

Actance a lancé récemment :

- **sa page LinkedIn** Actance avocats ;
- **son application mobile** : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).



RELATIONS INDIVIDUELLES

Inaptitude – Divers manquements de l'employeur – Absence de consultation des DP – Absence de motivation de la lettre de licenciement – Une seule et même indemnité de 12 mois de salaire

Rappel : Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse (article L. 1232-1 du Code du travail).

La lettre de licenciement doit comporter l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur (article L. 1232-6 du Code du travail).

Dans le cadre d'une inaptitude, la lettre de licenciement doit impérativement mentionner :

- soit l'impossibilité de reclassement ;
- soit le fait que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

A défaut, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse. Le salarié a donc droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi pour les salariés qui comptent moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés. Dans les autres cas, le juge peut proposer la réintégration du salarié ou

condamner l'employeur à verser une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire (articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du Code du travail).

Par ailleurs, le non-respect par l'employeur des dispositions relatives au reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit pour le salarié, en l'absence de demande de réintégration, à une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire (article L. 1226-15 du Code du travail).

Cass. Soc., 23 mai 2017, n° 16-10.580

A la suite de son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, une salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Elle reprochait à son employeur :

- d'une part, de ne pas avoir consulté les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement conformément à l'article L. 1226-10 du Code du travail ;
- d'autre part, de ne pas avoir mentionné dans la lettre de licenciement l'impossibilité de la reclasser.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée et a condamné l'employeur à lui verser une indemnité de 12 mois de salaire pour défaut de consultation des DP à laquelle s'ajoute une indemnité de 6 mois de salaire pour absence de motivation de la lettre de licenciement.

Contestant cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation. Il faisait valoir que ces indemnités ne se cumulaient pas.

La Cour de cassation lui donne raison et casse l'arrêt d'appel considérant que, dans une telle situation, le salarié n'a le droit qu'à « une seule et même indemnité, au moins égale à la somme prévue par l'article L. 1226-15 du code du travail », à savoir 12 mois de salaire.

Inaptitude – Absence d'organisation du second examen médical – Licenciement – Réparation du préjudice subi

Rappel : Avant la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi travail », un avis d'inaptitude était rendu à l'issue de 2 visites médicales espacées de 15 jours.

Désormais, le médecin du travail déclare le salarié inapte s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que son état de santé justifie un changement de poste. Cette décision est prise après (L.4624-4 et R.4624-42 CT) :

- au moins un examen médical réalisé par le médecin du travail, accompagné le cas échéant des examens complémentaires permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- une étude du poste du salarié, effectuée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- une étude des conditions de travail dans l'établissement et l'indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée effectuée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;

- un échange entre le médecin, le salarié et l'employeur.

S'il l'estime nécessaire, le médecin du travail peut réaliser un deuxième examen dans un délai de 15 jours après le premier examen.

Cass. Soc., 23 mai 2017, n° 15-26.941

A l'issue de la première visite médicale de reprise, un salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail.

Après cet examen, l'employeur a licencié le salarié pour motif disciplinaire.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts. Il reprochait à son employeur de ne pas avoir organisé sa seconde visite de reprise.

Pour sa défense, l'employeur soutenait avoir respecté les préconisations du médecin du travail qui prévoyait une seconde visite de reprise à l'issue de l'arrêt de travail délivré par le médecin traitant.

Au moment du licenciement, l'arrêt de travail était encore en cours, l'employeur considérait qu'il n'était pas tenu d'organiser la 2^{ème} visite médicale.

La Cour de cassation a fait droit à la demande du salarié considérant que « l'employeur qui s'abstient de saisir comme il le doit après le premier examen médical le médecin du travail pour faire pratiquer le second des examens exigés par l'article R. 4624-31 du code du travail, commet une faute susceptible de causer au salarié un préjudice dont l'existence est appréciée souverainement par les juges du fond ».

Cette seconde visite doit intervenir dans le délai de 15 jours suivant le premier examen, peu important le renvoi au médecin traitant et la délivrance par celui-ci d'un arrêt de travail.

