

Cabinet
CHATARD
Avocat

LE CAS SOCIAL

Novembre 2016

POUR BIEN FINIR L'ANNEE : SPECIAL JURISPRUDENCE

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Cybersurveillance : le salarié peut-il utiliser un logiciel anti-espion ?

CA Nancy 22-7-2016 n° 14/00624, ch. soc.

Un salarié, occupant les fonctions de « webmaster » dans une société ayant pour objet l'hébergement des sites internet de clients est licencié pour faute lourde. Il lui était reproché d'avoir piraté les serveurs informatiques de l'entreprise, d'avoir volontairement coupé les connexions internet et espionné les boîtes mail des membres de la direction et de certains collègues de travail.

L'entreprise avait bien subi des actions de piratage démontrées par les audits informatiques réalisés à sa demande. Mais il fût établi devant les juges que le salarié concerné n'en était pas le responsable. Ces actes malveillants avaient été commis par d'autres salariés de l'entreprise sans complicité de sa part. Seul pouvait finalement lui être reproché le fait d'avoir **installé sur son ordinateur de travail un logiciel anti-espion** visant à lui permettre de vérifier que celui-ci n'était pas sous la surveillance d'un logiciel espion mis en place par l'employeur.

L'intéressé expliquait avoir pris cette précaution pour **vérifier si ses mails privés n'étaient pas contrôlés** par l'employeur, après que ses supérieurs lui avaient fait le reproche de trop communiquer avec son « amie ». Il soupçonnait donc l'installation sur son poste informatique d'un logiciel de type « keylogger », permettant notamment d'enregistrer toute frappe saisie sur un clavier d'ordinateur ou tout écran consulté à partir de ce dernier. Or un tel logiciel espion est un mode de contrôle en principe illicite.

C'est dans ce contexte que la cour d'appel a estimé le licenciement non justifié, après avoir relevé que la **démarche du salarié avait pour unique but** de se prémunir contre un éventuel agissement irrégulier de l'employeur et n'avait en outre eu **aucune répercussion négative** sur son travail.

INTRUSION DE LA VIE PRIVEE AU TRAVAIL : CA CONTINUE !

■ Discriminer un salarié en raison de son orientation sexuelle peut coûter cher

CA Paris 22-9-2016 n° 14/07337

Un salarié, cadre dans le secteur bancaire, s'estimait **victime de harcèlement et de discrimination salariale** en raison de son orientation sexuelle. Il avait saisi le juge de plusieurs demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail, dont l'une avait pour objet de réparer son préjudice moral. A l'appui de ses prétentions, l'intéressé rapportait plusieurs **éléments de faits**.

Ainsi, étaient produits aux débats de nombreux **courriers électroniques à connotation sexuelle**, dont la teneur ne laissait aucun doute sur la connaissance par l'employeur de l'homosexualité du salarié. En particulier, son supérieur hiérarchique lui avait adressé un message pour son anniversaire dans lequel figurait un **photomontage** le représentant en caleçon accompagné d'une poupée gonflable et d'un boulet au pied symbolisant, sans nul doute, l'entrave. D'autres courriers électroniques grossiers et blessants, envoyés à plusieurs salariés dont l'intéressé,

comportaient des propos à connotation sexuelle comme, par exemple, « de quel sexe êtes-vous ? Etes-vous un homme ou une femme ? Pour le savoir regardez en bas... mais pas en bas du message ! Andouille ! ».

La cour d'appel de Paris a lourdement condamné un employeur pour avoir discriminé l'un de ses salariés en raison de son **orientation sexuelle**, l'intéressé ayant subi une très forte **baisse de sa rémunération** variable concomitante à la connaissance par l'employeur de son homosexualité.

ATTENTION : LA LOI « EL KHOMRI » VOUS IMPOSE DESORMAIS DE LUTTER CONTRE LE SEXISME QUEL QU'IL SOIT !

■ **Pas de formalisme pour les propositions de reclassement du salarié inapte**

Cass. soc. 22-9-2016 n° 15-15.966 F-D

Dans une décision récente, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle les conditions dans lesquelles l'employeur peut présenter ses propositions de reclassement au salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail :

- **pas d'exigence d'un écrit**, comme spécifié par un récent arrêt,
- les **offres** de reclassement peuvent être présentées à l'intéressé **lors de l'entretien préalable** : en effet, les recherches de reclassement doivent se poursuivre jusqu'au licenciement.

Cette souplesse ne doit, cependant, pas faire oublier à l'employeur que ses propositions doivent être **suffisamment précises** et comporter tous les éléments utiles pour **permettre au salarié d'y répondre** en toute connaissance de cause. A défaut, elles pourraient être considérées comme insuffisamment loyales et sérieuses. Rappelons que, en cas de litige, c'est sur lui que pèse la charge de la preuve qu'il a satisfait à son obligation.

