


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### Résiliation judiciaire – Souffrances au travail – Réaction insuffisante de la part de l'employeur – Effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

**Rappel :** Il pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat. A ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).

**Cass. Soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507**

Dans cette affaire, une salariée s'était plainte auprès de son employeur de subir une mise à l'écart et un comportement méprisant de la part de l'une de ses collègues.

En réaction à cette plainte, l'employeur a :

- invité la salariée à prendre rendez-vous avec le médecin du travail ;
- organisé une réunion entre la salariée et d'autres salariés de l'entreprise (dont la prétendue harceleuse) au cours de laquelle des propositions de modification de l'organisation du travail avaient été faites ;

- mis en place un coordinateur chargé de régler les difficultés entre les salariés.

La situation ne s'étant pas améliorée, la salariée s'est retrouvée en arrêt de travail en raison de son état de souffrance psychologique. Elle a alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail au tort de l'employeur. La salariée reprochait à son employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité de résultat en ne mettant pas un terme à sa situation de harcèlement.

Au cours de la procédure judiciaire, la salariée a été licenciée pour inaptitude.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée et a prononcé la résiliation judiciaire de son contrat de travail. L'employeur a été condamné à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation. Il considérait avoir respecté son obligation de sécurité de résultat en réagissant immédiatement à la souffrance de la salariée.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la décision des juges considérant que l'employeur

« n'avait pas pris toutes les mesures utiles » pour régler avec impartialité par sa médiation le conflit persistant entre les salariés.

La Cour relevait également que l'employeur avait laissé sans réponse un courrier de la salariée l'interrogeant sur son avenir professionnel.

Dans une telle situation, l'employeur aurait dû convier les salariés à une médiation visant à mettre un terme à la situation conflictuelle ce qui aurait permis à la salariée de réintégrer son poste. A défaut d'y parvenir, l'employeur aurait dû séparer les 2 salariés en proposant à la salariée, sans attendre la fin de son arrêt de travail, soit un changement de bureau soit un poste disponible dans un autre établissement à proximité. Il n'aurait pas dû également laisser le courrier sans réponse.

**Note :** Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 19 novembre 2015, n° 13-26.199).

Dans une autre affaire assez similaire, la Cour de cassation n'a pas fait droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié au motif que l'employeur avait mis fin rapidement à la situation de conflit (Cass. Soc., 21 juin 2017, n° 15-24.272).

### **Inaptitude – Salarié protégé – Autorisation de licenciement – Licenciement pour inaptitude – Manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat – Saisine des juridictions prud'homales pour obtenir réparation**

**Rappel :** Le salarié licencié en raison d'une inaptitude ayant pour origine un harcèlement moral peut obtenir l'annulation de son licenciement sur le fondement de l'article L. 1152-3 du Code du travail (Cass. Soc., 24 juin 2009, n° 07-43.994).

Pour un salarié protégé, dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'inspecteur du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie le licenciement. Il ne lui appartient pas, en revanche, de rechercher la cause de cette inaptitude, y

compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral.

Il revient, ensuite, au salarié protégé de faire valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.

Le salarié protégé peut donc réclamer :

- En plus des dommages et intérêts pour harcèlement moral, la réparation du préjudice lié à la perte d'emploi (Cass. Soc., 27 novembre 2013, n° 12-20.301) ;
- la nullité de son licenciement sur le fondement de l'article L. 1152-3 du Code du travail (Cass. Soc., 15 avril 2015, n° 13-21.306).

Cette procédure est-elle applicable, en dehors du harcèlement moral, à un autre manquement de l'employeur à l'origine de l'inaptitude du salarié protégé ?

### **Cass. Soc., 29 juin 2017, n° 15-15.775**

A la suite de son licenciement pour inaptitude, un salarié protégé a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages et intérêts notamment pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Le salarié reprochait à son employeur :

- d'avoir subi pendant plusieurs années des changements réguliers de secrétaires entraînant une désorganisation du service et un accroissement de sa charge de travail ;
- de n'avoir jamais tenu compte de ses plaintes pour modifier ses conditions de travail ce qui a eu des répercussions sur sa santé mentale puisque le salarié a été placé en arrêt de travail puis licencié pour inaptitude après autorisation de l'inspecteur du travail.

