

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Maintenir les capacités de son personnel : une obligation à durée indéterminée.

DANS CE NUMÉRO :	
Formation	1
Harcèlement moral	2
Faute inexcusable	2
Durée du travail	2
Facebook	3
Harcèlement moral	4

L'employeur doit s'assurer de l'adaptation du salarié à son poste de travail. Il s'agit de contribuer au maintien de ses capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Aussi, chaque employeur doit s'engager par des actions concrètes pour satisfaire à l'obligation d'adaptation de son personnel et chaque salarié est en droit de bénéficier du plan de formation de l'entreprise.

L'adaptation d'un salarié à son emploi doit-elle s'entendre du poste sur lequel un salarié a été recruté ?

L'employeur peut-il répondre à son devoir d'adaptation en se cantonnant à une vision à court terme de la cartographie des métiers de son entreprise ?

Dans cette affaire, un ouvrier avait été affecté, sans compétence ni expérience, à un poste d'opérateur de lignes auquel l'avait formé son entreprise. Seize ans s'écouleront sans que le salarié ne bénéficie d'une autre formation.

À la suite de son licenciement pour motif économique, celui-ci a réclamé à son employeur une indemnité pour manquement à son obligation de forma-

tion.

L'employeur arguait du fait que le poste de travail en cause n'avait pas rencontré d'évolution particulière. Dès lors, selon lui, il n'y avait pas eu lieu de dispenser au salarié une formation d'adaptation. De plus, l'industrie mécanique s'avérait être un secteur où le salarié pouvait rencontrer des postes similaires sur lesquels il détenait des savoir-faire transférables. L'employeur précisait que le salarié aurait pu demander un CIF ou un DIF et qu'aucune demande n'avait été formulée.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et donne tort à l'employeur en estimant qu'en seize ans l'acquisition de nouvelles compétences auraient dû être envisagée.

Elle fonde sa décision sur la question de l'employabilité future du salarié qui implique d'adapter les aptitudes au-delà même du périmètre du poste occupé.

Permettre à chaque employé de suivre les formations nécessaires au main-

Le droit du travail dans la bonne humeur



tien de leur employabilité est un devoir de l'employeur indépendamment des souhaits exprimés ou non par son personnel.

L'employeur ne peut se décharger de son obligation sous prétexte que ses salariés ne se sont pas manifestés par une demande de CIF ou de DIF.

Cette jurisprudence vient confirmer l'obligation d'adaptation afin que tout employeur se montre vigilant sur les formations à dispenser pour suivre les évolutions des métiers dans son entreprise et en dehors.

Proposer à ses équipes les formations qui les prépareront aux qualifications attendues sur le marché du travail, dès aujourd'hui et demain, constitue plus qu'une obligation, c'est fondamental...

Harcèlement moral : la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée

L'employeur peut être déclaré civilement responsable des agissements de harcèlement moral commis par l'un de ses salariés dans le cadre de son activité syndicale.

Dans un arrêt du 28 mai 2013, la chambre criminelle de la Cour de Cassation considère que la responsabilité de l'employeur peut être recherchée sur le terrain de l'article 1384 alinéa 5 du Code civil, lequel prévoit la responsabilité du commettant pour les dommages causés par son préposé dans les fonctions auxquelles il l'a employé.

En l'espèce, le fait que l'auteur des faits ait agité dans le cadre de son mandat syndical n'exonère pas

l'employeur de sa responsabilité, dès lors que « les agissements en cause, commis au temps et sur les lieux de travail, étaient connus de la direction de la société qui n'est pas intervenue pour les faire cesser, et étaient étrangers aux mandats du prévenu ainsi qu'à la défense de l'intérêt des salariés ».

Si la jurisprudence de la chambre sociale institue une sorte d'immunité disciplinaire pour les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat, cela ne les autorise pas à avoir des comportements outranciers comme le montre cette décision de la chambre criminelle.

Dans cette affaire, le repré-

sentant du personnel avait proféré des attaques personnelles gratuites et des propos diffamatoires lors de réunions de comité d'établissement, destinés à discréditer la salariée auprès de la société.

« La responsabilité de l'employeur peut être recherchée sur le terrain de l'article 1384 alinéa 5 du Code civil »

Délai de prescription de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

«L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur se prescrit par deux ans à compter, notamment de la cessation du paiement des indemnités journalières. ».

La deuxième chambre civile se prononce en ce sens, dans un arrêt de cassation du 20 juin 2013.

