

# Cabinet CHATARD

Avocat

## LE CAS SOCIAL

Octobre 2016

### **AFFICHAGES OBLIGATOIRES : LA LISTE SE REDUIT**

L'employeur est tenu d'afficher un certain nombre d'informations sur les lieux du travail pour assurer la publicité des règles applicables aux salariés. Mais avec le développement de la digitalisation, il est apparu que d'autres supports que l'affichage pouvait permettre, de manière plus pertinente, la diffusion de l'information auprès des salariés. C'est pourquoi, le gouvernement remplace de plus en plus l'obligation d'affichage par une "obligation d'information par tout moyen".

C'est d'abord l'ordonnance du 26 juin 2014 qui a ouvert cette voie. Deux décrets viennent de compléter la liste des affichages obligatoires pouvant être remplacés par un autre moyen d'information (intranet, courriel...).

#### **1 – Documents pour lesquels l'obligation d'information peut être faite par tous moyens :**

- le règlement intérieur,
- l'intitulé, le lieu et les modalités de consultation des accords collectifs,
- le procès-verbal du résultat des référendums d'entreprise,
- l'ordre des départ en congés payés, ainsi que la raison sociale de la caisse des CP s'il y a lieu,
- les repos hebdomadaires,
- l'égalité de rémunération hommes femmes,
- la liste des membres de l'instance de coordination du CHSCT,
- certaines informations relatives aux travailleurs temporaires,
- certaines informations relatives aux agences de mannequins,
- certains documents dans les services de santé au travail,
- l'organisation et les modalités des élections des représentants du personnel,
- les dispositions sur l'interdiction des discriminations et les sanctions desdites discriminations,
- les dispositions sur le harcèlement moral et sexuel,
- les postes éligibles à la priorité de réembauchage, et le contenu d'un PSE,
- l'existence et le contenu d'un accord de participation.

#### **1 – Document restant soumis à l'obligation d'affichage :**

- les horaires collectifs, la répartition du temps de travail sur tout ou partie de l'année, le repos quotidien non collectif,
- la liste des membres du CHSCT et leur emplacement habituel de travail,
- les modalités d'accès du document unique sur les risques professionnels,
- l'interdiction de fumer,
- les consignes de sécurité en cas d'incendie, ou d'accident électrique,
- les coordonnées du médecin du travail, du service de santé au travail, et services d'urgence,
- les coordonnées de l'inspection du travail,
- la déclaration préalable de chantier du maître d'ouvrage,
- coordonnées du donneur d'ordre en cas de sous-traitance,
- les salaires et frais des salariés travaillant à domicile.

\*\*\*

Attention : il faut toujours penser à conserver la preuve ... !

## ■ LA JURISPRUDENCE :

---

### CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ Reclassement du salarié inapte : les délégués du personnel doivent être consultés, pas le CE

Cass. soc. 14-6-2016 n° 14-23.825 F-D

La consultation des délégués du personnel est une étape incontournable de la procédure de reclassement d'un salarié déclaré physiquement inapte à la suite d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle**. L'employeur ne saurait s'y soustraire, ni y substituer la consultation d'une autre instance : c'est ce que rappelle fermement la Cour de cassation dans cette espèce.

#### *OBLIGATION GENERALISEE A TOUTES LES INAPTITUDES EN 2017 !*

#### ■ Comment reclasser un salarié inapte en cas d'appartenance à un réseau de grande distribution

Cass. soc. 22-9-2016 n° 15-13.849 F-D

Le salarié d'une entreprise exploitant un **commerce sous l'enseigne** « E. Leclerc » est déclaré inapte par le médecin du travail à tout poste dans l'entreprise, mais apte à un poste d'employé commercial dans tous les autres magasins de l'enseigne.