Les juges du fond ont fait droit à la demande du salarié considérant que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat. Ils ont alors accordé aux salariés des dommages et intérêts :

- d'une part, pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat ;

- d'autre part, pour réparer le préjudice lié à la perte d'emploi.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation. Il estimait que le salarié n'était pas en droit de saisir le juge judiciaire. Selon lui, ce n'était que dans l'hypothèse d'un harcèlement moral que le salarié protégé licencié pour inaptitude pouvait saisir le juge judiciaire aux fins d'indemnisation.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et applique sa jurisprudence dégagée en 2013 à propos du harcèlement moral.

L'attendu de principe étant rédigé en des termes généraux, il est possible de l'appliquer au manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat.

En effet, la Cour considère que *« l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations »*.

En l'espèce, après avoir constaté que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat était caractérisé et en lien avec l'inaptitude du salarié, la Cour de cassation a confirmé la décision des juges d'appel ayant accordé des dommages et intérêts au salarié.

### **Licenciement – Dénonciation de bonne foi de faits de corruption – Protection attachée au lanceur d'alerte – Licenciement nul**

**Rappel :** Les salariés dénonçant de bonne foi des faits de corruption bénéficient d'une protection contre le licenciement.

Cette protection était prévue à l'article L. 1161-1 du Code du travail. Toutefois, cet article a été supprimé par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 qui a créé un statut général du lanceur d'alerte.

La définition du lanceur d'alerte est désormais générale. Il s'agit d'une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi (article 6 de la loi du 9 décembre 2016) :

- un crime ou un délit ;
- une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Le lanceur d'alerte doit émettre son signalement selon une procédure spécifique prévue à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent établir des procédures appropriées de recueil des signalements (Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017).

Le lanceur d'alerte qui répond à la définition et respecte la procédure prévue bénéficie d'une protection contre le licenciement (article L. 1132-3-3 du Code du travail). A défaut, le licenciement est nul (article L. 1132-4 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 21 juin 2017, n° 15-21.897**

A la suite de son licenciement pour faute grave, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de son licenciement.

Le salarié estimait avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de corruption (sous facturation de produits et versement de commissions excessives) au sein de son entreprise. Le salarié soutenait avoir :

- informé, en mars 2010, sa hiérarchie de telles pratiques sans aucun retour ;
- rédigé, 3 mois plus tard, une note destinée aux administrateurs de l'entreprise ;
- été convoqué, 15 jours après, à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

L'employeur soutenait que le licenciement n'était pas en lien avec cette dénonciation. Il reprochait

au salarié son insubordination vis-à-vis de son nouveau supérieur hiérarchique.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié après avoir relevé :

- qu' « après avoir dénoncé à l'employeur des faits de corruption le salarié a été évincé brutalement de l'entreprise » ;
- « que l'employeur ne démontrait pas que la rupture du contrat de travail était justifiée par les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ».

La Cour d'appel a prononcé la nullité du licenciement. Mais, la cour n'a pas fait droit à la demande de réintégration du salarié au motif que l'employeur s'y opposait.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a confirmé la nullité du licenciement considérant qu'il trouvait « sa cause dans la dénonciation de faits de corruption ». Elle a relevé la concomitance de l'éviction brutale du salarié et des perquisitions effectuées par les autorités européennes de la concurrence à la suite de sa dénonciation.

Mais, la Haute juridiction a censuré le reste de l'arrêt estimant que l'employeur était tenu d'accepter la réintégration du salarié, à moins d'une impossibilité matérielle, laquelle n'avait pas été constatée en l'espèce.

Il en résulte que le salarié a droit à être réintégré dans l'entreprise.

**Note :** La Cour de cassation a déjà annulé le licenciement d'un salarié ayant dénoncé de bonne foi des faits d'escroquerie et de détournement de fonds publics pratiqués au sein de son entreprise (Cass. Soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557).