Civ. 2e, 20 juin 2013, FS-P+B n° 12-16.576

En l'espèce, un salarié, victime d'un accident de travail le 28 mai 2002, avait intenté une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur le 9 janvier 2006.

La cour d'appel, pour dire prescrite l'action, indiquait que l'intéressé n'avait pas perçu d'indemnités journalières sans discontinuer du 29 mai 2002 au 30 septembre 2004, celui-ci ayant

repris son activité professionnelle du 25 juin au 22 septembre 2002 après avoir déclaré apte à une reprise « à l'essai ».

La cour d'appel estimait que les certificats médicaux relatifs aux arrêts de travail prescrits après cette période de reprise d'activité devaient être considérés comme des certificats de rechute et non de « prolongation ».

Selon la jurisprudence de la chambre sociale, la survenance d'une rechute n'a pas pour effet de faire courir à nouveau la prescription biennale (V. Soc. 3 mars 1994 n° 91-17.795).

La chambre sociale casse l'arrêt au visa de l'article L.431-2 du code de la sécurité sociale.

Selon elle, en statuant ainsi, alors « qu'il ne

peut y avoir de rechute avant consolidation » et qu'il résultait de ses propres constatations que le salarié « avait perçu des indemnités journalières, de manière effective et pour le même accident jusqu'au 30 septembre 2004 » la Cour d'appel a violé le texte susvisé.



Licenciement d'une salariée pour usage abusif de Facebook au travail

La Cour d'appel de Pau a validé ce licenciement justifié par l'utilisation abusive des réseaux sociaux par l'employée aux dépens de sa productivité.

Après avoir été remerciée par son entreprise, l'employée, salariée d'une agence d'intérim, a saisi le Conseil de Prud'hommes de Bayonne.

Son licenciement est jugé sans cause réelle ni sérieuse.

L'agence d'interim a alors

interjeté appel. Son recours est reçu par les juges palois par un arrêt du 13 juin 2013 au motif suivant : « les connexions quasi quotidiennes, à plusieurs reprises dans la journée, durant les heures de travail, sur un site sur lequel Mme X se livrait à une activité commerciale ainsi que sur des sites communautaires, démontrent que cette dernière durant ces périodes, ne pouvait se livrer à son travail au sein de l'agence. »

On rappellera que ce n'est pas le premier licenciement

dû à une utilisation abusive de Facebook.

La Cour de cassation s'était déjà prononcée en ce sens par un arrêt du 26 février 2013 à propos d'une employée licenciée pour s'être connectée plus de 10 000 fois sur des sites extraprofessionnels et des réseaux sociaux en l'espace d'un mois.

Elle avait alors considéré qu'il s'agissait d'une faute grave dès lors que cela nuisait à son travail (Cass. Soc 26 février 2013 n° 11-27.372.)

« La Cour d'appel de Pau a validé ce licenciement justifié par l'utilisation abusive des réseaux sociaux par l'employée aux dépens de sa productivité. »

Visite de pré-reprise pour les arrêts de moins de trois mois

Le 17 septembre 2013, les sénateurs ont adopté le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le texte a pour objectif de réduire les inégalités de traitement et d'opportunités, présentes dans de nombreux domaines entre les femmes et les hommes.

Le Sénat a adopté, notamment, les dispositions suivantes :

La réforme du congé paren-

tal, ainsi, à partir du 1er juillet 2014, les parents d'un seul enfant pourront prendre six mois de congé parental supplémentaires, à condition que ce soit le second parent qui en bénéficie ; pour deux enfants, la durée du congé sera toujours de trois ans, à condition que six mois soient pris par le second parent ;

L'expérimentation d'un mécanisme de garantie contre les impayés de pension alimentaire dans les caisses d'allocations familiales d'une dizaine de départements ;

La résidence alternée entre les deux parents, en cas de divorce, quand cela est possible et dans l'intérêt de l'enfant ;

L'interdiction des concours de beauté pour les mineures de moins de seize ans ;

La réduction des écarts moyens de rémunération.

Le texte doit désormais être examiné par les députés.

Durée du travail : preuve de l'existence des heures de travail

En cas de litige sur le nombre d'heures de travail accomplies, le salarié doit étayer sa demande par la production d'éléments précis permettant à l'employeur de répondre avec ses propres éléments.