L'employeur ne prend contact avec aucun autre magasin, et licencie le salarié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Pour justifier la procédure suivie, l'employeur met en avant son statut de commerçant indépendant. Son magasin est une structure autonome, n'appartenant pas à un groupe de sociétés, mais seulement à un réseau de distribution. Il en déduit que le **périmètre de recherche de reclassement** du salarié physiquement inapte est restreint à son magasin. Pour l'employeur, en préconisant un reclassement au sein du réseau « E. Leclerc », le médecin du travail a excédé ses pouvoirs, car il a suggéré un reclassement externe à l'entreprise.

La Cour de cassation ne retient pas cette analyse. D'une part, l'avis d'inaptitude physique délivré par le médecin du travail n'ayant pas été contesté, il s'imposait aux parties. D'autre part, le critère déterminant pour fixer le périmètre de reclassement d'un salarié n'est pas le statut juridique de l'employeur, mais la **possibilité de permutation de personnel** au sein du réseau.

#### *OU COMMENT LES JUGES JOUENT AVEC LES NOTIONS JURIDIQUES !*

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ Pas de licenciement si l'absence pour maladie résulte des manquements de l'employeur

Cass. soc. 14-6-2016 n° 14-27.994 F-D

En l'espèce, la Haute Cour censure les juges du fond qui, pour apprécier la légitimité du licenciement d'un salarié absent de manière prolongé pour maladie, auraient dû vérifier si, contrairement à ce que soutenait le salarié, l'employeur avait tenu compte de l'**avis du médecin du travail**.

Celui-ci avait en effet, à l'occasion d'une visite de reprise, déclaré le salarié apte à la reprise du travail sous réserve d'aménagements de son poste.

#### *NUL NE PEUT SE PREVALOIR DE SA PROPRE TURPITUDE !*

■ **Licenciement pendant un congé sabbatique : pas d'indemnité de préavis pour le salarié**

*Cass. soc. 22-9-2016 n° 14-26.359 F-D*

Un salarié en congé sabbatique est licencié pour motif économique à la suite de la mise en **liquidation judiciaire** de l'entreprise. Il saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents.

La Cour de cassation considère que le salarié en congé sabbatique au moment de son licenciement est dans l'impossibilité d'exécuter son préavis. Il ne peut donc pas prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis.

*LE CONTRAIRE EUT ETE HALLUCINANT !*

■ **Licenciement abusif : l'indemnité plancher de 6 mois de salaire est conforme à la Constitution**

*Cons. Const. 2016-582 QPC 13-10-2016*

Le Conseil constitutionnel était saisi, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, de l'article L 1235-3, alinéa 2, du Code du travail, aux termes duquel le juge doit condamner l'employeur, en cas de **licenciement sans cause réelle et sérieuse** et lorsque les parties ne s'accordent pas sur une réintégration dans l'entreprise, à verser au salarié une **indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois**.

Une société faisait en effet valoir que cette indemnité n'est due que par les **entreprises employant au moins 11 salariés** et que cette différence de traitement, fondée sur le critère des effectifs, est contraire au principe d'égalité devant la loi posé par l'article 6 de la Déclaration de 1789.

Elle soutenait aussi que le **caractère incompressible** de l'indemnité et la **possibilité pour le juge de décider d'un montant supérieur** méconnaissent la liberté d'entreprendre.

Le Conseil constitutionnel rejette cette argumentation.

*« COURAGE », CONTORSIONS ET STATUT QUO !*

**FORMATION PROFESSIONNELLE**

■ **Le salarié privé d'entretien professionnel peut obtenir réparation de son préjudice**

*Cass. soc. 6-7-2016 n° 15-18.419 F-D*

Dans cette affaire, un salarié avait bénéficié d'un seul entretien en 10 ans de carrière dans l'entreprise, la convention collective de son entreprise prévoyant un tel entretien tous les deux ans. Pour le débouter de sa demande de dommages et intérêts, la cour d'appel a retenu qu'il avait bénéficié des formations professionnelles qu'il avait demandées.

