

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

Jeux dangereux

La fin d'année approche. Le Directeur de programmes « Management solutions » d'une grande entreprise est missionné pour égayer les derniers jours, parfois bien longs, avant Noël.

Il faut alors se creuser la tête, car le team building, cela fait des années qu'on le pratique dans l'entreprise. Un bowling ? Trop banal. Un Parc d'attractions ? Le grand huit n'est plus effrayant quand on y monte pour la quinzième fois. Des Olympiades ? N'y pensons plus, ce sont toujours les mêmes qui gagnent. Les Escape Games du coin ? Tous écumés. Un séminaire avec visites et dégustations ... Alors qu'on va passer les fêtes à manger ?

Non, il faut proposer quelque chose de nouveau, une expérience unique dont on se rappellera. Des instants inoubliables qui feront date dans le team building ! Et en cette période de l'année qui se prête si bien aux bilans, pourquoi ne pas offrir aux salariés la faculté, ensemble, d'en apprendre un peu plus sur eux-mêmes ?

Enfin, le choix est arrêté. On embarque tout ce petit monde en Allemagne pour un stage de quelques jours, un team booster, organisé par un prestataire de service référencé par l'employeur.

Les animations se succèdent pour aboutir à l'épreuve finale. Pour commencer, chaque salarié doit casser une bouteille de verre enroulée dans un drap, et déposer le verre brisé sur un tissu.

C'est quand les volontaires sont invités à faire quelques pas sur les brisures que le malaise s'installe. Un salarié doit expliquer qu'il a une pathologie, pour justifier son refus de participer. Il est bouleversé car il craint les conséquences sur son bonus de fin d'année.

En réalité, il sera le seul à se démarquer. Alors qu'il quitte précipitamment la salle, ses collègues, sous la pression du groupe, vont esquisser quelques pas sur les tessons de bouteille. Il n'y aura pas d'accident, juste « une goutte de sang » perdue par l'un des participants et vite essuyée.

Ni le champagne, ni les débats animés autour de la dinde n'effaceront la gêne intense de ce moment : une enquête sur le déroulement de ce team booster unique en son genre est menée par l'employeur au mois de janvier suivant. Elle se solde par le licenciement du Directeur organisateur de l'évènement.

Ce dernier saisit le juge prud'homal pour contester cette sanction disciplinaire, notamment sur le fond : c'est l'employeur qui a imposé l'organisation du team booster. Par ailleurs, le prestataire créateur de l'activité, et référencé dans l'entreprise, ne pouvait ignorer le contenu de l'évènement. Qui plus est, la pratique de stages comportant certains risques destinés à inviter les cadres de haut niveau à se surpasser et à assurer la cohésion de groupe est devenue la norme.

Et la Cour de ramener le Directeur à ses propres devoirs et responsabilités : s'il a effectivement organisé l'activité en suivant les directives de l'employeur, la faute est caractérisée dans la mesure où il n'est pas intervenu durant le stage pour préserver l'intégrité physique et psychique de ses collaborateurs, comme devrait le faire tout travailleur en application de l'article L.4122-1 du Code du travail.

Finalement, un karaoké, ce n'est pas une si mauvaise idée.

Nous vous souhaitons de très belles fêtes de fin d'année !

[Cour de cassation, Chambre sociale, 23 octobre 2019, n°18-14.260](#)



Catherine Davico-Horau
Associée / Partner

hoarau@coblence-avocats.com



Léa Fonseca
Collaboratrice / Associate

fonseca@coblence-avocats.com



coblence
avocats

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ [Instruction ministérielle DGT/CT1/2019/226 du 21 octobre 2019](#)

Une instruction ministérielle vient préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de l'expérimentation permettant la visite d'information et de prévention des apprentis par des médecins de ville.

Sont concernés les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 et qui ne relèvent pas d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé (poste à risque ou travaux réglementés), à l'exception des apprentis relevant des secteurs de l'enseignement agricole et maritime.

Seuls les « *médecins exerçant en cabinet médical ou en centre médical de santé, qu'ils soient généralistes ou spécialistes* » sont compétents pour réaliser la visite médicale.

L'employeur doit respecter une procédure qui débute au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti.

A ce titre, l'employeur doit saisir le service de santé au travail dont il dépend afin d'organiser la visite d'information et de prévention.

