

# NEWSLETTER / SOCIAL

## L'actualité en droit social

### L'obligation de loyauté, un droit à géométrie variable

Qui n'a pas été énervé de voir revenir au travail après un arrêt maladie un salarié tout bronzé.

Nous savons depuis longtemps que l'employeur ne peut pas licencier un salarié en arrêt maladie qui envoie des cartes postales de l'étranger ou qui aide sa famille à tenir son commerce.

[Un arrêt du 26 Février dernier \(n° 18-10.017\)](#) nous déclare que ne manque pas à son obligation de loyauté une salariée (à temps partiel apparemment) qui en arrêt maladie auprès de son employeur continue à travailler pour son compte pour une société non concurrente dont elle était associée.

Le droit d'être malade à temps partiel est donc expressément reconnu par la Cour de Cassation !

Ce n'est que dans l'hypothèse où il subit un préjudice, que l'employeur peut invoquer le manquement à l'obligation de loyauté pour licencier un salarié, l'exercice d'une activité concurrente caractérisant à lui seul l'existence d'un préjudice.

L'employeur avait en l'occurrence invoqué comme seul préjudice le paiement des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité Sociale, préjudice écarté par la Cour de Cassation.

Pourtant la 2ème Chambre Civile qui n'est pas la Chambre sociale vient de juger dans un arrêt du 28 Mai 2020 (n°19-15520) que le versement des indemnités journalières est subordonné à l'obligation pour l'assuré de s'abstenir de toute activité non expressément et préalablement autorisée. En l'occurrence, le salarié avait participé à des courses à pied tant en compétition qu'en entraînement.

La Chambre Civile a déjà jugé dans le passé que sauf autorisation expresse du médecin traitant, un salarié en arrêt maladie ne peut se livrer à des travaux de peinture dans la maison de ses parents, ou jardiner même pendant les heures de sortie.

Les indemnités complémentaires étant subordonnées au paiement des indemnités journalières de Sécurité Sociale, la Chambre sociale pourrait se dispenser d'obliger l'employeur à dénoncer le salarié auprès de la CPAM et reconnaître directement l'existence d'un préjudice qui résulte nécessairement de la perte du droit aux IJSS comme le juge la 2ème Chambre civile .

L'employeur qui paye des indemnités complémentaires qu'il ne devrait pas payer puisque l'exercice d'une activité par le salarié pendant son arrêt de travail lui fait perdre son droit aux IJSS subit nécessairement un préjudice, mais pas pour la Chambre Sociale...

Ce qui est préjudiciable à la Sécurité Sociale ne l'est donc visiblement pas pour l'employeur, alors que la question du versement des indemnités complémentaires est totalement dépendante de celle des IJSS.

Comprenez qui pourra ...



**Elisabeth Laherre**  
Associée / Partner

[laherre@coblence-avocats.com](mailto:laherre@coblence-avocats.com)



**Christine Lecomte**  
Collaboratrice / Associate

[lecomte@coblence-avocats.com](mailto:lecomte@coblence-avocats.com)



coblence  
avocats

# ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

## ➤ [Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire](#)

Cette loi prévoit de nombreuses mesures en matière de droit du travail :

- L'activité réduite pour le maintien de l'emploi (l'« Arme ») :

Il est institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le bénéfice de ce dispositif est subordonné à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou à la conclusion d'un accord collectif de branche étendu définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

L'accord doit être validé ou, dans le cas de l'application de ce dispositif par le biais d'un accord de branche étendu, le document élaboré par l'employeur doit être homologué par l'autorité administrative.

Ce dispositif est applicable aux accords ou documents unilatéraux transmis à l'Administration au plus tard le 30 juin 2022.

- Les assouplissements prévus par accord collectif pour les contrats précaires :

Dans le cas des contrats à durée déterminée :

Par dérogation, un collectif d'entreprise peut :

- Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée sans que ce nombre ne puisse avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (cela n'est cependant pas applicable aux CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi) ;
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats successifs sur le même poste ;
- Prévoir les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

Dans le cas des contrats d'intérim :

Par dérogation, un accord collectif conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut :

- Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ;



- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats, prévu à l'article L. 1251-36 dudit code ;
- Prévoir les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable ;
- Autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus.

