

Cabinet  
**CHATARD**

Avocat

# LE CAS SOCIAL

Janvier 2016

## SPECIAL JURISPRUDENCE

### CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ Le salarié est-il tenu de signaler les changements dans sa situation personnelle ?

CA Versailles 14-10-2015 n° 14/01865

La cour d'appel de Versailles décide dans un arrêt du 14 octobre 2015 que l'employeur ne peut pas obliger ses salariés à lui communiquer leur changement d'adresse, d'état civil ou de situation familiale. Ainsi, la **clause du contrat de travail** obligeant le salarié à aviser sans délai son employeur d'une telle modification **cause nécessairement un préjudice** au salarié lui permettant d'obtenir des dommages-intérêts. Pour les juges du fond, la divulgation d'informations à caractère personnel ne s'impose que si les salariés veulent bénéficier d'un droit attaché à un statut.

*DOUCE FRANCE ... REVOYEZ VOS CLAUSES CONTRACTUELLES !*

#### ■ Le harcèlement sexuel est caractérisé même si son auteur en sous-estime la portée

Cass. crim. 18-11-2015 no 14-85.591

Dans cette affaire, un chef de rayon d'un magasin d'alimentation était poursuivi pour harcèlement sexuel à la suite de plaintes de deux salariées ayant relaté un comportement insistant, des invitations renouvelées malgré leurs refus, une attitude ironique et pleine de sous-entendus ainsi que des tentatives de contact physique, ces agissements ayant créé une **ambiance malsaine** et une crainte chez les victimes de se retrouver seules avec lui. Pour retenir la pertinence de ces accusations, la cour d'appel a relevé que les déclarations des salariées, lesquelles ne se connaissaient pas plus que comme de simples collègues, étaient constantes et concordantes et qu'aucun élément ne permettait de mettre en doute leurs déclarations.

La chambre criminelle de la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir retenu l'existence d'un harcèlement sexuel dès lors que c'est en **connaissance de cause** que le salarié a imposé de façon répétée des propos et comportements à connotation sexuelle. La circonstance que l'intéressé ait mal estimé la portée de ses actes importe peu.

*UNE PREMIERE DEPUIS LA REDEFINITION PENALE DU HARCELEMENT SEXUEL*

#### ■ Le salarié ayant demandé des élections est protégé en cas de transfert partiel d'entreprise

Cass. soc. 28-10-2015 n° 14-12.598

Le transfert d'un salarié ayant demandé l'organisation des élections de délégués du personnel, et dont la demande a été reprise par une organisation syndicale, doit être autorisé par l'inspecteur du travail en cas de transfert partiel d'entreprise.

*PENSEZ-Y !*

■ Le test d'alcoolémie prévu par un règlement intérieur non affiché ne saurait fonder un licenciement

Cass. soc. 4-11-2015 nos 14-18.573 - Cass. soc. 4-11-2015 nos 14-18.574

Des **conducteurs de travaux** avaient été licenciés pour **faute grave suite au contrôle d'alcoolémie** pratiqué dans les conditions prévues par le règlement intérieur et qui avait révélé leur état d'ébriété. L'employeur justifiait ce contrôle par le danger que pouvaient faire courir ces salariés à leurs collègues compte tenu de l'activité de l'entreprise, verrerie industrielle, et des tâches des intéressés amenés à manipuler du verre en fusion.

Mais la Cour de cassation rappelle le **caractère substantiel des formalités d'affichage et de dépôt** du règlement intérieur. Elle énonce ainsi que l'inobservation de ces formalités rend les dispositions de ce règlement inopposables aux salariés.

En conséquence, les licenciements fondés sur le seul contrôle d'alcoolémie sont nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

*VOUS EN PRENDREZ BIEN UN AUTRE ?*

■ Avoir menti sur son CV peut constituer une faute grave

Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-21.521

Un salarié ment sur sa situation professionnelle à son futur employeur lors d'une procédure de recrutement. Il prétend avoir travaillé chez un concurrent. Quelques mois après son embauche, son employeur découvre la réalité et le licencie pour faute grave. Le salarié concerné saisit le conseil de prud'hommes. Selon lui, la fourniture de renseignements inexacts lors de l'embauche ne peut justifier un licenciement ultérieur que s'il n'a pas les compétences nécessaires pour le poste. Par ailleurs, un fait fautif ne peut être reproché au salarié que si l'événement se produit après la naissance de la relation de travail.