Le service de santé doit répondre à l'employeur dans un délai de 8 jours et plusieurs hypothèses peuvent alors se présenter :

- En cas de réponse positive du service santé pour assurer la visite : fixation d'un rendez-vous ;
- En cas d'impossibilité d'organisation de la visite avant la date d'affectation (salarié mineur) : il existe un choix pour l'employeur entre le recours à un médecin de ville ou le recours à son service de santé au travail ;
- En cas d'impossibilité d'organiser la visite dans le délai de deux mois (salarié majeur) : organisation de la visite auprès d'un médecin de ville après remise d'une liste des médecins avec lesquels une convention a été conclue.
- En l'absence de réponse : l'employeur peut, soit relancer le service de santé, soit faire réaliser la visite, après en avoir informé le service de santé, auprès d'un médecin de ville.

En cas de visite réalisée par le médecin de ville, l'employeur doit lui transmettre un certain nombre d'informations préalablement à la visite :

- La fiche de poste de l'apprenti ou document équivalent ;
- Le document unique d'évaluation des risques et les mesures de prévention mises en œuvre ;
- Le protocole établi spécifiquement par le service de santé au travail dont dépend l'employeur de l'apprenti ;
- Les coordonnées du service de santé au travail dont il dépend (avec la précision du nom du médecin du travail) ;
- Le modèle d'attestation à compléter.



L'apprenti est également informé sur le contenu et le déroulement de la visite d'information et de prévention par le biais de la remise d'un document par l'employeur.

En outre, l'instruction précise que le coût de la visite n'est en aucun cas supporté par l'apprenti dont la facture, égale à 1 fois et demie le total du tarif conventionnel, est transmise au service de santé au travail dont dépend l'employeur.

➤ **Arrêté du 4 novembre 2019, JO 16 novembre fixant les modalités de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles**

Cette procédure a pour objet d'établir la mesure d'audience des organisations syndicales.

L'arrêté distingue la procédure de transmission des procès-verbaux en cas de scrutin sous enveloppe et en cas de vote électronique.

Dans le cas d'un scrutin sous enveloppe, un membre du bureau de vote, ou en cas de carence, l'employeur, saisit les résultats de l'élection dans le téléservice de transmission des résultats d'élection. A l'issue de la transmission, un accusé de réception électronique du prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail est délivré à l'employeur par le système de centralisation des résultats des élections professionnelles.

L'arrêté distingue ensuite la procédure de télétransmission après validation en ligne qui ne peut pas être utilisée en cas de carence, de la procédure de télétransmission après numérisation et téléversement du formulaire.

Dans le cas d'un scrutin par vote électronique : « *les résultats d'élection sont transmis par voie dématérialisée, après validation de l'employeur, sur la plateforme du prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail si le cahier des charges mentionné à l'article R. 2314-5 le prévoit et si l'éditeur ou l'entreprise émetteurs sont inscrits sur la liste visée au précédent alinéa* ».

Enfin quel que soit le mode de scrutin, « *un accusé de réception électronique du prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail est délivré à l'employeur par le système de centralisation des résultats des élections professionnelles* ».



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Exécution du contrat

- ✓ [L'absence de dispositions sur le suivi effectif et régulier du travail dans la Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs entraîne la nullité de la convention individuelle de forfait conclue sur ce fondement \(Cass. soc., 6 nov. 2019, n°18-19.752\).](#)

En l'espèce, un salarié a estimé que les dispositions de son contrat de travail sur le forfait jours étaient irrégulières pour plusieurs raisons, l'absence de précision des modalités de décompte de journées ou demi-journées travaillées, le fait que le nombre de jours prévu par la convention individuelle était supérieur aux dispositions de la convention collective et l'absence de mise en place d'un entretien individuel dans le cadre de l'exécution du forfait.

La Cour d'appel avait débouté le salarié aux motifs que le jour supplémentaire prévu dans la convention individuelle, par rapport à la durée prévue par la convention collective, correspondait à la journée de solidarité et que la contestation relative à la durée du travail était « faite de mauvaise foi » eu égard au poste occupé par le salarié dans l'association en ce qu'il avait la charge d'assurer le respect de la réglementation sociale.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt et a jugé que les dispositions de la Convention collective applicable ne prévoyant pas de suivi effectif et régulier du travail permettant à l'employeur « de remédier à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable », « ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle ».