Les stipulations de l'accord d'entreprise conclu en application de ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020 et prévalent sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet.

- L'assouplissement du recours au prêt de main d'œuvre :

La loi prévoit que la convention de mise à disposition peut porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés, alors qu'en principe la convention ne porte que sur un seul salarié.

En outre, l'avenant au contrat de travail signé avec le salarié mis à disposition peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Dans ce cas, il précise le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié.

Elle dispose également que l'information et la consultation préalables du comité social et économique peuvent être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition.

Enfin, lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19 et qu'elle relève de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale déterminés par décret, les opérations de prêt de main d'œuvre n'ont pas de but lucratif même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

Ces dispositions sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

➤ [Ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle](#)

L'ordonnance prévoit la possibilité de moduler le taux horaire de l'allocation d'activité partielle « en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises compte tenu de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières » à compter du 1er juin 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Les conditions de mise œuvre ainsi que la liste des secteurs d'activité ont été fixées par le décret du 29 juin 2020.

➤ [Décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle](#)

Pour les demandes d'indemnisation adressées depuis le 1er juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020, le taux horaire de l'allocation correspond à 60% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Par dérogation, cependant, ce taux horaire est fixé à 70% pour les employeurs :

- qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 1 du décret ;
- qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution peut être appréciée de deux manières différentes, l'une par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente, l'autre par rapport, s'ils le souhaitent, au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.
- pour la durée dans laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

➤ [Une nouvelle version du protocole de déconfinement a été publié le 24 juin dernier sur l'étape 3 du déconfinement caractérisant un assouplissement des règles imposées.](#)

Désormais le télétravail n'est plus la norme mais demeure tout de même une « solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée ».

A ce titre, le protocole prend soin de cibler plusieurs catégories de salariés pour lesquelles l'employeur doit être particulièrement vigilant : le personnel non-permanent et les salariés à risque.

Concernant les premiers, l'employeur doit s'assurer de leur connaissance de tous les gestes barrières ainsi que de leur information des dispositifs de protection mis en place au sein de l'entreprise.

Concernant les seconds, l'employeur doit favoriser le télétravail, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical au retour physique sur le lieu de travail. Lorsque le télétravail n'est pas possible, des mesures de protection complémentaires doivent être prises notamment par la mise à disposition d'un masque mais également l'aménagement de son poste de travail afin de limiter le risque de contamination.

Cependant, les personnes à risque et les personnes avec lesquelles ils partagent ce domicile qui ne peuvent pas télétravailler ont toujours la possibilité de consulter leur médecin traitant ou du travail afin de se voir délivrer un certificat d'isolement.

Enfin, le protocole impose la désignation d'un référent Covid-19 y compris dans les petites entreprises dont l'identité et la mission doivent être communiquées à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

➤ [Ordonnance n°2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19.](#)

▪ Sur les élections professionnelles :

Comme précisé dans la newsletter du mois de juin 2020, l'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020, complétant l'ordonnance n°2020-389 du 1er avril, prévoyait la suspension des processus électoraux déjà engagés avant le 3 avril à compter du 12 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020.

Désormais, l'employeur peut décider de mettre un terme à la suspension du processus électoral à une date qu'il fixe librement à compter du 3 juillet et jusqu'au 31 août 2020.

Il doit en informer les organisations syndicales ainsi que l'autorité administrative lorsque celle-ci a été saisie, au moins quinze jours avant la date fixée pour la reprise du processus, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information.

Dans ce même délai de 15 jours, l'employeur doit en informer les salariés par tout moyen.

▪ Sur les procédures accidents du travail/maladies professionnelles :

L'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 prévoyait un allongement des délais de procédure en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Cette nouvelle ordonnance prolonge certains délais en la matière.