OUI MAIS PAS D'ECRIT = PAS DE PREUVE = CONDAMNATION ASSUREE !

■ **Inaptitude physique d'une salariée enceinte : attention à la motivation de la lettre de rupture**

Cass. soc. 3-11-2016 n° 15-15.333 FP-PB

Une salariée, professeure de danse, subit une grossesse difficile à l'issue de laquelle elle donne naissance à un enfant sans vie. Elle fait une dépression, pendant laquelle elle est placée en arrêt de travail. Dans le cadre de la visite médicale de reprise, elle est déclarée **inapte à tout poste**, le médecin du travail mentionnant un danger immédiat pour sa santé. Pendant que l'employeur procède à une recherche de reclassement, la salariée l'informe qu'elle est à nouveau enceinte. Concluant à l'impossibilité de la reclasser, l'employeur prononce un licenciement, que l'intéressée conteste.

La Cour de cassation, saisie du litige, admet implicitement la possibilité, pour l'employeur, de rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude physique. Si celle-ci rend impossible le maintien du contrat de travail de la salariée enceinte, elle peut être invoquée à l'appui du licenciement.

Attention toutefois : aux termes de l'article L 1225-4 du Code du travail, l'impossibilité de maintenir le contrat de travail invoquée à l'appui du licenciement doit être dépourvue de tout lien avec la grossesse. En d'autres termes, si le médecin du travail met en évidence un lien entre la grossesse ou la maternité de la salariée et son inaptitude physique, celle-ci ne peut pas justifier la rupture.

En l'espèce, la **lettre de licenciement** mentionnait bien l'inaptitude physique de la salariée et l'impossibilité dans laquelle se trouvait l'employeur de la reclasser, **mais pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour des raisons étrangères à la grossesse**.

L'employeur aurait dû faire état, dans la lettre de licenciement, des raisons pour lesquelles l'inaptitude physique de la salariée, constatée par le médecin du travail, faisait obstacle au maintien de son contrat de travail pendant la grossesse, son congé de maternité et la période de protection dont elle bénéficie au moment de la reprise du travail.

A TROP VOULOIR PROTEGER : VOICI LE RESULTAT ...

■ L'employeur peut désormais tenir compte des souhaits de reclassement du salarié inapte

Cass. soc. 23-11-2016 nos 15-18.092 et 14-26.398 FS-PBRI

Dans la première espèce, un salarié victime d'un accident du travail est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. L'employeur lui propose un reclassement sur des postes en France, que l'intéressé **refuse** en raison de leur éloignement de son domicile. L'employeur en conclut qu'il n'est pas nécessaire d'étendre ses recherches sur des postes au sein des sociétés du groupe situées à l'étranger, encore plus éloignées. Jugeant le reclassement du salarié impossible, il le licencie.

Dans la seconde espèce, le salarié déclaré inapte **ne répond pas aux offres de reclassement** présentées par l'employeur, sur des postes situés en France. L'employeur en déduit qu'il refuse ces propositions, et jugeant inutile d'étendre ses recherches aux sociétés du groupe implantées à l'étranger, procède également au licenciement de l'intéressé.

Les salariés contestent tous les deux leur licenciement. Selon eux, en cessant ses recherches de reclassement après refus - explicite ou présumé - de ses premières propositions de postes, l'employeur a manqué à ses obligations. Ils pouvaient espérer obtenir gain de cause, car selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'employeur doit chercher à reclasser le salarié déclaré inapte au sein de l'entreprise ou, le cas échéant, du groupe et ce, quelle que soit la **position prise par l'intéressé**.

Les juges du fond, saisis du litige, n'ont cependant pas appliqué cette jurisprudence et ont débouté les demandeurs. Selon eux, les deux licenciements reposaient sur une cause réelle et sérieuse, car l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement n'ayant pas abouti. Les salariés se sont donc pourvus en cassation.

La Cour de cassation, en confirmant les décisions des juges du fond, **abandonne sa jurisprudence antérieure**.

Le **principe** est désormais que l'employeur a la possibilité de tenir compte de la position du salarié sur son reclassement. On notera que la prise en compte de la volonté du salarié est facultative : l'employeur n'a pas d'obligation d'orienter sa recherche en ce sens.

En autorisant l'employeur à tenir compte des souhaits exprimés par le salarié pour son reclassement, la Cour de cassation adopte une position pragmatique. La **recherche** de reclassement, lorsqu'elle s'impose, doit être menée de façon **loyale et sérieuse**. Avant d'envisager le licenciement, l'employeur doit être en mesure de justifier de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de reclasser le salarié, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagements de temps de travail, tant au sein de l'entreprise, que le cas échéant, au sein du groupe lorsqu'une permutation de personnel est possible. Mais désormais, si le salarié informe l'employeur qu'il ne souhaite être reclassé que sur un périmètre géographique précis, la recherche de reclassement peut être **limitée** à cette zone. La procédure de licenciement ne sera plus systématiquement invalidée au motif que des emplois disponibles dans d'autres secteurs, mais non conformes aux souhaits du salarié, ne lui ont pas été proposés.

