

La responsabilité sans faute de l'employeur en cas de harcèlement moral (Cass. Soc 21/06/2006 n°05-43.914)

Un Directeur salarié d'une association s'était livré à l'égard de ses subordonnés à des actes de harcèlement moral au sens de l'article L 122-49 du Code du travail. Les salariés victimes de ces agissements engagèrent une action en réparation de leur préjudice tant à l'égard du Directeur salarié que contre l'association.

Les juges du fond ont condamné personnellement le directeur à payer des dommages-intérêts aux victimes mais ont jugé que l'employeur ne pouvait être déclaré responsable dès lors qu'il n'avait pas commis de faute.

Sous le visa des articles L 122-49, L 122-51 et L 230-2 du Code du travail, interprété à la lumière de la Directive du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, la Cour de cassation énonce que tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité même en l'absence de faute.

Effets de la prise d'acte de la rupture par le salarié protégé (Cass soc 05/07/2006 n°04-46.009)

Un représentant du personnel a pris acte de la rupture de son contrat de travail. Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes de demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que pour violation du statut protecteur.

Selon la jurisprudence, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire d'une démission.

Les juges du fond ont estimé en l'espèce que la rupture était imputable à l'employeur et devait donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation censure la Cour d'appel, et estime que la rupture produit les effets d'un licenciement nul en raison de la violation du statut protecteur dont bénéficie le salarié protégé.

Le salarié protégé pourra donc prétendre au montant des salaires perdus, depuis la date de la rupture de son contrat jusqu'à la fin de la période de protection qui restait à courir.

La clause de mobilité doit préciser son étendue (Cass. Soc 07/06/06n°04-45.846)

Le contrat de travail du salarié prévoyait une clause de mobilité rédigée comme suit : « la nature commerciale de votre fonction implique la mobilité géographique de votre poste, dans la zone d'activité de l'AIAC Alsace-Lorraine et qui pourra, le cas échéant, être étendue en cas d'extension d'activité ».

Quinze ans plus tard, devenu Directeur adjoint chargé du secteur de Metz, le salarié est licencié pour avoir refusé sa mutation dans la région Rhône-Alpes.

Les juges du fond ont estimé ce licenciement justifié eu égard à la clause de mobilité du salarié, celle-ci imposant une mobilité sur toute la zone d'activité de l'association, laquelle avait été étendue à l'ensemble du territoire national.

Or, la Cour de cassation censure, par un attendu de principe, les juges du fond au motif qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Attestation ASSEDIC

Les employeurs sont tenus, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations d'assurance chômage

Désormais, ils ont également l'obligation de transmettre ces mêmes attestations aux institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage.

(Décret n°2006-390, 30 mars 2006:JO 1er avril, Circ. UNEDIC n° 2006-10, 18 mai 2006)

Taj
Société d'avocats
181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : 01 40 88 20 50
Fax : 01 40 88 22 17

Véronique Béal-Child
vbéalchild@taj.fr
Tel : 01 55 61 66 24

Taj
Société d'avocats
81 boulevard Stalingrad
BP 1262
69608 Villeurbanne Cedex
Tel : 04 72 43 37 85
Fax : 04 72 43 47 17

Nathalie Guézet
nquezet@taj.fr
Tel : 04 72 43 38 09

Taj
Société d'avocats
Les Docks – Atrium 10.4
10, place de la Joliette
BP 62544
13567 Marseille cedex 02
Tel : 04 91 59 84 75
Fax : 04 91 59 84 79

Alex Bréa
Abrea@taj.fr
Tel : 04 91 59 84 72

Jean-Patrice Imperiali
jimperiali@taj.fr
Tel : 04 91 59 84 73

Employers' liability without fault in the event of moral harassment (Cass soc 21 June 2006 n° 05-43.914)

A director employed by an association committed acts of moral harassment towards employees under his orders within the meaning of Article L.122-49 of the French Employment Code. The employees, who were victims of these acts, took legal action against this director and the association itself with a view to obtaining damages in compensation for their loss.

The judges (*juges du fond*) ordered the director to pay personally damages to the victims but ruled that the employer could not be considered liable as it had not committed any fault.

On the basis of Articles L.122-49, L.122-51 and L.230-2 of the French Employment Code, interpreted in the light of the Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, the French Supreme Court of Justice ruled that given that the employer is required to ensure its workers' protection in terms of health and safety, in particular where moral harassment is concerned, the employer cannot release itself from liability even in the absence of fault.

Effects produced by a protected employee's position that his contract of employment has been terminated because of the employer's behaviour (Cass soc 5 July 2006 n° 4-46.009)

A staff representative considered that his contract of employment had been terminated because of the employer's behaviour. The employee applied to the Employment Tribunal (*Conseil de prud'hommes*) for damages for unfair dismissal and for breach of the specific termination procedure applying to protected employees.

According to French case law, when an employee considers that his contract of employment has been terminated because of the employer's behaviour, this termination can produce the effects of unfair dismissal if the actions or incidents in question justify it or if this is not the case, resignation.

The judges considered, in the case at hand, that the contract of employment had been terminated because of the employer's behaviour and had the termination produce the effects of unfair dismissal.

The Supreme Court of Justice quashed the Court of Appeal's ruling and considered that the termination had to produce the effects of a dismissal which was null and void because of violation of the employee's protected employee status.

Consequently, the protected employee could therefore claim payment of lost salary covering the period from the date of termination of the contract of employment to the end of the period of protection.

The limits to a change of workplace must be specified in the mobility clause (Cass soc 7 June 2006 n° 04-45.846)

An employee had a mobility clause in his contract of employment drafted as follows: "the commercial nature of your duties necessitates your geographical mobility in the AIAC Alsace-Lorraine area of activity and which may, if necessary, be extended in the event of extension of activity".

Fifteen years later, the employee, who had since become the joint manager in charge of the Metz area, was dismissed because he refused to be transferred to the Rhône-Alpes area.

The judges considered that his dismissal was justified on the basis of the mobility clause in his contract of employment, which imposed the employee's mobility in all of the association's area of activity which had been extended to the whole of France.

However the Supreme Court quashed the Court of Appeal's ruling on the grounds that the geographic limits to the mobility must be fixed precisely in the clause and that the clause cannot confer on the employer the power to extend unilaterally the scope of the clause.

Unemployment Statements (Attestation Assedic)

Upon termination or expiry of a contract of employment, an employer is required to issue employees with statements which enable them to exercise their rights to unemployment benefits.

An employer is now also required to submit these unemployment statements to the unemployment authorities (Decree n° 2006-390, 30 March 2006 (JO 1 April, Circ. UNEDIC n° 2006-10, 18 May 2006)).

Taj
Société d'avocats
181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : +33 1 40 88 20 50
Fax : +33 1 40 88 22 17

Véronique Béal-Child
vbéalchild@taj.fr
Tel : 01 55 61 66 24

Taj
Société d'avocats
81 boulevard Stalingrad
BP 1262
69608 Villeurbanne Cedex
Tel : +33 4 72 43 37 85
Fax : +33 4 72 43 47 17

Nathalie Guézet
nguezet@taj.fr
Tel : 04 72 43 38 09

Taj
Société d'avocats
Les Docks – Atrium 10.4
10, place de la Joliette
BP 62544
13567 Marseille cedex 02
Tel : 04 91 59 84 75
Fax : 04 91 59 84 79

Alex Bréa
Abrea@taj.fr
Tel : 04 91 59 84 72

Jean-Patrice Imperiali
jimperiali@taj.fr
Tel : 04 91 59 84 73