Concernant les formalités déclaratives, l'ordonnance n°2020-460 prévoyait un allongement des délais pour ceux qui expiraient entre le 12 mars 2020 et une date devant être fixée par arrêté sans aller au-delà d'un mois après la fin de l'état d'urgence soit le 10 août 2020.

Cette date butoir du 10 août 2020 est prolongée jusqu'au 10 octobre 2020 inclus.

Concernant le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires, de saisir la CRRMP ou se prononce sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est prorogé jusqu'à une date, toujours fixée par arrêté, qui ne pourra être postérieure au 10 novembre 2020 inclus.

Concernant les délais relatifs aux expertises, plusieurs délais sont prorogés de quatre mois lorsqu'ils expirent entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale qui ne peut être postérieure au 10 août 2020 inclus :

- Les délais relatifs à la mise en œuvre de l'expertise (contestations d'ordre médical relatives à l'état du malade ou à l'état de la victime et celles relatives à leur prise en charge thérapeutique) ;
- Les délais relatifs aux conditions d'examen des recours préalables obligatoires.

- Sur les accords collectifs :

Cette ordonnance prévoit la réduction de certains délais applicables aux accords collectifs et à leur extension.

Les dispositions prévues par l'article 11 bis de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 sont désormais applicables aux accords collectifs conclus jusqu'au 10 octobre 2020.

Cet article prévoit également que le délai minimum de 15 jours initialement prévu pour la consultation du personnel en cas de proposition de ratification d'un accord est réduit à 5 jours. Cette disposition est abrogée à compter du 11 août 2020.

- [Loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant](#)

La loi prévoit l'allongement du congé pour le décès d'un enfant : 7 jours ouvrés minimum (contre 5 antérieurement) lorsque l'enfant ou la personne à la charge effective et permanente du salarié est âgé de moins de 25 ans ou encore si l'enfant est lui-même parent, quel que soit son âge.

Elle crée un congé de deuil : 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Ces dispositions sont applicables aux décès intervenus à compter du 1er juillet 2020.

Elle offre également une protection contre le licenciement : l'employeur ne peut rompre le contrat de travail pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou de la personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le salarié a la charge effective et permanente (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant).

- [Décret n°2020-863 du 6 juin 2020 autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales.](#)

Il prévoit la possibilité d'un déblocage anticipé, pour le plan d'épargne entreprise et la participation, en cas de violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans deux hypothèses :

- Lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales ;
- Lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.

Le décret précise le délai dans lequel doit intervenir la demande du salarié de liquidation anticipée de son PERCO. A l'exception du cas de l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel dont le délai fixé est de six mois à compter de la survenance du fait générateur, toutes les autres demandes de déblocage anticipé peuvent intervenir à tout moment.

Enfin, il abroge la disposition selon laquelle le projet d'accord d'intéressement devait être soumis au comité social et économique pour avis au moins quinze jours avant sa signature.



# ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

## ❑ Procédure

- [La décision de relaxe en cas de poursuite pour harcèlement sexuel par les juges répressifs fondée sur l'absence d'élément intentionnel, n'empêche pas le juge civil de caractériser un tel harcèlement \(Cass. soc., 25 mars 2020, n°18-23.682\)](#)

Une salariée, en contrat de professionnalisation, est licenciée pour faute grave. S'estimant victime de harcèlement sexuel, elle décide de saisir la juridiction prud'homale.

Par jugement définitif, le tribunal correctionnel a relaxé l'employeur des fins de la poursuite pour harcèlement sexuel.

Contestant l'arrêt rendu par la Cour d'appel ayant reconnu l'existence d'un harcèlement sexuel, l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Haute Cour rappelle que les décisions définitives des juridictions répressives statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous. Cependant, elle introduit une exception tenant au fait que le jugement de relaxe était fondé sur l'absence d'élément intentionnel, élément non nécessaire pour caractériser le harcèlement sexuel en matière de droit du travail.

Il en résulte que le juge civil avait bien la possibilité de caractériser le harcèlement sexuel.

