

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°13 novembre 2011

Insuffisance professionnelle

Dans une affaire, une comptable, après avoir reçu un rappel à l'ordre pour ne pas avoir respecté les délais de paiement des fournisseurs et ne pas avoir relancé systématiquement des clients, a été licenciée pour faute grave. La salariée décide de saisir le juge afin de contester son licenciement, en se prévalant de son absence de faute.

L'employeur estime que la salariée a commis des fautes professionnelles graves qui ne relèvent pas seulement d'une insuffisance professionnelle de sa part, peu importe l'absence de mauvaise volonté délibérée. En effet, l'employeur considère que la comptable a commis de graves manquements, en dépit de mises en garde antérieures, en ne payant pas les fournisseurs dans les délais légaux impératifs et en accumulant les erreurs comptables de nature à mettre en péril la pérennité de la société et ses relations avec ses clients et fournisseurs.

Les juges constatent que les manquements professionnels dans les tâches comptables que la salariée devait réaliser et qui, pour certains d'entre eux, étaient qualifiés d'erreurs, ne relevaient pas d'une mauvaise volonté de sa part dans l'exécution des directives de son employeur, mais de son insuffisance professionnelle. L'insuffisance professionnelle ne constituant pas une faute grave, le licenciement pour faute grave de la salariée est injustifié.

Ce qu'il faut retenir : La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat ou des relations de travail. Elle est d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis. Cette faute est privative de l'indemnité de licenciement ainsi que de l'indemnité compensatrice de préavis.

L'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur des éléments précis et objectifs, mais elle ne peut jamais constituer une faute.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 12 octobre 2011. N° de pourvoi : 10-17834.

Licenciement économique

Dans une affaire, une salariée engagée en qualité d'assistante commerciale a été licenciée pour motif économique, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. La salariée a saisi

Le juge d'une demande de dommages et intérêts en contestation de son licenciement, pour manquement de son employeur à son obligation de reclassement.

L'employeur estime qu'il n'existe aucun groupe rattaché à son entreprise. En conséquence, les possibilités de reclassement en interne ne devaient s'apprécier qu'au sein même de la société.

En outre, un reclassement externe lui a été proposé, pour lequel sa candidature n'a pas été retenue. L'employeur considère avoir entièrement rempli son obligation de reclassement.

Les juges constatent qu'une proposition de reclassement a été faite à la salariée dans une autre société du même nom, ce dont il résultait que la permutation de tout ou partie du personnel était possible entre différentes sociétés dont l'actionnaire majoritaire était le dirigeant de la société employeur. L'existence d'un groupe pouvait donc être caractérisée.

En outre, les juges constatent que le poste offert à la salariée a été pourvu par un recrutement extérieur. L'employeur n'a donc pas respecté son obligation de reclassement et la demande de dommages et intérêts de la salariée est justifiée.

Ce qu'il faut retenir : Les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. L'absence de participations financières directes des sociétés du groupe entre elles n'est pas un critère permettant de disqualifier l'existence d'un groupe.

A supposer que l'existence d'un groupe soit subordonnée à la caractérisation de participations financières croisées au sein des sociétés qui le constituent, dans ce cas, l'existence du groupe ne dépend pas de l'existence d'une société mère. Il suffit qu'un actionnaire détienne la majorité du capital social des différentes sociétés du groupe pour que l'existence de celui-ci soit établie.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 octobre 2011. N° de pourvoi : 10-19093.

Classification

Dans une affaire, un salarié, engagé en qualité de responsable qualité, niveau 5, coefficient 305 de l'accord national de la métallurgie, a été licencié. Il a saisi les juges en demande de requalification de son coefficient en coefficient 365.

Le salarié rappelait que la différence entre les niveaux 305 et 365 tenait, selon la convention collective, au degré d'innovation attendu du salarié et à l'importance des travaux qu'il assurait. Le salarié faisait valoir qu'il avait contribué à l'obtention d'une certification ISO 9001, ce qui pour lui justifiait son classement de coefficient 365.

De plus, il était parmi les responsables qualité du groupe, celui qui, sans raison légitime, avait été classé au coefficient de la convention collective le plus bas et qui avait bénéficié de la rémunération la plus faible. En conséquence, il estimait avoir été victime d'une discrimination injustifiée par l'employeur.