La Cour de cassation valide la décision des juges du fond pour qui le licenciement disciplinaire est justifié en raison des manœuvres dolosives du salarié. Celui-ci avait volontairement dissimulé à 3 reprises sa situation professionnelle en faisant croire à son futur employeur qu'il avait travaillé dans une société vendant les mêmes produits. Et cette expérience avait été déterminante dans la décision de le recruter.

*CE N'EST PAS TROP TOT !*

■ Des manquements anciens peuvent justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur

Cass. soc. 11-12-2015 n° 14-15.670

En l'espèce, un salarié a été victime d'agissements répétés de harcèlement moral (notamment, pressions, mesures vexatoires, mise à pied disciplinaire abusive...) qui ont eu pour effet de **dégrader son état de santé**. A la suite d'un accident du travail, suivi d'un arrêt maladie pour état anxieux, le salarié a pris acte de la rupture, alors qu'il était en arrêt de travail depuis 18 mois.

Pour les juges du fond, dont la solution est approuvée par la Cour de cassation, le caractère ancien des manquements de l'employeur, tout du moins dans le cas d'un **harcèlement** moral, n'est pas, dans ce cas, de nature à atténuer la gravité des faits.

*PAS ILLOGIQUE MAIS A CONFIRMER*

■ Autorisation administrative de licenciement : après la prise d'acte de la rupture, c'est trop tard

Cass. soc. 12-11-2015 n°14-16.369

Un représentant du personnel, directeur commercial, est rétrogradé aux fonctions de commercial, avec une baisse importante de sa rémunération, sans que l'employeur sollicite son accord pour mettre en œuvre cette **modification du contrat de travail**.

Six mois après, l'employeur engage une procédure de licenciement pour des faits distincts de dénonciation calomnieuse et sollicite l'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail. Quelques jours avant que l'autorisation de licenciement soit accordée, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en invoquant la modification unilatérale de ses fonctions.

La cour d'appel refuse de tenir compte de la décision administrative aux motifs qu'avant même le licenciement prononcé par l'employeur, le contrat de travail a été rompu par la prise d'acte. La Cour de cassation approuve cette décision, conformément à sa jurisprudence antérieure

Même si, en l'espèce, personne n'a porté à la connaissance de l'inspecteur du travail la prise d'acte intervenue trois jours auparavant, celui-ci était devenu incompétent pour autoriser le licenciement.

***C'EST CHOQUANT MAIS LA PRISE D'ACTE ROMPT LE CONTRAT IMMEDIATEMENT !***

**HYGIENE ET SECURITE**

■ **Vers la fin de l'obligation de sécurité de résultat ?**

Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-24.444

Un salarié, chef de cabine sur les vols long-courriers dans une compagnie aérienne, avait été pris d'une **crise de panique** en 2006, alors qu'il partait rejoindre son vol, ce qui avait conduit à un arrêt de travail. Le salarié concerné avait finalement été licencié en 2011, pour ne pas s'être présenté à une visite médicale au cours de laquelle le médecin du travail devait se prononcer sur son reclassement au sol.

Dès 2008, le salarié avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de condamnation de son employeur pour manquement à son obligation de sécurité de résultat. Selon lui, témoin des attentats du 11 septembre 2001 à New-York, la crise de panique dont il a été victime en 2006 résultait de cet **événement** traumatisant dont les **conséquences** n'avaient pas été assez suffisamment prises en charge par l'employeur. Il invoquait notamment l'absence de suivi psychologique et de proposition d'un entretien individuel à son retour en France après les attentats, et le fait que l'employeur aurait dû prendre ces mesures de lui-même, sans qu'il n'eût à les demander.