A tort, décide la Cour de cassation : l'objet de l'entretien, tel que prévu par l'accord collectif, n'est pas uniquement de déterminer des actions de formation à suivre par le salarié, mais également d'identifier les compétences nouvelles à acquérir ou perfectionner en vue d'une meilleure maîtrise de son emploi par le salarié, ou d'une évolution professionnelle.

Le salarié réclamait 26 000 € de **dommages et intérêts pour mauvaise exécution du travail** : il appartiendra à la cour d'appel de renvoi d'apprécier le préjudice subi et de fixer le montant des réparations.

*RELISEZ VOTRE CONVENTION COLLECTIVE !*

■ **Le droit à la preuve peut-il justifier une atteinte à la vie privée d'un salarié ?**

*CA Poitiers 4-5-2016 n° 15/04170, ch. Sociale*

Dans cette affaire, il était reproché à un salarié, éducateur dans une association d'aide aux personnes handicapées mentales, d'avoir eu sur le réseau social Facebook des échanges avec un résident handicapé dont il avait la charge, qui présentaient un caractère humiliant pour ce dernier et pouvaient, selon l'employeur, être regardés comme un acte de maltraitance susceptible d'engager la responsabilité de l'association.

Les juges du fond relèvent qu'il s'agissait de **propos échangés entre deux utilisateurs du réseau Facebook**, auxquels seuls ces derniers avaient accès via leurs **profils sécurisés par un mot de passe**, et qui n'étaient donc pas accessibles à des tiers. Ils retiennent que même si par son contenu cette conversation pouvait se rattacher à la sphère professionnelle, sa divulgation, quel qu'en soit l'auteur, était dès lors de nature à porter atteinte à la vie privée et en particulier au secret des correspondances.

Compte tenu du caractère privé de la conversation entre le salarié et le résident de l'association, l'employeur **n'était pas en principe admis à produire des captures d'écran** de celle-ci dans le cadre du litige consécutif au licenciement pour faute grave de l'éducateur. La cour d'appel de Poitiers a néanmoins admis la recevabilité de ces pièces, sur le fondement du principe jurisprudentiel du droit à la preuve.

***POURQUOI VIENT-ON SUR SON LIEU DE TRAVAIL : TRAVAILLER OU FACEBOOK ?***

■ **Le salarié peut-il faire du co-voiturage avec son véhicule professionnel ?**

*Cons. prud. Nantes 4-7-2016 no 15/00408*

Le conseil de prud'hommes de Nantes a invalidé le licenciement pour faute d'un salarié qui prenait des passagers en covoiturage avec son véhicule professionnel, mais reversait les sommes perçues à des œuvres caritatives.

***CE N'EST PAS UNE PLAISANTERIE !***

**PAIE**

■ **Non-concurrence : un DRH peut contester la validité de sa clause même s'il en est le rédacteur**

*Cass. soc. 6-7-2016 n° 15-10.987 F-D*

Dans cette affaire, un salarié occupait la fonction de responsable des ressources humaines et avait, à ce titre, **participé à la rédaction de la clause** de non concurrence litigieuse. Dès lors, se posait la question de savoir si ce dernier pouvait contester la validité d'une clause qu'il avait lui-même rédigée.

Pour l'employeur, la réponse à cette question ne pouvait être que négative, estimant que le salarié s'était lui-même créé un préjudice qu'il avait la possibilité de faire cesser. Il contestait en conséquence sa condamnation au paiement de dommages et intérêts pour défaut de validité de la clause.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et confirme la décision des juges du fond. Elle décide, pour la première fois à priori, que la participation du salarié à la rédaction de la clause de non-concurrence n'a **aucune incidence sur sa validité**.

En d'autres termes, rien n'empêche un salarié, fût-il chargé des ressources humaines, de contester une clause de non-concurrence dont la nullité lui est, au moins en partie, imputable.

***IL FAUT SE Pincer !***