## ❑ Compétence

- [La juridiction administrative est compétente pour se prononcer sur l'insuffisance des mesures d'évaluation et de prévention des risques dans le cadre d'un projet de réorganisation qui donnait lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi \(Tribunal des Conflits, 8 juin 2020, C4189\).](#)

Si le juge judiciaire est compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige est, soit sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation et de réduction des effectifs en cours, soit est liée à la mise en œuvre de l'accord ou du document ou de l'opération de réorganisation, il n'appartient qu'à la juridiction administrative de connaître de la contestation de la décision prise par l'autorité administrative.

Il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

- [Le juge judiciaire est compétent pour connaître des contestations relatives à la fraude de l'article L. 1224-1 du Code du travail dans le cadre de l'établissement d'un PSE \(Cass. soc., 10 juin 2020, n°18-26.229\).](#)

Dans le cadre d'un projet de transformation de son activité, un groupement d'intérêt économique a mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi, prévoyant la cession de son activité et la suppression d'un grand nombre de postes, qui a conduit à des licenciements pour motif économique.

Plusieurs salariés ont contesté leurs licenciements aux motifs que ceux-ci constituaient une fraude à l'article L. 1224-1 du Code du travail.

L'employeur a alors soulevé une exception d'incompétence au profit de la juridiction administrative estimant que la méconnaissance par le plan de sauvegarde de l'emploi de l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail concerne la régularité de la procédure du licenciement collectif pour laquelle la juridiction administrative était compétente.

La Cour de cassation juge que le « *juge judiciaire demeure ainsi compétent pour connaître de l'action exercée par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, de nature à priver d'effet les licenciements économiques prononcés à l'occasion du transfert d'une entité économique autonome, et de demander au repreneur la poursuite des contrats de travail illégalement rompus ou à l'auteur des licenciements illégaux la réparation du préjudice en résultant* ».

## ❑ Relations collectives de travail

- [L'employeur ne respecte pas son obligation de neutralité lors des élections professionnelles lorsqu'il ne réagit pas à l'usage par un syndicat de la messagerie du comité d'entreprise à des fins de propagande \(Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-15.105\)](#)

Un syndicat a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation du premier tour des élections des membres du Comité Social et Economique, motif pris de l'absence de neutralité de l'employeur.

Bien qu'ayant constaté qu'un autre syndicat avait utilisé l'adresse de messagerie du comité d'entreprise, moyen mis à disposition par l'employeur, afin de promouvoir sa propre liste de candidats lors du premier jour du scrutin et l'absence de réaction de l'employeur vis-à-vis du demandeur, le tribunal d'instance déboute le syndicat de sa demande aux motifs que le syndicat demandeur « *ne rapporte pas la preuve de ce que cette diffusion a exercé une influence déterminante sur les résultats du scrutin* ».

La Cour de cassation censure le raisonnement de la Cour d'appel et juge que l'employeur n'ayant pas « *pas permis un égal accès aux moyens de propagande entre les syndicats* », il avait manqué à son obligation de neutralité entraînant la nullité des élections.

➤ [\*\*Le non-respect de la parité a pour seule sanction l'annulation de l'élection des élus du sexe sur-représenté \(Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.974\)\*\*](#)

En l'espèce, deux syndicats représentatifs ont présenté des listes irrégulières eu égard à l'absence de candidat de sexe féminin.

Le syndicat ayant présenté un seul candidat homme, contre deux pour l'autre, sollicite l'annulation de l'élection pour l'ensemble du scrutin du collège concerné.

Le tribunal d'instance décide de faire droit à la demande du demandeur en érigeant une exception à l'unique sanction légale prévue – à savoir l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe sur-représenté – lorsque « *les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ont exercé une influence sur le résultat des élections ou si elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical* ».

Mais la Cour de cassation casse le jugement rendu rappelant que la seule sanction prévue par le législateur est l'annulation de l'élection de l'élu sur représenté.

➤ [\*\*L'absence d'établissement du procès-verbal des élections immédiatement après la fin du dépouillement justifie l'annulation des élections \(Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-13.504\)\*\*](#)

Un syndicat sollicitait l'annulation des élections professionnelles au motif que le procès-verbal des élections n'avait pas été rédigé immédiatement après le dépouillement.