La cour d'appel a rejeté la demande de l'intéressé en relevant que l'employeur avait réagi correctement au stress post-traumatique. En effet, il avait fait accueillir, au retour de New-York le 11 septembre 2001, le salarié et tout l'équipage par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour **assurer une présence** jour et nuit et **orienter** éventuellement les intéressés vers des **consultations psychiatriques**. Les juges ont par ailleurs constaté que le salarié a été déclaré **apte à 4 reprises** lors de visites médicales entre 2002 et 2005 et qu'il a **exercé ses fonctions sans difficulté** jusqu'en avril 2006. Enfin, les **éléments médicaux** produits, datés de 2008, ne présentaient pas de lien avec les événements du 11 septembre 2001.

La **Cour de cassation** confirme cette décision. Elle déduit de ces éléments que l'employeur, ayant pris **toutes les mesures** prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, n'a pas méconnu l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur peut donc **s'exonérer de sa responsabilité** s'il démontre avoir respecté les règles imposées par le Code du travail en matière d'hygiène et de sécurité, c'est-à-dire notamment avoir **mis en place** des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation des salariés ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés, en respectant les **principes généraux de prévention** (éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux, etc.).

***A CONFIRMER CAR CE REVIREMENT DE JURISPRUDENCE SERAIT UNE REVOLUTION !***

■ **Les membres du CHSCT peuvent être convoqués aux réunions par courrier**

Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-16.067

Dans cette affaire, à la demande de plusieurs membres du comité, le président du CHSCT avait transmis aux élus une convocation à une réunion extraordinaire par **courrier électronique via une**

**liste de distribution collective.** Le secrétaire de l'instance avait alors contesté la régularité de ce mode de convocation car il ne faisait pas apparaître le nom de chaque membre du comité. En vain.

La Cour de cassation relève en effet que si les articles L 4614-8 et R 4614-3 du Code du travail imposent à l'employeur de **transmettre à tous les membres** de l'instance au moins 15 jours avant la date de la réunion l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant, aucune disposition légale ou réglementaire n'oblige ce dernier à utiliser un **mode particulier de transmission**.

*LES JUGES DECOUVRENT INTERNET !*

**PAIE**

■ **Le loyer versé au salarié contre la publicité de l'employeur sur sa voiture est soumis à cotisations**

*Cass. 2e civ. 5-11-2015 no 14-23.184*

Une société avait conclu avec diverses personnes, dont des salariés, des contrats de location en vue d'apposer de la publicité en sa faveur sur leurs véhicules personnels moyennant le versement d'un loyer mensuel de 183 €. La cour d'appel avait admis le recours de l'entreprise contre le redressement de l'Urssaf portant sur des sommes versées à un salarié, estimant que ces sommes avaient été versées à celui-ci **indépendamment de son travail**.

Son arrêt est cassé. La Cour de cassation juge au contraire, sans surprise, que ces sommes entrent dans les prévisions de l'article L 242-1 du CSS.

En effet, pour elle, le salarié perçoit de son employeur une rémunération en contrepartie d'une **prestation complémentaire** qu'il a accepté de lui fournir, qui doit être assujettie à cotisations de sécurité sociale.

*CONFORME AU DROIT MAIS TOTALEMENT ABERRANT !*

**CONGES PAYES**

■ **Pas d'indemnité de congés payés en cas de faute lourde : que va dire le Conseil Constitutionnel ?**

*Cass. soc. QPC 2-12-2015 n° 15-19.597*

Le Conseil constitutionnel est saisi, par la Cour de cassation, d'une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la conformité de l'article L 3141-26 du Code du travail, qui prive le salarié de son indemnité compensatrice de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde, à l'article 11 du préambule de la Constitution de 1946. Selon ce dernier texte, « la Nation garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs ».

Pour la Haute Juridiction, cette question présente en effet un caractère sérieux, en ce que la disposition litigieuse prévoit une perte de jours de congés payés, sans lien avec les règles d'acquisition ou d'exercice du droit au repos.

Le Conseil constitutionnel dispose de 3 mois maximum pour trancher cette question.

On rappellera que, dans ses rapports 2013 et 2014, la Cour de cassation suggérait au législateur de modifier l'article L 3141-26, au motif qu'il n'était pas conforme aux exigences de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, selon lequel les Etats membres doivent garantir à tout travailleur le droit à 4 semaines de congés payés.

*A VOTRE AVIS ... ?*