### **Licenciement pour faute grave – Commission de discipline – Avis impératif – Non-respect de l'employeur – Licenciement sans cause réelle et sérieuse**

**Rappel :** Le contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur (article L. 1231-1 du Code du travail).

L'employeur doit suivre la procédure de licenciement prévue à l'article L. 1232-1 et suivant du Code du travail.

Dans certaines entreprises, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une procédure disciplinaire distincte de la procédure légale et plus protectrice des droits des salariés.

Lorsque la procédure conventionnelle constitue pour le salarié une garantie de fond, le licenciement intervenu en méconnaissance de cette procédure est sans cause réelle et sérieuse (Cass. 28 mars 2000, n° 97-43.411).

### **Cass. Soc., 23 mai 2017, n° 16-11.296**

L'employeur a prononcé le licenciement d'un salarié en raison de ses absences injustifiées et répétées.

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, le salarié a saisi la commission de discipline avant que la sanction de l'employeur ne devienne définitive.

La commission de discipline a prononcé une sanction disciplinaire de mise à pied de 10 jours. L'employeur n'a pas suivi cette sanction et a maintenu le licenciement pour faute grave.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté les dispositions conventionnelles. En l'espèce :

- l'article 19-2 de la convention collective nationale de la restructuration ferroviaire du 4 septembre 1984 prévoit la possibilité pour un salarié dont le licenciement est prononcé de saisir une commission de discipline ;
- l'article 5.5.1 de l'accord d'entreprise du 21 décembre 2000 précise que l'employeur « ne peut contester l'avis émis par la convention de discipline sur la sanction ». Cependant, il peut « modifier le niveau de gravité du licenciement » (faute grave ou non).

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont fait droit à la demande du salarié et déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Aux termes des dispositions conventionnelles, l'employeur était tenu de suivre l'avis de la commission. Il retrouvait une liberté uniquement en ce qui concernait le niveau de gravité du licenciement.

## RELATIONS COLLECTIVES

### **Elections professionnelles – Vote par correspondance – Retard dans l'acheminement d'un vote – Absence de prise en compte – Vote déterminant – Annulation des élections**

**Rappel :** L'employeur peut décider de recourir aux votes par correspondance pour tous les salariés lors des élections professionnelles.

Cette modalité doit être prévue dans le protocole préélectoral (Cass. Soc., 13 février 2013, n° 11-25.696).

L'employeur doit envoyer les documents nécessaires au vote par correspondance suffisamment à l'avance pour permettre aux électeurs de disposer d'un délai suffisant pour voter.

Les élections peuvent être annulées lorsque l'envoi tardif des documents nécessaires au vote et l'impossibilité pour certains électeurs de voter ont faussé les résultats du scrutin (Cass. Soc., 10 mars 2010, n° 09-60.236).

#### **Cass. Soc., 21 juin 2017, n° 16-60.262**

A l'issue du premier tour des élections des membres du CE au sein de l'entreprise :

- le syndicat SUD a obtenu 13 voix ;
- le syndicat CFTC a obtenu 7 voix ;
- le syndicat FO a obtenu 6 voix.

Le syndicat SUD a obtenu 2 sièges, le syndicat CFTC 1 siège et le syndicat FO aucun siège.

Un candidat a saisi le Tribunal d'instance afin d'obtenir l'annulation des élections. Le salarié estimait que les résultats étaient faussés dans la mesure où un vote par correspondance pour la

liste FO, parvenu le lendemain des élections, n'avait pas été pris en compte.

Le Tribunal a fait droit à la demande du candidat et annulé les élections.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation. Il soutenait que le scrutin n'était pas entaché de nullité dans la mesure où le retard dans l'acheminement du vote du salarié ne lui était pas imputable mais était causé par la Poste.

La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif que l'absence de prise en compte du vote du salarié avait été déterminante de la qualité représentative des syndicats.