Note : Rendue sous l'empire de l'ancienne procédure, cette jurisprudence reste tout de même applicable si le médecin du travail estime nécessaire d'organiser une seconde visite

médicale dans le délai de 15 jours à l'issue du 1er examen.

Harcèlement sexuel – Fait unique suffisant – Double indemnisation possible

Rappel : La Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a modifié la définition du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Par ailleurs, est assimilée au harcèlement sexuel, toute forme de pression grave même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (article L. 1153-1 du Code du travail).

En cas de litige, il revient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel. Il incombe ensuite à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (article L. 1154-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300

Une salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment la requalification de sa démission en licenciement nul en raison de faits de harcèlement sexuel.

La salariée reprochait à son employeur de lui avoir conseillé, alors qu'elle se plaignait de coups de soleil « de dormir avec lui dans sa chambre (...) ce qui lui permettrait de lui faire du bien ».

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande au motif que le harcèlement sexuel supposait des agissements répétés et ne pouvait résulter d'un fait unique.

La Cour de cassation censure cette décision considérant qu'un « fait unique pouvait suffire à caractériser le harcèlement sexuel ».

Note : L'arrêt est rendu sous l'empire de l'ancienne définition retenue pour le harcèlement sexuel qui n'imposait pas de condition de répétition. Au regard de la nouvelle définition, seul un acte isolé présentant un certain degré de gravité peut être assimilé à un harcèlement sexuel.

Dans cette affaire, la Cour de cassation apporte une autre précision concernant l'indemnisation du salarié.

En l'espèce, la salariée réclamait des dommages et intérêts en réparation :

- d'une part, du préjudice physique et moral résultant du harcèlement sexuel lui-même ;
- d'autre part, du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention de tels agissements.

La Cour d'appel a refusé cette double réparation. Saisie du pourvoi, la Cour de cassation n'est pas du même avis considérant que les obligations résultant des articles L. 1153-1 (prohibition du harcèlement) et L. 1153-5 (prévention du harcèlement) du Code du travail sont distinctes de sorte que « la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ».

Note : Il s'agit d'une transposition de la jurisprudence de la Cour de cassation applicable au harcèlement moral (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694).

Messagerie électronique – Pas de contrôle individualisé de l'activité des salariés – Absence de déclaration simplifiée à la CNIL – Courriels recevables en justice

Rappel : Lorsqu'elle permet de contrôler individuellement l'activité des salariés, la messagerie professionnelle des salariés doit faire l'objet d'une déclaration normale à la CNIL. Si tel n'est pas le cas, une déclaration simplifiée suffit

(norme simplifiée n° 46 adoptée par la CNIL le 13 janvier 2005).

Cass. Soc., 1^{er} juin 2017, n° 15-23.522

A la suite de son licenciement pour insuffisance professionnelle, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour en contester le bien-fondé.

Pour sa défense, l'employeur a versé aux débats des emails envoyés par le salarié à sa direction.

Le salarié estimait que ces courriels n'étaient pas recevables en justice car ils étaient issus de sa messagerie professionnelle qui n'avait pas fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande estimant que les courriels, issus d'une messagerie professionnelle non déclarée, constituaient des preuves illicites qui devaient être écartées des débats.

La Cour de cassation ne retient pas cette analyse et considère que « l'absence de déclaration simplifiée d'un système de messagerie électronique professionnelle non pourvu d'un contrôle individuel de l'activité des salariés, qui n'est dès lors pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés au sens de l'article 24 de la loi informatique et libertés, ne rend pas illicite la production en justice des courriels adressés par l'employeur ou par le salarié dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés et conservés par le système informatique ».

Les courriels issus de la messagerie professionnelle d'un salarié non déclarée à la CNIL sont donc recevables en justice dès lors que cette messagerie ne contenait pas de système de contrôle individuel de l'activité des salariés.