Ainsi, des juges du fond ont débouté un salarié de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires en retenant que, pour justifier de ses horaires, il ne fournissait que des photocopies de calendriers indiquant pour chaque journée le nombre d'heures travaillées, avec un total hebdo-

madaire, mais sans indication des heures d'arrivée et de départ, ni de l'activité correspondante. Dès lors ces éléments n'étaient pas assez précis pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Décision censurée par la Cour de cassation qui considère que les éléments produits par le salarié mentionnaient les heures qu'il prétendait avoir réalisées ce qui était suffisant pour que l'employeur puisse y répondre. Dès lors, les Hauts

magistrats ont retenu que la Cour d'appel avait fait peser la charge de la preuve uniquement sur le salarié.

La Cour de cassation ne fait que confirmer sa jurisprudence constante où, dès lors que les éléments apportés par le salarié permettent de déterminer une durée du travail qu'il prétend avoir effectuée, l'employeur a la possibilité d'y répondre et le juge ne peut écarter ces éléments.

Simplification du Code du travail

Le ministre de l'économie et des finances a présenté en conseil des ministres du 4 septembre 2013 un projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances divers mesures de simplification et de sécurisation de la vie des entreprises.

Si ces mesures couvrent de nombreux champs de l'activité des entreprises, certaines intéressent plus particulièrement les employeurs et les salariés.

Ce projet de loi a été déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale et sera soumis à la procédure accélérée.

Dans le cadre du programme gouvernemental de simplification arrêté cet été, le projet de loi présenté le 4 septembre 2013 a pour objet de recueillir l'accord du Parlement pour l'adoption par voie d'ordonnances des mesures relevant du domaine législatif.

Celles-ci concernent différents aspects de l'activité de l'entreprise : allègement des obligations comptables pour les très petites entreprises, développement de la facturation électronique entre l'administration et leurs fournisseurs, réduction des délais de réalisation des projets immobiliers d'entreprise, modernisation des procédures en matière de traitement des entreprises en difficultés, suppression de la déclaration préalable en préfecture pour les entrepreneurs non résidents en France, allègement des obligations déclaratives en matière de participation des employeurs à l'effort de construction...

Des mesures de simplification du droit du travail sont également à l'ordre du jour.

Allègement des obligations d'affichage et de transmission de documents :

Toutes les dispositions du code du travail relatives aux obligations faites aux employeurs en matière d'affichage dans l'entreprise et de communication de documents à l'administration devraient être examinées.

Celles jugées obsolètes (notamment, l'obligation d'affichage de la liste des postes disponibles dans le cadre de la priorité de réembauche après un licenciement économique) ou redondantes seraient supprimées.

Il en serait de même des obligations d'affichage identifiées comme non pertinentes (affichage des résultats des élections professionnelles, des horaires de travail, du plan de sauvegarde de l'emploi...). Elles pourraient être remplacées par une obligation d'information des salariés par tout moyen.

Les dispositions prévoyant une transmission de documents pourraient être remplacées par une simple obligation de mise à disposition et un droit de communication sur demande de l'administration. Seraient notamment visés les documents relatifs à la représentation du personnel, au temps de travail et de repos, à la santé et la sécurité au travail.

Adaptation des règles applicables à la rupture de la période d'essai.

Il est prévu de clarifier les règles applicables à la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai et le fait que le délai de prévenance ne peut pas avoir pour effet de prolonger la durée de la période



d'essai.

En effet, ces deux exigences peuvent apparaître antinomique dans les situations où la durée du délai de prévenance est supérieure à la durée restant à courir de la période d'essai et peuvent être source de contentions.

Cette clarification correspond à une proposition de la Cour de cassation exprimée dans son rapport annuel 2012.

Assouplissement de l'accès au salariat des notaires et des avocats.

Le Gouvernement envisage d'augmenter le nombre limite de notaires salariés par office de notaires.

Ce mode d'exercice de la profession est jusqu'à présent encadré par la règle dite du « 1 pour 1 », qui limite le nombre de notaires salariés à un par notaire titulaire d'office ou associé.

Par ailleurs il est prévu de simplifier l'accès à la profession d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation en créant le statut d'avocat aux Conseils salarié, qui pourrait être inspiré du statut de l'avocat salarié et de celui des officiers publics et ministériels salariés.

Pour le Gouvernement cette mesure pourrait être une mesure de promotion interne pour les nombreux employés en charge de la rédaction des pourvois.

Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com

Internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>