**Note :** Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 10 mars 2010, n° 09-60.236).

### **DP – Licenciement après autorisation de l'inspecteur du travail – Annulation de l'autorisation – Absence de réintégration du fait du refus du salarié des postes proposés – Nouveau licenciement – Protection contre le licenciement – Point de départ – Date à laquelle l'employeur a rempli son obligation de réintégration**

**Rappel :** En cas d'annulation de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, ce dernier a le droit, s'il le demande dans un délai de 2 mois suivant la notification de la décision d'annulation, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent (article L. 2422-1 du Code du travail).

Concernant le mandat, l'article L. 2422-2 du Code du travail prévoit que le délégué du personnel (DP) dont la décision d'autorisation a été annulée est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas

été renouvelée. Dans le cas contraire, le salarié bénéficie pendant une durée de 6 mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection contre la rupture de son contrat de travail.

**Cass. Soc., 17 mai 2017, n° 14-29.610**

Une salariée investie d'un mandat de DP a été licenciée pour motif économique après autorisation de l'inspecteur du travail le 15 mai 2007. Cette autorisation a été annulée sur recours hiérarchique le 13 novembre 2007. La salariée a demandé sa réintégration le 19 novembre 2007.

L'employeur a repris le versement du salaire et a proposé 2 postes au salarié qui ont été refusés :

- le premier le 3 décembre 2007 ;
- le deuxième le 14 mai 2008.

A la suite de ces refus, l'employeur a licencié la salariée le 5 juin 2008 sans avoir sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de son licenciement pour violation du statut protecteur.

La salariée estimait que son licenciement devait être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans la mesure où, n'ayant pas pu retrouver son mandat, elle bénéficiait pendant une durée de 6 mois de la protection contre la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande estimant qu'à la date de son licenciement la salariée ne disposait plus de la protection attachée au DP.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a censuré cette décision considérant que le délai de 6 mois court, « lorsque l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant, à compter du jour où l'employeur exécute son obligation de réintégration en proposant au salarié un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière ».

En l'espèce, les juges ont considéré que l'employeur avait satisfait à son obligation de réintégration par la proposition du 14 mai 2008. Dès lors, c'est à compter de cette date que le délai de 6 mois a commencé à courir.

Par conséquent, le licenciement intervenu le 5 juin 2008 aurait dû être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. A défaut, celui-ci devait être déclaré nul.



## Législation et réglementation

**Décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à une personne de faire valider ses expériences professionnelles, bénévoles ou syndicales en vue d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (article L. 6411-1 du Code du travail).

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ont facilité l'accès à ce dispositif.

Le décret harmonise les dispositions réglementaires avec les dispositions législatives et apporte quelques précisions.

- **La durée minimale d'activité**

La loi du 8 août 2016 a assoupli la condition relative à la durée minimale d'activité pour ouvrir droit à une VAE en la fixant à 1 an au lieu de 3 ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non (article L. 335-5 du Code de l'éducation).

Le décret précise que cette durée est calculée sur un nombre d'heures correspondant à la durée du travail effectif à temps complet en vigueur dans l'entreprise en fonction de la période de référence.

- **La procédure**

Le décret redéfinit la procédure de VAE. Celle-ci est composée de 2 étapes :

- Recevabilité de la demande. Au cours de cette étape, l'organisme certificateur peut proposer au candidat une aide gratuite à la constitution de son dossier.
- Evaluation du jury

- **La prise en charge des dépenses**

Les frais relatifs à la VAE peuvent être pris en charge par l'OPCA. Il s'agit selon le décret de : la rémunération du salarié pendant sa VAE, les frais de transports, de repas et d'hébergement, les frais

d'examen du dossier de recevabilité, les frais d'accompagnement du candidat et les frais d'organisation de session d'évaluation par l'organisme certificateur.

## **Réforme du Code du travail – Examen par l'Assemblée nationale**

Après avoir été présenté au Conseil des ministres le 28 juin 2017, le projet de loi d'habilitation a été examiné par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale le 4 juillet.

Le 10 juillet, a débuté l'examen du texte en séance plénière de l'Assemblée nationale. A partir du 24 juillet, ce sera au tour des sénateurs de l'examiner.

### PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)

### NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