Le tribunal d'instance a refusé de faire droit à la demande du syndicat en estimant qu'il ne rapportait pas la preuve que les irrégularités soulevées avaient faussé les résultats, alors même que l'employeur avait reconnu que le document n'avait pas été dressé immédiatement.

La Cour de cassation casse le jugement et, appliquant strictement l'article R. 67 du Code électoral, juge que l'absence d'établissement du procès-verbal immédiatement après la fin du dépouillement affecte la sincérité des élections et justifie l'annulation de celles-ci.

## ❑ Exécution du contrat

➤ [\*\*Le bore-out peut caractériser un harcèlement moral \(CA Paris 2 juin 2020, n°18/05421\)\*\*](#)

Après avoir été licencié pour perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise eu égard à ses arrêts maladie, un salarié agit en justice aux fins de voir juger que ses arrêts étaient la conséquence d'un harcèlement moral de son employeur.

A l'appui de son harcèlement moral, le salarié invoquait l'existence d'un bore-out, opposé du burn-out consistant en une mise à l'écart, et produisait à ce titre plusieurs attestations et courriels corroborant ses allégations.

Au regard de la chronologie des faits et des circonstances de l'espèce, la Cour d'appel a jugé que les éléments produits par le salarié permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La Cour retient, contrairement à ce que soutient l'employeur, « *que les conditions de travail du salarié sont en lien avec la dégradation de sa situation de santé, l'état dépressif éventuel préexistant du salarié n'étant pas de nature à dispenser l'employeur de sa responsabilité d'autant qu'il n'a pas veillé à ce que ce dernier bénéficie de visites périodiques auprès de la médecine du travail, ainsi que celle-ci le déplore dans le dossier médical produit par l'appelant* ».

Faute pour l'employeur de démontrer que les faits étaient étrangers à tout harcèlement moral, celui-ci est caractérisé.

## ❑ Rupture du contrat

- [Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le non-respect de l'obligation de reclassement par l'employeur peut entraîner la nullité du licenciement d'un salarié handicapé \(Cass. soc., 3 juin 2020, n°18-21.993\).](#)

Un salarié reconnu travailleur handicapé est déclaré inapte et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité de celui-ci, reposant sur une discrimination en raison de son état de santé et de son handicap.

La Cour d'appel a considéré que l'employeur n'avait pas sérieusement et loyalement exécuté son obligation de reclassement.

Bien qu'en principe, le non-respect de l'obligation de reclassement est sanctionné par un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il en va différemment dans le cas d'une personne en situation de handicap.

La Cour de cassation apprécie le respect de l'obligation de reclassement à la lumière de l'obligation prévue par l'article L. 5213-6 du Code du travail selon laquelle, afin d'assurer une égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit prendre les mesures « *appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensé* ».

La Cour d'appel avait constaté que l'employeur n'avait pas procédé à une recherche d'aménagements de poste ni d'études de postes et n'avait pas non plus consulté le service de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, alors que cela avait été demandée plusieurs fois par le salarié, ce dont il en résultait que le licenciement était bien discriminatoire.

# ACTUALITÉ DU CABINET

## ACTUALITES MÉDIAS

---

*Retrouvez nos dernières actualités médias ci-dessous :*

- [→ Fraude au chômage partiel : ce que risquent les entreprises qui fraudent - Martine Riou fait le point pour Cadre & dirigeant magazine](#)
- [→ Coblence avocats recommandé parmi les meilleurs cabinets d'avocats en droit social par le magazine Le Point](#)
- [→ Neuf associés distingués dans le classement français 2020 de Best Lawyers®](#)

## A VENIR

---

-  **8 septembre 2020 : Petit déjeuner / LIVE : L'après Covid-19 : quelles pistes sociales envisager ?**

Inscriptions auprès de [evenement@coblence-avocats.com](mailto:evenement@coblence-avocats.com)

## VOS CONTACTS

---

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