

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Obligation de sécurité - dégradation des conditions de travail - indemnisation

Conseil de Prud'hommes de Vienne, section commerce, 28 mai 2018

EXPOSE DES FAITS

... Un salarié, embauché en 2003 dans une société qui, après Redressement Judiciaire, avait été rachetée par une entité in bonis, sollicite, 3 ans après sa reprise, la résiliation judiciaire de son contrat, et différentes indemnités, en invoquant une dégradation des conditions de travail.

Suite à la Liquidation Judiciaire de cette société repreneuse, le salarié, protégé, voit son licenciement pour motif économique autorisé par l'Inspection du Travail.

Il maintient son action, entreprise antérieurement à la procédure collective ouverte.

Il fonde son action sur le fait qu'un certain nombre de prérogatives lui aurait été retiré dans ses fonctions d'encadrement. L'employeur mettait, lui, en avant que le licenciement pour motif économique était intervenu après autorisation de l'Inspection du Travail, qu'aucune exécution déloyale du contrat n'avait été dénoncée par le salarié, ni évoqué auprès de l'Inspection du Travail, qu'aucun élément tangible ne pouvait permettre de former une demande de dommages et intérêts, et ce d'autant moins que le contrat avait été depuis la saisine en résiliation judiciaire, rompu avec autorisation de l'Administration.

Pour autant, le Conseil, après avoir noté que la demande de résiliation judiciaire n'était plus soutenue (ce qui était sans doute une option procédurale sage de la part du salarié, puisque l'Ordre Administratif ayant validé l'autorisation de licenciement pour motif économique, s'arc-bouter sur une

résiliation judiciaire eut été sans doute décrédibilisant) considère qu'un certain nombre de tâches d'encadrement et de responsabilités avait été supprimé au salarié, et que dès

lors, en modifiant unilatéralement le contrat de travail de celui-ci, il avait proposé une modification qu'il était en droit de refuser, l'employeur s'était rendu responsable d'agissements qui avaient entraîné la dégradation de l'état de santé de son salarié.

La violation de l'article L4121-1 du Code du Travail, qui fait peser sur l'entreprise une obligation de préserver la santé physique et mentale de son salarié, génère de facto un préjudice, que le Conseil de Prud'hommes arbitre à 35.000 €.

OBSERVATIONS

... Même si les employeurs savent maintenant qu'il y a lieu de se préoccuper du risque financier que peut constituer une plainte d'un salarié quant à la conséquence physique et morale d'une attitude déloyale de son employeur, le montant des indemnités qui peut être octroyé à ce titre, et parfois même la rupture aux torts de l'employeur que les Juridictions de première instance, comme d'appel, n'hésitent plus à prononcer, en ce validées par la Cour de Cassation, doit les appeler à la plus grande prudence.

Frédéric RENAUD

Avocat au Barreau de Lyon
renaudf@renaud-avocats.com

PRINCIPAUX ATTENDUS

« Qu'en modifiant unilatéralement le contrat de travail de Monsieur S. sans lui avoir proposé une modification qu'il était en droit de refuser, la société J. a manqué aux dispositions d'ordre public de l'article L 1224-4 du Code du Travail. »

« Que ces agissements ont entraîné une dégradation de l'état de santé de Monsieur S. et conduit à un arrêt de travail à compter du 26 avril 2015 jusqu'à son licenciement. »

« Que face à la dégradation des conditions de travail de Monsieur S. la société ne pouvait ignorer la situation comme en témoigne les courriers de Monsieur S. et l'intervention de l'Inspection du Travail. »

« Que la société J. a manqué à son obligation de préserver la santé physique et mentale de son salarié en violation de l'article L4121-1 du Code précité, »

« Il résulte de tout ce qui précède que la société J. a gravement manqué à ses obligations, notamment à l'obligation de sécurité et de résultat, manquements constitutifs d'une exécution fautive du contrat de travail causant ainsi un préjudice à Monsieur S. dont il est fondé à demander réparation. »

Jugement CPH de VIENNE, 28 mai 2018
Section Commerce
SANTANDER / BOUMEZI - JARDIN DULIS

Durée du travail - convention de forfait - heures supplémentaires - source jurisprudentielle

Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale, 4 mai 2017, RG n° 14/03197

« Le droit en prise avec le temps » ; tel était le titre de la deuxième partie d'une longue étude consacrée au temps et au droit dans le rapport annuel de la Cour de cassation pour l'année 2014.

La question traitée par les auteurs de cette étude portait, notamment, sur la rétroactivité de la jurisprudence et c'est

également de cette question qu'a eu à connaître la chambre sociale de la Cour d'appel de LYON dans l'arrêt soumis à commentaire.

EXPOSÉ DES FAITS

En l'occurrence, une salariée avait saisi la juridiction