

Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 218

CAHIER MENSUEL

MARS 2010

JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	61
▶ Doctrine	63
▶ Jurisprudence	65
▶ Sommaires annotés	83

Sommaire du cahier n° 218 – Mars 2010

Doctrine	L'évaluation des salariés : une obligation sous contrôle par Lucien Flament	D 5
Jurisprudence	La souffrance au travail des salariés harcelés et discriminés. Quatre nouvelles illustrations de la Cour de cassation par Florian Pommeret	A 11
	Contrôle du motif du licenciement d'un salarié protégé et séparation des pouvoirs par Saïda Nouredine	A 12
	Transfert d'entreprise en matière d'agent d'assurance par Frédéric-Jérôme Pansier	A 13
	Cumul entre expertise du CCE et expertise du CE par Frédéric-Jérôme Pansier	A 14
	Le harcèlement moral n'est plus nécessairement intentionnel par Florian Pommeret et Hadrien Gillier	A 15
	Voyage d'agrément du salarié en arrêt maladie et bonne foi contractuelle par Saïda Nouredine	A 16
	Levée des stock-options, licenciement et objet de la transaction par Saïda Nouredine	A 17
	Stocker des images pornographiques sur son ordinateur professionnel est-il légal ? par Sabrina Kemel	A 18
	Des précisions sur la contrepartie financière de la clause de non-concurrence par Mathieu Fatrez	A 19
Sommaires annotés	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP) avec la collaboration de Mathieu Fatrez (MF), Sabrina Kemel (SK), Romain Lawson (RL), Florian Pommeret (FP) et Amir Seyed-Farshi (ASF)	
	Livre IV sous la direction de François Hanne (FH), conseiller honoraire à la Cour de cassation	
	Livre V sous la direction de Jean-Pierre Mignard (société LYSIAS)	
	LIVRE PREMIER. NOTIONS FONDAMENTALES	
	Droit européen	S 52
	Juridictions et procédure. Référé	S 53
	LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES	
	Contrat de travail. Lien de subordination	S 54
	Licenciement. Motifs. Faute grave	S 55
	Licenciement économique individuel. Reclassement	S 56
	Période d'essai	S 57
	Préavis	S 58
	Prise d'acte de la rupture par le salarié	S 59
	Rémunération du salarié. Contenu	S 60
	Transfert d'entreprise	S 61
	LIVRE TROISIÈME. LES RELATIONS COLLECTIVES	
	Syndicat	S 62 à S 65
	LIVRE QUATRIÈME. DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	
	Sécurité sociale. Accident du travail. Cotisations dues par l'employeur	S 66
	Sécurité sociale. Allocations	S 67
	Sécurité sociale. Assurance maladie	S 68

Évaluer les salariés

Les juges semblent parfois cultiver à l'égard de l'évaluation des salariés par l'employeur une attitude ambivalente. D'un côté, l'absence d'évaluation est désormais sévèrement sanctionnée et cette exigence s'étend à des domaines de plus en plus nombreux. De l'autre, l'évaluation apparaît toujours une pratique suspecte, dangereuse, voire malsaine. La doctrine de ce mois fait le point sur cette évaluation nécessaire mais périlleuse (D 5).

Souffrance au travail des salariés harcelés et discriminés

De nouvelles décisions de la Cour de cassation viennent préciser les notions de harcèlement et de discrimination (A 11).

La Chambre sociale considère qu'il résulte de l'article L. 1152-1 que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. Selon l'article L. 1154-1 du Code du travail, dans sa rédaction alors applicable, la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié (A 11 et A 15).

La Haute Juridiction précise que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés (A 11).

Un exemple est donné : le fait de demander au salarié de changer son prénom de Mohamed pour celui de Laurent est de nature à constituer une discrimination à raison de son origine et alors que la circonstance que plusieurs salariés portaient le prénom de Mohamed n'était pas de nature à caractériser l'existence d'un élément objectif susceptible de la justifier (A 11).

Contrôle du motif du licenciement d'un salarié protégé et séparation des pouvoirs

Le juge judiciaire ne peut, en l'état d'une autorisation administrative non frappée de recours accordée à l'employeur de licencier, pour inaptitude, un salarié protégé, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement au regard du respect par l'employeur de son obligation de reclassement (A 12).

Transfert d'entreprise en matière d'agent d'assurance

Un arrêt rappelle que l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail dépend du seul transfert d'une entité économique qui conserve son identité et poursuit son activité, indépendamment des règles d'organisation, de fonctionnement et de gestion de cette entité. Lorsqu'à la suite de la résiliation du mandat donné à un agent d'assurances la gestion du portefeuille est assurée, avec les mêmes moyens et dans l'attente de la désignation de nouveaux agents, par le GIE AGF Agences, l'entité économique auparavant exploitée par l'agent d'assurances a été transférée au GIE et, en conséquence, le salarié était passé au service de ce nouvel employeur (A 13).

Cumul entre expertise du CCE et expertise du CE

En application des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail, le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 2323-8 du Code du travail ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable chargé de lui fournir tous éléments d'ordre économique, social et financier nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation (A 14).

Stocker des images pornographiques sur son ordinateur professionnel est-il légal ?

Nous devons signaler à nos lecteurs un arrêt curieux : la Chambre sociale a annulé le licenciement d'un technicien d'études qui avait conservé sur son poste informatique des fichiers à caractère pornographique et zoophile.

Voici l'attendu principal du litige : « la seule conservation sur son poste informatique de trois fichiers contenant des photos à caractère pornographique sans caractère délictueux ne constituait pas, en l'absence de constatation d'un usage abusif affectant son travail, un manquement du salarié aux obligations résultant de son contrat susceptible de justifier son licenciement » (A 18). Malgré l'émotion causée par cet arrêt, il n'est pas certain qu'il soit si révolutionnaire... Il rejoint toutes les décisions concernant la faute grave et qui varient selon l'impact de la faute sur l'entreprise.

Frédéric-Jérôme Pansier
Rédacteur en chef