Les juges relèvent qu'il appartient au salarié de prouver qu'il doit être classé à un coefficient différent de celui qui lui est appliqué. Ils constatent que le salarié n'a pas prouvé, par des exemples concrets, qu'il avait exercé des fonctions relevant du coefficient 365. Il ne peut donc pas prétendre à une requalification de son coefficient.

Ce qu'il faut retenir : Le coefficient hiérarchique est déterminé par la convention collective au sein de la classification des emplois. Il permet de déterminer la rémunération minimale des salariés suivant leur qualification professionnelle.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juillet 2011. N° de pourvoi : 09-68603

Dernières évolutions jurisprudentielles sur la clause de non-concurrence

Depuis les 3 arrêts du 10.07.2002, « la messe est dite ». L'exigence d'une contrepartie financière est généralisée à toute relation de travail, que la clause soit rendue obligatoire par le contrat de travail ou par l'effet d'une convention collective. La Jurisprudence vient de préciser certains éléments concernant notamment le moment de la prise d'effet ; l'appréciation du caractère dérisoire de la contrepartie ; l'application de la contrepartie au gérant non salarié de succursale de maison d'alimentation.

✓ PRISE D'EFFET DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

« En cas de licenciement du salarié avec dispense d'exécution de son préavis, la date de départ de l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de l'indemnité, sont celles du départ effectif du salarié »

Sociale 22.06.2011

Cie IBM (pourvoi n° 09-68.762)

NB : Le salarié dispensé du préavis peut entrer au service d'un autre employeur mais se trouve en revanche lié par la clause de non-concurrence dès son départ effectif de l'entreprise.

✓ CARACTERE DERISOIRE DE LA CONTREPARTIE

Un paiement partiel peut-il intervenir pendant l'exécution du contrat ? (ex. 10 % du salaire de base mensuel brut à l'exclusion des primes + une certaine somme après la rupture).

NON répond la Chambre Sociale : seul doit être pris en compte le montant qu'il est prévu de verser après la rupture (en l'occurrence 15 % du dernier salaire de base mensuel brut)

Sociale 22.06.2011

Sté ISOR

Cassation de Lyon 26.08.2009

✓ MOMENT D'APPRECIATION DE LA VALIDITE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE.

Sociale 28.09.2011

Sté OGF

Cassation de Lyon 4.06.2009

- ✓ La clause contenue dans le CDI était limitée au secteur d'activité du salarié (engagé par les Pompes Funèbres du Sud Est) dans la limite maximale des 3 dernières années précédant la cessation du contrat et, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, la contrepartie financière ne pouvait être inférieure au montant repris dans la convention collective en vigueur

- ✓ Le salarié a démissionné alors qu'un avenant à la convention collective avait adopté des dispositions plus favorables que celles contractuellement prévues.
- ✓ L'avenant étant postérieur à la conclusion du contrat de travail, la Chambre Sociale précise « la validité de la clause de non-concurrence doit être appréciée à la date de sa conclusion et la convention collective intervenue postérieurement » ne peut avoir pour effet de couvrir la nullité qui l'affecte »
- ✓ Les dispositions plus favorables de la convention collective n'ont pas vocation à se substituer aux dispositions illicites du contrat de travail.

NB : La contrepartie de la clause ne peut être conditionnée à ce que la rupture intervenue à l'initiative de l'employeur depuis une jurisprudence constante datant de 2004.

- ✓ LA CHAMBRE SOCIALE ETEND LA CONTREPARTIE FINANCIERE AU-DELA DES LIMITES DU SALARIAT.

Validité de la clause stipulée dans un pacte d'actionnaires.

Sociale 15.03.2011

Sté COQUELLE-GOURDIN

Le gérant non salarié de succursale de commerce de détail alimentaire.

Sociale 28.09.2011

Groupe CASINO

c/ Jésus RODRIGUEZ

La stipulation d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement préjudice au gérant (article L 7322-1 du Code du Travail).

Elle doit nécessairement comporter l'obligation pour la société de distribution de verser au gérant une contrepartie financière.

Eric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole