



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 509 — 20 septembre 2019



11 min

- ✓ Harcèlement moral – Attitude moins collaborative – Licenciement – Nullité
- ✓ Accident – Licenciement pour inaptitude – Décision de la CPAM – Non-application de la législation professionnelle – Versement d’une indemnité spécifique de licenciement possible par le juge
- ✓ Licenciement – Convocation – Entretien – Délai de 5 jours – Décompte
- ✓ PSE – Annulation – Point de départ du délai de contestation des salariés contre le licenciement (NON)
- ✓ Préjudice d’anxiété – Réparation – Indemnisation ouverte à d’autres substances nocives et toxiques
- ✓ Brexit – Législation de Sécurité sociale applicable – Réponses apportées par l’Urssaf
- ✓ RGPD – Registre simplifié – Modèle mis à disposition par la CNIL

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Harcèlement moral – Attitude moins collaborative – Licenciement – Nullité

Rappel : *Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral (art. L. 1152-2 du Code du travail).*

Tout licenciement intervenu en méconnaissance de ces dispositions est nul (art. L. 1152-3 du Code du travail).

Un employeur peut-il licencier une salariée qui a une attitude moins collaborative depuis le harcèlement qu'elle a subi ?

Cass. Soc., 10 juillet 2019, n° 18-14.317

Une salariée, occupant les fonctions d'assistante de direction, est licenciée pour faute grave, du fait de son comportement déloyal résultant dans le fait :

- ✓ D'adopter une attitude moins collaborative ;
- ✓ D'émettre des rumeurs calomnieuses à l'égard de l'employeur afin de créer des dissensions au sein de l'entreprise ;
- ✓ De tenter d'obtenir le paiement d'une prime de bilan en se fondant sur un document sur lequel elle avait apposé seule, de son propre chef, le tampon de la société.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi le CPH pour solliciter le paiement de diverses sommes dont notamment des dommages-intérêts pour harcèlement moral ainsi qu'au titre de la rupture du contrat de travail.

Elle soutenait que son attitude était causée par le harcèlement dont elle était victime, résultant notamment du retrait de certaines attributions, d'injures et d'humiliations de la part de l'employeur. Au soutien de ces allégations, la salariée a produit en justice des attestations de plusieurs salariés et tiers à l'entreprise, des sms envoyés par son employeur et le rapport du médecin du travail.

La Cour d'appel a retenu l'existence d'un harcèlement moral et jugé le licenciement nul.

La Cour de cassation confirme cet arrêt considérant que :

- ✓ Le « harcèlement moral (...) était caractérisé à l'égard de la salariée » ;
- ✓ « « l'attitude de moins en moins collaborative » ainsi que le fait de créer des dissensions au sein de l'équipe et de dénigrer le gérant, (...) **étaient une réaction au harcèlement moral dont la salariée avait été victime** ».

Partant de ce constat, les juges n'avaient pas à examiner les autres faits énoncés dans la lettre de licenciement.

Autrement dit, l'employeur ne peut licencier un salarié du fait de son comportement moins collaboratif, lorsque cette attitude résulte du harcèlement moral dont il a été victime.

Note : Dans cette affaire, le harcèlement moral était caractérisé et le licenciement présentait un lien avec le harcèlement ce qui justifiait la nullité du licenciement.

Dans un autre arrêt du même jour, la Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel qui après avoir reconnu l'existence d'un harcèlement moral en a déduit la nullité du licenciement sans caractériser « *le fait que la salariée avait été licenciée pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral* » (Cass. Soc., 10 juillet 2019, n° 18-10.560).

■ Accident – Licenciement pour inaptitude – Décision de la CPAM – Non-application de la législation professionnelle – Versement d'une indemnité spécifique de licenciement possible par le juge

Rappel : En cas de licenciement consécutif à une inaptitude physique liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur doit verser au salarié licencié :

- ✓ Une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale ;
- ✓ Une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la durée du préavis légal auquel il pourrait prétendre (art. L. 1226-14).

Cass. Soc., 3 juillet 2019, n° 18-16.718

Dans cette affaire, une salariée est déclarée inapte à son poste par le médecin du travail puis licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 21 décembre 2012.

En janvier 2013, la CPAM a rejeté la demande de la salariée tendant à prendre en charge sa blessure à l'épaule au titre d'un accident du travail.

Elle a saisi la justice prud'homale afin d'obtenir le paiement de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis.

La Cour d'appel a rejeté les demandes de la salariée en indiquant que la Cour « *n'a pas à se substituer dans l'appréciation de la juridiction pouvant être saisie du recours de la salariée contre la décision de rejet de la CPAM rejetant sa demande tendant à prendre en charge sa blessure au titre d'un accident du travail* ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision reprochant à la Cour d'appel d'avoir statué « *par référence à la seule décision de la CPAM, sans apprécier elle-même l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude* ».

L'affaire est renvoyée devant une Cour d'appel qui devra statuer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Autrement dit, les juges ne sont pas liés par la décision de la CPAM et doivent rechercher s'il existe un lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude.