***LA COUR DE CASSATION PASSE PAR PERTES ET PROFITS 12 ANS DE JURISPRUDENCE
TRES CONTRAIGNANTE POUR LES ENTREPRISES DONT BEAUCOUP ONT ETE
LOURDEMENT CONDAMNEES AVANT CE REVIREMENT !
ELLE AURAIT PU ETRE PRAGMATIQUE IL Y A LONGTEMPS !***

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Un litige d'ordre privé peut-il justifier un licenciement disciplinaire ?

Cass. soc. 28-9-2016 no 15-17.542 F-D

Un salarié avait été licencié pour faute grave en raison des **menaces et injures** proférées sur le **répondeur d'un collègue** à cause d'une dette d'argent. Pour sa défense, l'intéressé faisait valoir que les faits concernaient un litige personnel ne pouvant pas faire l'objet d'une sanction de l'employeur.

Mais la Cour de cassation ne suit pas cet argument. En effet, les messages de menaces avaient été laissés par le salarié sur le téléphone professionnel de son collègue, durant son temps de travail, au

sujet d'une dette contractée à l'occasion d'un événement organisé par l'entreprise. Les faits avaient de surcroît eu pour effet de fortement perturber la victime dans son travail, affectant l'obligation de sécurité à laquelle est tenu l'employeur. La Haute Cour approuve donc les juges du fond qui ont considéré que les faits se rattachaient à la vie professionnelle du salarié et pouvaient être sanctionnés d'un licenciement disciplinaire.

VIE PRIVEE / PROFESSIONNELLE : ON SE CONTREDIT A TOUS LES ETAGES !

■ Comparer des collègues à des " collabos " peut constituer une faute

Cass. soc. 6-10-2016 n° 15-19.588 FD

Un cadre dirigeant, dans la mutuelle des armées, fait un jeu de mot **sarcastique** à partir de différents usages du mot collaborateur, rapprochant les collaborateurs de l'entreprise avec ceux de la seconde guerre mondiale.

En effet, il écrit un texte destiné à être lu lors de la réunion préparatoire d'une convention de la mutuelle, et se terminant par les propos suivants : « vous l'avez bien compris, en tant que collaborateur, vous avez un rôle essentiel dans la démarche, et nous sommes tous des **collaborateurs**, comme disait si bien Laval ».

La répétition réunissant de nombreux membres de la mutuelle, une certaine **publicité** est donnée aux propos litigieux.

Les juges du fonds, approuvés par la chambre sociale de la Cour de cassation, estiment que ceux-ci constituent, compte tenu de l'environnement de travail, un exercice abusif de sa liberté d'expression conférant une cause réelle et sérieuse au licenciement de l'intéressé.

Le salarié fait valoir pour sa défense qu'il était absent de cette réunion et que c'est un tiers qui a procédé à la lecture. Or, c'est lui qui a préparé et validé le texte, dont, comme le relève la Cour de cassation, il savait qu'il serait lu à cette occasion.

Les circonstances que les propos sarcastiques en cause ont été tenus en public et émanent d'un cadre dirigeant jouent un rôle important dans l'appréciation par les juges de l'**abus** en matière de **liberté d'expression**, caractérisé par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

UN SALARIE PAS BIEN MALIN ...

■ La victime d'un accident de trajet ne bénéficie pas de la protection liée aux accidents du travail

Cass. soc. 22-9-2016 n° 14-28.869 F-D

Il résulte de la combinaison des articles L 1226-7 et L 1226-10 du Code du travail que le **salarié déclaré physiquement inapte** à la suite d'un accident de trajet est exclu du régime de l'inaptitude d'origine professionnelle.

En l'espèce, les juges écartent donc les prétentions du salarié, qui considérait que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne consultant pas les **délégués du personnel**, étape obligatoire de la procédure de reclassement du salarié inapte à la suite d'un accident du travail.

La situation sera différente à l'avenir. En effet la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (**loi Travail**) étend l'obligation de consultation des délégués du personnel au reclassement des salariés dont l'inaptitude physique résulte d'une maladie ou d'un accident non professionnel à compter du 1^{er} janvier 2017.

Ainsi, à compter de cette date, l'avis des délégués du personnel devra également être sollicité pour le reclassement d'un salarié dont l'inaptitude physique est consécutive à un accident de trajet.

UNE SIMPLIFICATION DE COURTE DUREE !