RELATIONS COLLECTIVES

CHSCT – Expertise pour risque grave – Annulation de la délibération – Frais d'expertise à la charge de l'employeur – Dispositions contraires à la Constitution – Dispositions maintenues pendant une période limitée – Dispositions conformes à la CEDH

Rappel : Le CHSCT peut décider par délibération de recourir à une expertise lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 4614-12 du Code du travail).

L'article L. 4614-13 du Code du travail prévoyait, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que les frais d'expertise étaient à la charge de l'employeur.

Cette prise en charge s'imposait même lorsque l'employeur avait obtenu en justice l'annulation de la délibération du CHSCT (Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218).

Le Conseil constitutionnel a déclaré cette règle contraire à la Constitution mais a laissé au législateur jusqu'au 1^{er} janvier 2017 pour y remédier (C. cons., 27 novembre 2015, n° 2015-500).

Prenant appui sur cette décision, la Cour de cassation a maintenu sa jurisprudence antérieure (Cass. Soc., 15 mars 2016, n° 14-16.242).

Cass. Soc., 31 mai 2017, n° 16-16.949

Un employeur contestait la position de la Cour de cassation. Selon lui, la jurisprudence antérieure devait être abandonnée sans attendre le 1^{er} janvier 2017.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande estimant que la position de la Cour de cassation portait atteinte à l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) garantissant le droit à un recours juridictionnel effectif et à un procès équitable.

La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement. Après avoir opéré un contrôle de

proportionnalité, la Haute juridiction a décidé que cette atteinte, d'une durée limitée, était nécessaire et proportionnée au but poursuivi par les articles 2 et 8 de la CEDH protégeant la santé et la vie des salariés.

Autrement dit, le caractère limité dans le temps de cette atteinte et la nécessité de protéger la santé des salariés justifiaient le maintien de l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation jusqu'à ce

que le législateur ait remédié à cette inconstitutionnalité.

Note : C'est chose faite avec la Loi travail du 8 août 2016. Depuis le **10 août 2016**, les frais d'expertise décidée par le CHSCT sont à la charge de l'employeur sauf en cas d'annulation de la délibération du CHSCT (article L. 4614-13 du Code du travail).

Législation et réglementation

Décrets d'application relatifs au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Initialement prévu pour le 1^{er} janvier 2018, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est reporté au **1^{er} janvier 2019**.

Ce report doit permettre au gouvernement de mettre en place un dispositif opérationnel et simple pour les employeurs.

Plusieurs textes d'application ont déjà été publiés pour préciser les modalités de mise en œuvre du prélèvement à la source :

- le décret n° 2017-802 du 5 mai 2017 permet aux employeurs, depuis le 8 mai 2017, d'interroger l'administration sur les rémunérations versées en 2017 afin d'obtenir une position formelle sur le caractère exceptionnel ou non exceptionnel d'un revenu salarié, ouvrant droit ou pas, au crédit d'impôt de modernisation du recouvrement ;
- le décret n° 2017-697 du 2 mai 2017 précise les modalités selon lesquelles sont déposées les réclamations relatives au prélèvement à la source. Ces réclamations peuvent être formées par l'employeur ou le salarié ;
- le décret n° 2017-866 du 9 mai 2017 précise les informations que l'employeur doit déclarer chaque mois à l'administration (identification des bénéficiaires des revenus, rémunérations, taux et montants de prélèvement appliqués),

les délais de transmission de ces informations et le délai de paiement ;

- le décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 fixe les mentions du nouveau bulletin de paie.

Réforme du Code du travail

Le gouvernement envisage de réformer le Code du travail par ordonnance à la fin de l'été.

Pour ce faire, un projet de loi d'habilitation doit être présenté en Conseil des ministres le 28 juin 2016.

Le gouvernement propose 3 thèmes de réforme :

- le renforcement de la négociation collective et l'articulation des différents niveaux de négociation ;
- la simplification et le renforcement du dialogue social et ses acteurs ;
- la sécurisation des relations de travail qui recouvre en particulier le barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

PARIS

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

NICE

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



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