Ainsi, même si la CPAM refuse d'admettre le caractère professionnel d'un accident, un salarié pourra obtenir en justice une indemnité spécifique de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis si les juges reconnaissent l'existence d'un accident du travail.

■ Licenciement – Convocation – Entretien – Délai de 5 jours – Décompte

Rappel : *L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.*

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation (art. L. 1232-2 du Code du travail).

Cass. Soc., 10 juillet 2019, n° 18-11.528

Dans cette affaire, une salariée est convoquée, par lettre remise en main propre, le lundi 16 décembre 2013 à un entretien préalable prévu le lundi suivant, le 23 décembre 2013.

Elle est licenciée le 2 janvier 2014 pour faute grave. Elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement. Elle soutenait que le délai de 5 jours prévu par l'article L. 1232-2 précité entre la convocation et l'entretien n'avait pas été respecté.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande estimant que l'employeur avait satisfait à ses obligations. Selon les juges, le délai de 5 jours courait jusqu'au samedi 21 décembre inclus, de sorte que l'entretien pouvait avoir lieu le lundi 23 décembre.

La salariée a fondé un pourvoi en cassation en se fondant sur :

- ✓ L'article R. 1231-1 du code du travail qui prévoit que lorsque les délais expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant ;
- ✓ L'article 641 du code de procédure civile qui stipule que lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'événement ne compte pas.

En l'espèce, le délai débutait le mardi 17 décembre et expirerait le samedi 22 décembre. Celui-ci aurait dû être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, soit le lundi. Selon la salariée, l'entretien aurait dû se dérouler, au plus tôt, le mardi 24 décembre.

La Cour de cassation approuve cette analyse et rappelle « *que le jour de remise de la lettre ne compte pas dans le délai de cinq jours et que celui-ci expirant un samedi, il se trouvait prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant* ».

Il en résulte que le salarié était en droit de réclamer une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 20 décembre 2006, n° 04-47.853).

L'employeur qui ne respecte pas le délai de 5 jours entre la convocation et l'entretien préalable au licenciement peut être condamné par le juge à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (art. L. 1235-2 du Code du travail).

Jurisprudence

Relations collectives

■ PSE – Annulation – Point de départ du délai de contestation des salariés ■ contre le licenciement (NON)

Rappel : Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique (CSE ou le cas échéant du CE) ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci (art. 1235-7 du code du travail).

Le point de départ de ce délai peut-il être reporté au jour de l'annulation par le juge de la décision de validation du PSE ?

Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 18-18.414

Dans cette affaire, un salarié a été licencié pour motif économique le 30 avril 2014 dans le cadre d'un PSE contenu dans un accord majoritaire.

La Direccte avait validé cet accord le 2 janvier 2014. Un salarié a contesté cette décision au motif que l'accord ne respectait pas la condition de majorité requise.

Sur ce motif, la Cour administrative a annulé la décision de validation de la Direccte le 22 octobre 2014. Cette décision a été confirmée par le Conseil d'Etat le 22 juillet 2015.

A la suite de cette décision, un autre salarié a saisi, le 16 février 2016, le CPH pour contester son licenciement.

Pour sa défense, l'employeur soutenait que la demande du salarié était forclose, son action ayant été engagée presque 2 ans après la notification de son licenciement.

La Cour d'appel ne suit pas ce raisonnement et juge recevable la demande du salarié. Les juges considèrent que les « conditions d'exercice de l'action sont subordonnées à la

décision irrévocable » des juges administratifs « qui produira ses effets sur la validation ou non » du PSE « envers toutes les personnes concernées par celui-ci quand bien même elles ne sont pas à l'origine de la saisine de la juridiction administrative ».

Pour les juges, le délai de prescription de 12 mois ne pouvait valablement commencer à courir « qu'au jour où le demandeur a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

En l'espèce, le point de départ du délai de prescription ne pouvait débiter le jour de la notification du licenciement, le 30 avril 2014, mais devait être reporté au jour de l'arrêt du Conseil d'État, le 22 juillet 2015, de sorte que l'action du salarié engagée le 16 février 2016, soit moins de 7 mois après était recevable.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que le délai de prescription de 12 mois « court à compter de la notification du licenciement ».

Il en résulte que l'action engagée par le salarié était irrecevable, étant prescrite.

Préjudice d'anxiété – Réparation – Indemnisation ouverte à d'autres substances nocives et toxiques

Rappel : En 2010, la Cour de cassation a ouvert la réparation au titre du préjudice d'anxiété lié à l'amiante. Cette indemnisation était conditionnée à des contrôles et examens médicaux réguliers des salariés (Cass. Soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241).

La Cour de cassation a abandonné cette exigence en 2012 (Cass. Soc., 4 décembre 2012, n° 11-26.294).

En 2015, la Cour de cassation a restreint le bénéfice du préjudice d'anxiété aux seuls salariés ayant travaillé dans un établissement listé par arrêté ministériel et pouvant bénéficier de l'ACAATA (Cass. Soc., 3 mars 2015, n° 13-26.175).

