

Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de voyageurs

### **Rupture conventionnelle : Possible avec une salariée en congé maternité**

Une salariée signe une rupture conventionnelle avec son employeur.

Après signature du CERFA et homologation de la rupture par la DIRECCTE, la salariée conteste la légalité de la rupture devant le conseil de prud'hommes. Elle invoque le statut protecteur des femmes en congé maternité et durant les 4 semaines suivants ce congé (statut protecteur limitant les possibilités de licenciement—nous consulter).

Les juges de la cour de cassation rejettent ses prétentions : *« la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes »*

Lire L'arrêt ? [Soc, 25/03/2015 n°14-10149](#)

### **Jurisprudence : Licenciement faute grave d'une salariée enceinte**

Une salariée, dont l'état de grossesse a été déclaré à son employeur, divulgue aux parents d'un enfant autiste transporté par l'entreprise, l'existence d'une captation vidéo mettant en scène l'enfant lors d'une crise.

La salariée licenciée faute grave conteste en justice et réclame l'annulation de son licenciement.

La cour d'appel valide le licenciement, tout comme la cour de cassation, qui confirme *« qu'après avoir relevé que la salariée, sans aviser l'employeur de faits commis par une autre salariée au sein de l'entreprise, avait agi dans l'intention de dresser les parents contre l'employeur, la cour d'appel, qui a souverainement retenu que la salariée avait divulgué aux parents un film réalisé à leur insu, montrant une crise de leur enfant autiste, a pu en déduire l'existence d'un manquement rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise. »*

La faute grave étant validée, le licenciement de la salariée enceinte est ainsi juridiquement valable.

Lire l'arrêt ? [Soc, 25 mars 2015, n°13-17639](#)

### **Prud'hommes : Toujours se rendre en bureau de conciliation !**

Un conducteur sollicite divers rappels de salaire en justice. Peu de temps avant la date d'audience, il transmet un mail à son ancien employeur en l'informant de son désistement d'instance.

L'employeur ne se rend pas à l'audience de conciliation, le salarié qui est présent sollicite et obtient la condamnation à titre de provision sur une partie des salaires réclamés.

L'entreprise conteste cette décision, en vain. Les juges précisent en effet que la loi ne permet de s'opposer à de telles décisions du bureau de conciliation qu'en cas d'excès de pouvoir, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc. 18 mars 2015, n°14-10593](#)

**Nous contacter ?** Mail: [juristes@legisassur.fr](mailto:juristes@legisassur.fr)

Téléphone: **04.81.34.00.15**

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - [www.legisassur.fr](http://www.legisassur.fr)

## **Le comportement d'un délégué syndical peut caractériser le délit de harcèlement moral à l'égard d'autres salariés de l'entreprise**

Un délégué syndical a un comportement déplacé envers certains salariés et notamment les cadres constituant la direction de l'établissement. Plusieurs plaintes pénales en harcèlement moral sont déposées à son encontre.

Pour sa défense, il indique que ces faits ne peuvent être qualifiés de harcèlement moral car ils ne contreviennent pas à la liberté d'expression et ne sont qu'un exercice normal de la liberté syndicale.

La cour constate que le délégué syndical « *avait tenu des propos injurieux et humiliants, touchant les personnes mêmes de ceux-ci, leur physique, leurs tenues vestimentaires, leur passé professionnel, leur probité, à être très près de leur visage au point qu'ils se sentent physiquement menacés* », que ces faits « *n'étaient nullement nécessaires pour mener à bien des actions syndicales dans l'intérêt des salariés* » ; « *Il est ainsi établi que ces comportements ont eu pour objectif et pour effet de dégrader les conditions de travail des parties civiles, portant ainsi atteinte à leur dignité et altérant leur santé physique ou mentale* », et reconnaît le harcèlement moral.

Le délégué syndical est condamné à payer des dommages intérêts aux parties civiles.

Lire l'arrêt ? [Cass. Crim. 17 mars 2015, n°13-87037](#)

## **Compte personnel de prévention de la pénibilité : instruction ministérielle**

Une instruction ministérielle du 13 mars 2015 précise les modalités de mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Composée de 9 fiches techniques, cette instruction vient notamment préciser les conditions, d'ouverture du compte pénibilité, les déclarations par l'employeur, le règlement des cotisations, les modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions, ...

Télécharger l'instruction ministérielle ? [Cliquer ici](#)

Consulter notre synthèse du dispositif pénibilité ? [Cliquer ici](#)

## **Brèves**

### **Licenciement d'un salarié protégé lié à l'utilisation de ses heures de délégation**

Est justifié le licenciement d'un salarié protégé ayant utilisé 105 heures de délégation pour exercer une activité salariée au sein d'une autre entreprise.

L'utilisation par un salarié protégé de ses heures de délégation pour exercer une autre activité professionnelle méconnaît l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur qui découle de son contrat de travail.

[CE 27/03/2015 n°371174](#)

### **Le harcèlement ne justifie pas nécessairement une prise d'acte de rupture**

La cour de cassation tout en rappelant que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat (...), manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements* ».

Les juges, ayant constaté ces faits, auraient dû s'interroger sur la question de savoir si ce manquement était ou non de nature à rendre impossible la poursuite du contrat.

[Soc 11/03/2015, n°13-18603](#)

**Nous contacter ?** Mail: [juristes@legisassur.fr](mailto:juristes@legisassur.fr)

**Téléphone: 04.81.34.00.15**

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - [www.legisassur.fr](http://www.legisassur.fr)