

Cass. soc. n° 15-11433, 3 février 2017 / Déplorer le comportement d'un salarié dans un courrier, c'est s'interdire de le licencier ultérieurement pour les faits en question

Inquiet du montant croissant des remboursements de frais professionnels, un employeur avait mené une enquête et découvert un certain nombre d'abus. Un salarié se distinguait des autres, puisque 90 % des excès constatés lui étaient imputables.

L'employeur avait en conséquence modifié, de façon générale, le mode d'indemnisation des « *frais de bouche* ». En parallèle, il avait adressé au principal auteur de ces abus une lettre dans laquelle il lui expliquait que son attitude avait largement entamé la confiance qu'il lui portait.

Un mois plus tard, l'employeur avait procédé au licenciement de ce salarié pour faute grave.

Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse, au nom du principe selon lequel une même faute ne peut pas être sanctionnée deux fois. En effet, la lettre de reproches adressée au salarié en amont de la procédure de licenciement s'analysait en un avertissement, donc en une sanction. Il était dès lors impossible de licencier l'intéressé sur la base des faits relatés dans cette lettre.

L'employeur a tenté de faire valoir qu'il s'était borné, par ce courrier, à informer le salarié de sa déception, mais, pour les juges, les termes employés ne laissent pas de place au doute : il s'agissait d'un avertissement.

La Cour de cassation a confirmé la position de la Cour d'appel. La Cour d'appel « *en a exactement déduit que cette lettre constituait une sanction disciplinaire, dès lors qu'il résultait de cette dernière indication (la lettre indiquant que son attitude avait largement entamé la confiance qu'il lui portait) qu'elle était de nature à affecter la carrière du salarié* ».

Cass. soc. n° 15-10510, 3 février 2017 / L'employeur doit proposer tous les postes disponibles le concernant à un salarié licencié économiquement

Avant de licencier un salarié pour motif économique, l'employeur doit avoir fait tous les efforts de formation et d'adaptation nécessaires et avoir cherché à reclasser ce dernier sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

La recherche de reclassement doit être faite sur un emploi de même catégorie que celui du salarié ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente, ou, à défaut (sous réserve de l'accord exprès de l'intéressé) sur un emploi de catégorie inférieure.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour motif économique contestait la validité de son licenciement pour motif économique. Les juges relèvent que l'employeur avait fait au salarié, occupant le poste de technico-commercial, deux propositions de reclassement. Mais il ne lui avait pas proposé un poste de technico-commercial vacant à l'agence de Toulouse au moment de la procédure de licenciement. En conséquence, ils estiment que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement.

La Cour de cassation rappelle par cet arrêt que l'employeur doit proposer tous les postes répondant aux conditions requises au salarié en passe d'être licencié, faute de quoi l'obligation de reclassement n'est pas remplie et le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. n°15-24166, 1er février 2017 / Le salarié blessé après une altercation spontanée qu'il a lui-même provoquée ne peut reprocher à l'employeur un manquement à l'obligation de sécurité

Dans cette affaire, un salarié qui, après avoir violemment bousculé un de ses collègues, lequel avait répliqué en le frappant, poursuivait son employeur pour manquement à son obligation de sécurité.

Le salarié s'appuyait, notamment, sur une jurisprudence en vertu de laquelle l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat « *lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements* ».

Cependant, depuis 2015, la Cour de cassation a modifié sa position. Elle permet, dorénavant, à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité en cas d'atteinte à la santé ou la sécurité d'un salarié, s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention des risques prévues par les articles L 4121-1 et 2 du Code du travail.

Dans le cas présent, la Cour de cassation a confirmé la Cour d'appel ayant conclu à l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Trois éléments ont été retenus :

- le salarié pouvait difficilement se prévaloir, à l'encontre de l'employeur, de violences qu'il avait lui-même causées par son propre comportement ;
- il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir pris les mesures de prévention nécessaires, face à un comportement violent unique et spontané, ce risque ne pouvant être anticipé ;
- l'employeur avait réagi immédiatement en mettant fin à l'altercation.

Cass. soc. n°15-24603, 19 janvier 2017 / Insultes et agressions verbales répétées : licenciement pour faute grave

Après une altercation avec son responsable hiérarchique, un salarié fait l'objet d'un licenciement pour faute grave, son employeur lui reprochant son agressivité et des insultes répétées à l'égard de ses collègues de travail. Le salarié conteste la qualification de la faute retenue par son employeur, celle-ci ne présentant pas selon lui un degré de gravité suffisant pour rendre impossible son maintien dans l'entreprise durant son préavis.

Devant les juges, le salarié fait notamment état de relations de travail difficiles, de son ancienneté et de l'absence de toute sanction antérieure. En défense, l'employeur développe l'argumentation selon laquelle son obligation de protection de la santé de ses salariés ne lui permettait pas de prendre le risque que ceux-ci soient à nouveau exposés aux insultes ou à l'agressivité du salarié même pendant la période très courte de son préavis.

La protection de la santé des salariés constituant depuis plusieurs années une préoccupation majeure de la Cour de cassation, cette argumentation emporte la conviction des juges qui déboutent en conséquence le salarié de ses demandes.

L'arrêt rapporté retient le caractère répété des insultes et manifestations d'agressivité, ce caractère rendant probable leur réitération en cours de préavis.