❑ Rupture du contrat

- ✓ [L'autorisation administrative de licenciement est requise dès lors que le salarié protégé dispose de cette qualité au moment de sa convocation à entretien préalable \(Cass. soc., 23 octobre 2019, n°18-16.057\)](#)

Un salarié, délégué du personnel, a été convoqué à un entretien préalable et licencié pour cause réelle et sérieuse. Invoquant la nullité de son licenciement, il saisit le Conseil de Prud'hommes.

La Cour d'appel avait considéré que l'autorisation de licenciement de l'inspection du travail n'était pas nécessaire puisque la lettre de licenciement, fixant les limites du litige, reprochait des faits s'étant déroulés à la fois pendant la période de protection mais également postérieurement à celle-ci de sorte que l'employeur disposait de la faculté de prononcer le licenciement à raison de ces faits postérieurs .

La Cour de cassation censure le raisonnement de la Cour d'appel et juge que la convocation étant intervenue alors que le salarié était encore protégé, l'employeur devait solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, peu important que sa période de protection se soit achevée au cours de la procédure.

- ✓ [L'annonce publique faite par l'employeur de sa décision irrévocable de licencier un salarié antérieurement à la tenue de son entretien préalable prive le licenciement de cause réelle et sérieuse \(Cass. soc., 23 oct. 2019, n°17-28.800\)](#)

Un salarié fait l'objet d'une convocation à entretien préalable fixé le 5 janvier 2009. A la suite de cette nouvelle, les représentants du personnel sollicitent une réunion avec la Direction générale qui se déroule antérieurement à l'entretien préalable du salarié concerné et au cours de laquelle l'employeur indique que la décision de licencier le salarié était irrévocable.

Le salarié est licencié pour faute grave et décide de saisir la juridiction prud'homale en contestation de celui-ci.

La Cour de cassation a jugé que « *c'est par une interprétation nécessaire, exclusive de dénaturation, du compte-rendu de la réunion du personnel, que la cour d'appel a retenu que l'employeur avait annoncé publiquement, avant la tenue de l'entretien préalable, sa décision irrévocable de licencier le salarié ; qu'elle en a exactement déduit l'existence d'un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse* ».

✓ **Effets d'un contrat à durée déterminée dont le terme est le retour du salarié remplacé (Cass. soc., 6 nov. 2019, n°18-10.799).**

Un employeur conclut un contrat à durée déterminée, en remplacement d'une salariée en congé de maternité, contenant une clause selon laquelle, « *dans l'hypothèse où l'absence de la salariée remplacée se prolongerait, le contrat se prolongerait jusqu'au surlendemain du retour de l'intéressé qui constituerait le terme automatique de la relation contractuelle* ».

Il est mis un terme au CDD à l'issue du congé de maternité.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale afin de faire constater la rupture injustifiée de son contrat à durée déterminée alors que l'absence de la salariée remplacée, à l'issue de son congé maternité, s'était prolongée dans le cadre d'un congé parental.

La Cour d'appel a débouté la salariée en estimant que le congé parental pris ultérieurement par la salariée n'étant pas visé dans le CDD, le contrat ne pouvait pas se prolonger au-delà du congé de maternité.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu au motif que « *alors qu'elle avait relevé qu'il était stipulé que dans l'hypothèse où l'absence de la salariée remplacée se prolongerait, le contrat se poursuivrait jusqu'au surlendemain du retour de l'intéressée qui constituerait le terme automatique de la relation contractuelle et qu'elle avait constaté que l'absence de la salariée remplacée, bénéficiaire d'un congé parental, s'était prolongée à l'issue du congé de maternité, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé* ».

✓ **Les messages provenant d'une messagerie instantanée personnelle installée sur l'ordinateur professionnel sont protégés par le secret des correspondances (Cass. soc., 23 oct. 2019, n°17-28.448)**

En l'espèce, une salariée a été licenciée pour faute grave, à la suite de messages échangés par la voie de la messagerie instantanée personnelle de la salariée installée sur son ordinateur professionnel, auquel l'employeur avait accédé, avec l'accord de la salariée, pendant son arrêt maladie.