La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence le 5 avril 2019 et ouvert l'indemnisation au titre du préjudice d'anxiété aux salariés non bénéficiaires de l'ACAATA s'ils justifient d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur. Ce dernier peut s'exonérer de sa responsabilité s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires (Cass. ass. plen., 5 avril 2019, n° 18-17.442).

Cette décision a été confirmée dans 2 arrêts du 11 septembre 2019 (Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-26.879 et n° 17-18.311).

Dans le prolongement de ces décisions, la Cour de cassation a, dans un autre arrêt rendu le 11 septembre 2019, étendu la réparation du préjudice d'anxiété à d'autres substances que l'amiante.

Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879

Dans cette affaire, plus de 700 anciens mineurs de charbon ont saisi le CPH pour réclamer, sur le fondement de l'obligation de sécurité, des dommages et intérêts en réparation du préjudice d'anxiété lié à l'amiante et à d'autres produits toxiques dont notamment la poussière de charbon et la résine à base de mousses formophénoliques.

La Cour d'appel les a déboutés de leur demande estimant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité. Pour les juges, l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires de protection et d'information relatives notamment au port de masques individuels, au système d'aération, au dispositif d'arrosage etc.

En réalité, la question posée était de savoir si les anciens mineurs pouvaient être indemnisés au titre du préjudice d'anxiété lié à l'exposition à d'autres substances que l'amiante.

La Cour de cassation y répond positivement et casse la décision d'appel en transposant au cas d'espèce l'attendu de principe rendu le 5 avril 2019 en faveur de l'amiante.

La Haute juridiction considère qu'en « *application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité* ».

Dans cet arrêt, la Cour de cassation ne limite pas son attendu aux substances litigieuses présentes en l'espèce. Elle ouvre la réparation du préjudice d'anxiété à toutes les substances nocives et toxiques pouvant générer un risque élevé de développer une pathologie grave.

Par ailleurs, la Cour rappelle que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

En l'espèce, la Haute juridiction a jugé que les motifs énoncés par la Cour d'appel étaient « *insuffisants à établir que l'employeur démontrait qu'il avait effectivement mis en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

L'affaire est renvoyée devant une Cour d'appel de renvoi qui devra rechercher si la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

Note : Au regard de cette nouvelle jurisprudence, le nombre de demande de réparation au titre du préjudice d'anxiété pourrait fortement augmenter ces prochaines années.

Mais les actions risquent de se heurter à la question de la recevabilité, qui sont soumises à la prescription quinquennale. Le point de départ du délai de prescription est la date de connaissance par le salarié du risque auquel il a été exposé. Il est donc conseillé à l'employeur d'informer le salarié par courrier du risque lié à l'exposition afin de faire courir le délai de prescription.

Législation et réglementation

Brexit – Législation de Sécurité sociale applicable – Réponses apportées par l'Urssaf

En juin 2016, les britanniques ont voté, par référendum, la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (UE).

Si l'accord de retrait de l'UE :

- ✓ Est ratifié au 31 octobre 2019 : une période de transition est prévue jusqu'au 31 décembre 2020. Celle-ci permettra d'assurer les mêmes droits et obligations actuellement en vigueur en matière de législation de la Sécurité sociale. C'est la législation de Sécurité sociale du lieu d'exercice de l'activité salarié qui s'applique ;
- ✓ N'est pas ratifié : le droit de l'Union européenne cessera de s'appliquer au Royaume-Uni le 1^{er} novembre 2019. Le Royaume-Uni et la France appliqueront chacun leurs propres règles.

Les entreprises doivent donc se préparer à ces 2 hypothèses. Pour les aider, l'Urssaf a publié, sur son site internet, le 13 septembre 2019, un document regroupant les réponses aux principales questions posées en matière de législation de Sécurité sociale en fonction des profils : salarié détaché, exercice de plusieurs activités salariés dans plusieurs pays etc.

RGPD – Registre simplifié – Modèle mis à disposition par la CNIL

Depuis le 25 mai 2018, les entreprises sont tenues de respecter le Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD).

L'article 30 de ce règlement impose aux entreprises qui traitent des données personnelles de façon régulière dans le cadre de leurs activités de mettre en place un registre des activités de traitement.

Ce registre doit permettre d'identifier notamment :

- ✓ les parties prenantes qui interviennent dans le traitement des données ;
- ✓ les catégories de données traitées ;
- ✓ à quoi servent ces données ;
- ✓ qui y accède et à qui elles sont communiquées ;
- ✓ combien de temps elles sont conservées ;
- ✓ comment elles sont sécurisées.

La CNIL a publié, le 25 juillet 2019, sur son site internet un modèle de registre simplifié.

Ce modèle est disponible au format.ods, un format Open Document Spreadsheet ouvert et compatible avec la plupart des tableurs (Microsoft Excel, OpenOffice Calc, LibreOffice Calc).

Il contient une fiche tutorielle pour accompagner les entreprises dans la conception et la tenue de leur registre, une fiche de liste de traitements, un modèle de fiche à remplir et une fiche d'exemple.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)144 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance

— société d'avocats —

actance
société d'avocats

