

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°5 janvier. 2011

Démission

Dans une affaire, un contractuel engagé par la SNCF a demandé, par courrier, à son employeur quelles étaient les formalités à accomplir pour démissionner après un congé sabbatique.

Son employeur a considéré le salarié démissionnaire. Celui-ci considère, pour sa part, qu'il a été licencié. Il saisit le juge afin de faire constater son licenciement injustifié.

Les juges constatent que le salarié avait demandé à la SNCF de lui « donner la marche à suivre pour les démarches administratives requises pour sa démission ». Les juges constatent que le salarié n'avait pas rempli et retourné les documents qui lui avait été adressés pour démissionner conformément aux règles statutaires de la SNCF.

Les juges considèrent que la volonté de démissionner du salarié n'était pas claire et non équivoque. Dès lors, les juges font droits au salarié et déclarent le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A savoir : qu'est-ce qu'une volonté claire et non équivoque ?

La démission ne se présume pas. Elle doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié de rompre définitivement son contrat de travail. A titre d'exemple, un salarié qui n'a pas repris son travail après des congés ou un arrêt maladie ne doit pas être considéré automatiquement comme démissionnaire (Cass. soc. 30 juin 1988 n°87-40769 ; Cass. soc. 25 octobre 1989 n°87-42668). Il en est de même pour le salarié qui, suite à une querelle avec son employeur, quitte subitement son lieu de travail (Cass. soc. 3 mars 1994 n°90-41220).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 décembre 2010 - N° de pourvoi : 09-41498

Montant de l'indemnité

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de responsable logistique a été licencié. Le licenciement est déclaré injustifié (sans cause réelle et sérieuse) par le Conseil de prud'hommes. Le salarié saisit le juge en appel car il conteste le montant de 11 000 € d'indemnités allouées au titre de son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges rappellent les termes de l'article L. 1235-3 du Code du travail en vertu duquel, lorsque l'entreprise emploie plus de onze salariés et le salarié a plus de deux ans d'ancienneté, le montant de son indemnité de licenciement injustifié ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire calculés sur la rémunération brute.

Dans cette affaire, la rémunération brute annuelle du salarié s'élevant à 45 734 €, le montant de son indemnité aurait au minimum due s'élever à 22 867 € ($45\,734 \text{ €} / 12 \times 6 = 22\,867 \text{ €}$).

Arrêt de la Chambre social de la Cour de cassation du 9 décembre 2010. N° de pourvoi : 09-42705.

Prime d'ancienneté

Dans une affaire, un salarié engagé en tant que technicien par un cabinet de géomètre s'est vu versé plusieurs sommes par son employeur au titre de rappel de prime d'ancienneté.

Il saisit le juge d'une demande de remise, d'autant de bulletins de salaires rectifiés que de mois concernés par le rappel de prime d'ancienneté.

Les juges rappellent qu'en principe le bulletin de paie est remis au salarié lors du paiement du salaire ou de toutes autres rémunérations.

En conséquence, les juges considèrent que le rappel de primes dues sur plusieurs mois pouvait figurer sur un seul bulletin de paie établi lors de leur paiement, et rejettent la demande du salarié.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 30 novembre 2010. N° de pourvoi : 09-41065.

Salaire et fonctions

Dans une affaire, une société de matériel automobile a proposé à un salarié de l'engager en qualité de directeur adjoint, à compter du 1er octobre 2006, moyennant une rémunération mensuelle de 7 600 € sur treize mois avec prise en charge de ses frais de déménagement et de logement durant le premier mois d'installation en Guadeloupe. Par la suite, la société lui a indiqué qu'elle ne donnait pas suite à la promesse d'embauche.

Le salarié saisit le juge considérant que le non-respect de la promesse d'embauche par l'entreprise s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à des indemnités.

Les juges rappellent que constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. Les juges constatent que la lettre de la société précisait son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date de sa prise de fonction, cette lettre constituant alors une promesse d'embauche et non une proposition d'emploi. Dès lors la rupture de la promesse d'embauche s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 2010. N° 08-42951.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole
cfdt.metropole.juridique@hotmail.fr