La Cour de cassation, confirmant la solution retenue par la Cour d'appel, juge « *que les messages électroniques litigieux, échangés au moyen d'une messagerie instantanée, provenaient d'une boîte à lettre électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle dont la salariée disposait pour les besoins de son activité, la cour d'appel en a exactement déduit qu'ils étaient couverts par le secret des correspondances* ».

✓ **Des attestations obtenues pendant la période de congé maternité d'une salariée ne constituent pas nécessairement une mesure préparatoire au licenciement (Cass. soc., 6 nov. 2019, n°18-20.909)**

Une salariée, après avoir bénéficié d'un congé maternité, et à l'issue de sa période de protection, est licenciée pour insuffisance professionnelle.

La salariée demande l'annulation de son licenciement arguant des mesures préparatoires prises par son employeur pendant sa période de protection.

La Cour de cassation juge « *qu'appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve, la cour d'appel a relevé que la simple réunion par l'employeur, au fur et à mesure de leur signalement, d'éléments relatifs aux dysfonctionnements qui étaient portés à sa connaissance ne pouvait pas être considérée comme une mesure préparatoire à un licenciement ;* »

✓ **La surveillance cachée de caissières soupçonnées de vols ne constitue pas nécessairement un manquement à leur droit au respect à la vie privée (CEDH, Grande Chambre, 17 oct. 2019, aff. 1874/13 et 8567/13, Lopez Ribalda et autres c. Espagne).**

À la suite d'incohérences entre le niveau des stocks et les chiffres des ventes du supermarché, un directeur de magasin a procédé à l'installation de caméras de surveillance visibles, dont il a informé les salariés, et d'autres dissimulées, dont il n'a informé ni les salariés ni les représentants du personnel. Ces dernières ont révélé l'effectivité de vols de produits entraînant le licenciement des auteurs.

Déboutées par leurs juridictions internes, elles soutiennent devant la CEDH que les tribunaux espagnols se sont fondés sur des enregistrements illégaux et contraires à leur droit au respect de leur vie privée.

Mettant en balance les intérêts concurrents des salariés et de l'employeur, la Cour procède à un contrôle de proportionnalité de la mesure au regard de plusieurs critères notamment l'existence d'une information préalable et claire du salarié, l'ampleur de la surveillance, la justification de la mesure, la possibilité d'adopter des mesures moins intrusives ...

A ce titre, elle considère, concernant l'information préalable des salariés, « *que seul un impératif prépondérant relatif à la protection d'intérêts publics ou privés importants pourrait justifier l'absence d'information préalable* » et précise que « *l'existence de soupçons raisonnables que des irrégularités graves avaient été commises et l'ampleur des manques constatés en l'espèce peuvent apparaître comme des justifications sérieuses* ».

Ainsi, la Cour juge que « *eu égard aux garanties importantes offertes par le cadre normatif espagnol, y compris les voies de recours que les requérantes n'ont pas empruntées, ainsi qu'au poids des considérations prises en compte par les juridictions internes, ayant justifié la vidéosurveillance, les autorités nationales n'ont pas manqué à leurs obligations positives au titre de l'article 8 de la Convention de manière à outrepasser leur marge d'appréciation. Partant, il n'y a pas eu violation de cette disposition* ».

Compétence du juge judiciaire

✓ [Le juge judiciaire demeure compétent pour connaître des litiges relatifs aux risques sociaux liés à un projet de réorganisation incluant un PSE \(Cass. Soc., 14 nov 2019, n°18-13.887\)](#)

Une société a présenté un projet de réorganisation de son activité s'accompagnant d'un plan de sauvegarde de l'emploi, qui a fait l'objet d'un accord majoritaire validé par la DIRECCTE. Après une première expertise, le CHSCT a rendu un avis défavorable. Il a ensuite sollicité une seconde expertise relative à l'existence de risques psychosociaux en lien avec le projet.

Alors que le projet a commencé à se déployer progressivement au sein de l'entreprise, l'expert a conclu à l'existence desdits risques. En conséquence, le CHSCT a saisi le président du TGI en référé afin d'obtenir la suspension de la mise en œuvre du projet, demande dont la Cour d'appel a partiellement fait droit contrairement au Président du TGI.

