de travail.