

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°4 décembre. 2010

La mise au placard est un harcèlement moral

Dans ces circonstances, il appartient à l'employeur de prouver que cette mise au placard n'est pas constitutive d'un harcèlement moral.

Constitue une mise au placard ayant pour effet de le marginaliser et de le dévaloriser, le fait de confier à un Directeur des missions correspondant à une diminution de ses attributions et responsabilités antérieures ou en déménageant son bureau dans des conditions humiliantes sous l'autorité d'un salarié d'ancienneté plus récente, sans collaborateur ou secrétaire, sans signalement du service dans un secteur en rénovation, dans un bureau modestement équipé, en compagnie d'autres personnes en conflit avec lui.

Constitue une mise au placard le fait de réduire un salarié à l'inactivité ou l'astreindre à des tâches dépourvues de sens, mis à l'écart professionnellement et géographiquement, supprimé des annuaires, isolé interdit de formation professionnelle.

L'affectation d'un salarié et son maintien dans un service moribond (dans un bureau isolé, privé de téléphone, de matériel informatique, de collaborateur et de véhicule de service) revêtent un caractère vexatoire incontestable. Relégué et réduit à des tâches sous qualifiées, sans responsabilité réelle, le salarié subit une dégradation de ses conditions de travail qui altèrent sa santé physique ou mentale.

Cour d'Appel de Montpellier, 25 mars 2010 Numéro JurisData : 2010-013733
Cass. Soc. 6 juillet 2010 N° 09-42.557

Mutation, à l'inaccessible nul n'est tenu

Un laveur de vitres saisit le juge d'une demande d'indemnité au motif que son employeur l'aurait muté sans lui permettre de se rendre sur les lieux de sa nouvelle affectation.

Dans une affaire, un salarié exerçant des fonctions de laveur de vitres pour une société de nettoyage a été muté dans une raffinerie pétrolière. Le salarié saisit le juge d'une demande de dommages-intérêts, au motif que son employeur aurait mis en œuvre la clause de mobilité contenue dans son contrat de travail, sans lui assurer les moyens de se rendre sur son nouveau lieu de travail.

L'employeur se défend en avançant qu'il avait proposé au salarié de mettre en place une navette entre son nouveau lieu de travail et la gare SNCF.

Les juges rappellent que l'employeur qui met en œuvre une clause de mobilité contractuelle doit assurer au salarié les moyens de se rendre sur son lieu de travail.

Dans cette affaire, les juges constatent que l'employeur avait proposé au salarié les moyens de se rendre sur son lieu de travail, en mettant en place une navette depuis la gare SNCF.

En conséquence, les juges ne font pas droit à la demande du salarié.

Quelle est la différence entre la démission et la prise d'acte de la rupture ?

Depuis quelques années, le contentieux de la prise d'acte s'est développé devant les juges des prud'hommes

La prise d'acte de la rupture est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Toutefois, le salarié impute la cause de cette rupture à son employeur en raison des faits ou des manquements graves de ce dernier.

Nous vous présentons succinctement dans le tableau ci-dessous les différences entre ces deux modes de rupture du contrat de travail.

	Démission	Prise d'acte de la rupture
Initiative de la rupture	Le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié	Le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié
Nécessité de justifier la rupture	NON	OUI Le salarié doit établir les faits qu'il reproche à l'employeur pour imputer à ce dernier la cause de la rupture de son contrat de travail
Entretien	NON	NON
Formalisme	NON Sauf si votre convention prévoit un formalisme particulier	NON
Préavis	OUI La durée du préavis dépend de votre convention collective	NON La prise d'acte de la rupture entraîne la rupture immédiate du contrat de travail
Indemnité	NON	NON Sauf si la prise d'acte est requalifiée en licenciement abusif dans ce cas le salarié aura le droit <ul style="list-style-type: none">• à des dommages et intérêts pour licenciement abusif• à une indemnité de licenciement• et à une indemnité compensatrice de préavis

	Démission	Prise d'acte de la rupture
Possibilité de contestation	OUI Si la démission a un caractère équivoque, le juge des prud'hommes l'analysera en licenciement abusif aux torts de l'employeur	OUI Le salarié doit saisir le juge des prud'hommes pour requalifier la prise d'acte de la rupture
Droit de percevoir des allocations chômage	Non	OUI Si la prise d'acte de la rupture est requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse par le juge des prud'hommes

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