L'employeur soutenait, en invoquant notamment le bloc de compétence administrative, que « *le plan de sauvegarde applicable à la société Chubb France avait été conclu dans le cadre d'un accord majoritaire du 29 mai 2015, de sorte que l'appréciation des éventuels manquements de l'employeur à son obligation de sécurité dans l'établissement et la mise en œuvre de ce plan, s'agissant notamment de la prise en compte des risques psychosociaux induits par le projet de restructuration, échappait à la compétence du juge judiciaire* ».

La Cour de cassation rappelle, d'une part, les éléments faisant l'objet du contrôle de l'autorité administrative prévus à l'article L. 1233-57-2 et d'autre part, le bloc de compétence du juge administratif en la matière eu égard à l'article L. 1235-7-1 du Code du travail.

Elle en conclut ensuite que « *la cour d'appel, qui a constaté que le juge judiciaire avait été saisi de demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre du projet de restructuration, en a exactement déduit que celui-ci était compétent* ».

Protection sociale

✓ [La décision de non prise en charge par la CPAM de l'affection au titre de la législation professionnelle dûment notifiée à l'employeur présente un caractère définitif à son égard \(Cass. soc., 7 nov. 2019, n°18-19.764\)](#)

Une veuve a souscrit une déclaration de maladie professionnelle, en sa qualité d'ayant droit, pour son mari décédé, pour une maladie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles. Après un avis défavorable du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), la CPAM a refusé de la prendre en charge au titre de la législation professionnelle.

Contestant cette décision, elle saisit la juridiction de sécurité sociale.

La caisse a soutenu que lorsque l'employeur est appelé dans l'instance, la reconnaissance ultérieure du caractère professionnel, qui résulte de la contestation par l'assuré de la décision de non-prise en charge de la CPAM, s'impose à l'employeur.

La Cour de cassation vient au contraire rappeler que « *la décision de refus de prise en charge de la maladie au titre de la législation professionnelle revêt un caractère définitif* » à l'égard de l'employeur en cas de notification dans les conditions légalement prévues, « *de sorte que la mise en cause de ce dernier dans l'instance engagée contre la même décision par la victime ou ses ayants droit, est sans incidence sur les rapports entre l'organisme social et l'intéressé* ».

❑ **Retraite complémentaire**

✓ **Le bénéfice de la retraite complémentaire n'est pas dû pendant le congé de reclassement (Cass. soc., 23 oct. 2019, n°18-15.550)**

Dans le cadre d'un plan de départ volontaire, une salariée a conclu une convention de rupture amiable pour motif économique. En congé de reclassement pendant près de trois mois, elle décide, postérieurement, d'assigner sa caisse de retraite, celle du personnel navigant professionnel, aux fins d'obtenir le paiement de sa pension de retraite complémentaire pour la durée du congé de reclassement.

La salariée invoquait au soutien de son pourvoi que la condition de cessation définitive d'activité était remplie eu égard à son placement en congé de reclassement.

La Cour de cassation, rappelant les conditions d'octroi de la pension de retraite complémentaire propre à l'aviation civile, considère que la salariée ne peut bénéficier de cette pension dès lors que le contrat du navigant n'a été ni modifié ni rompu et que « *le contrat de travail subsiste jusqu'à la date d'expiration du préavis, dont le terme est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement quand celui-ci excède la durée de préavis* ».

ACTUALITÉ DU CABINET

Prochains petits déjeuners



- 9 janvier 2020 - Actualité jurisprudentielle 2019 : panorama
- 27 février 2020 - L'inaptitude : une procédure plus sécurisée ?

Pour s'inscrire dès maintenant :

evenement@coblence-avocats.com

Retrouvez nos offres d'ateliers pratiques en inter (4 à 8 participants max.) :

- Recruter sans discriminer
- Le CSE
- L'accompagnement du service RH dans la mise en œuvre du RGPD
- Harcèlement : le prévenir, le guérir
- Règlement intérieur : l'élaborer, le réviser

Pour plus d'informations ou recevoir notre catalogue, contacter vos interlocuteurs au sein du cabinet ou deleage@coblence-avocats.com

Contacts

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com
Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com
Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com
Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com
Martine Riou : riou@coblence-avocats.com