

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

La représentation équilibrée Femmes / Hommes : encore et toujours

L'année 2019 aura été marquée par la multiplication des contentieux relatifs aux élections professionnelles et particulièrement sur la règle de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, à l'occasion de la mise en place, avant le 1er janvier 2020, au sein des entreprises, des CSE.

La Cour de Cassation a terminé son année judiciaire avec les arrêts rendus sur ce sujet le 11 décembre 2019 qui donnent le sentiment, d'une tentative de repêchage des organisations syndicales qui peinent à présenter des candidats femmes, ou de limiter les effets de la violation par celles-ci d'une règle d'ordre public.

C'est ainsi que la Cour de Cassation dans un de ses derniers arrêts (n° 18-26.568) infléchit la position qu'elle avait prise le 17 avril 2019, arrêt qui considérait alors, par une application stricte de l'article L.2314-32 du Code du travail, que le Juge ne pouvait intervenir, en cas de non-respect d'une liste de candidats de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, avant les élections, puisque la sanction était l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté et non l'annulation de la liste de candidats.

S'affranchissant de l'article L.2314-32 du Code du travail, et opérant un revirement rapide, la Cour de Cassation vient d'admettre dans cet arrêt du 11 décembre 2019 que le Tribunal d'Instance peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats, et peut déclarer la liste électorale irrégulière, dès lors que le juge statue avant l'élection en reportant, le cas échéant, la date de l'élection pour en permettre la régularisation.

Le second arrêt du 11 décembre 2019, répond à la question de savoir si un candidat ayant recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE, et dont l'élection a été annulée en raison de la violation de la règle de la représentation équilibrée des femmes et des hommes peut, néanmoins, conserver sa désignation de délégué syndical.

Le Tribunal d'Instance avait jugé que l'annulation de l'élection de la salariée emportait a posteriori l'impossibilité de procéder à sa désignation en qualité de délégué syndical puisqu'elle ne pouvait pas prétendre au score individuel de 10 %.

La Cour de Cassation considère, au contraire, qu'au jour de sa désignation en qualité de délégué syndical, la salariée remplissait la condition des 10 % et que dès lors, l'annulation postérieure de son élection n'avait aucune incidence sur la validité de sa désignation antérieure de délégué syndical.

La Cour de Cassation avait déjà jugé le 11 mai 2016 que l'annulation des élections des membres du Comité d'Entreprise n'avait pas d'effet rétroactif de sorte que l'annulation des élections était sans incidence sur la régularité des désignations en qualité de délégué syndical et de représentant syndical des salariés dont le mandat ne pouvait prendre fin que lors des nouvelles élections renouvelant l'institution représentative du personnel.

Mais le contexte juridique était différent puisque la violation de la représentation équilibrée des femmes et des hommes n'entraîne pas l'annulation des élections mais uniquement de l'élu sur-représenté de sorte que le délégué syndical désigné avant que le juge n'annule son élection en qualité de membre du CSE conserve son mandat pendant 4 ans alors que dans l'hypothèse antérieure, il ne le conservait que le temps de recommencer des élections.

Qu'en serait-il, si la désignation d'un délégué syndical intervenait postérieurement à l'annulation de l'élection de celui-ci en qualité de membre du CSE à raison de la violation de la règle de la représentation équilibrée femmes-hommes ?

Quid également du calcul de l'audience syndicale d'une organisation syndicale après l'annulation de l'élection d'un candidat.

L'audience syndicale doit se calculer lorsque les élections sont définitives ce qui n'est pas le cas tant que le Juge ne s'est pas prononcé sur la régularité des élections.



Catherine Davico-Horau
Associée / Partner

hoarau@coblence-avocats.com



Christine Lecomte
Collaboratrice / Associate

lecomte@coblence-avocats.com



coblence
avocats

Or, l'annulation de l'élection entraîne nécessairement l'annulation des voix obtenues par le candidat dont l'élection est annulée.

Ne serait-il pas logique que l'audience syndicale ne puisse être calculée de façon définitive qu'après qu'un jugement ait été rendu sur la régularité des élections professionnelles ?

Et en cette hypothèse, comment justifier la règle de la non-rétroactivité de l'annulation de l'élection d'un élu lorsque, par l'effet de l'annulation d'un élu une organisation syndicale, qui avait obtenu 10 % de suffrages, descend sous le seuil des 10 %.

La Cour de Cassation, à n'en pas douter, apportera des réponses à ces questions en 2020.

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020

- ✓ Les valeurs mensuelle et journalière du PASS sont les suivantes :
- ✓ Valeur mensuelle : 3.428 euros ;
- ✓ Valeur journalière : 189 euros.

➤ Décret n°2019-1333 du 11 décembre 2019 réformant la procédure civile

Le décret d'application de la loi de Programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice du 23 mars 2019, paru le 12 décembre 2019 au Journal Officiel, entraîne un certain nombre de conséquences pour le contentieux social.

- La création du tribunal judiciaire :

A compter du 1er janvier 2020, les tribunaux d'instance et les tribunaux de grande instance fusionnent pour devenir les tribunaux judiciaires.

Il en résulte que les tribunaux judiciaires auront donc désormais compétence pour connaître des matières qui, auparavant, relevaient de la compétence des tribunaux d'instance et de grande instance à savoir notamment :

- la régularité des opérations électorales ;
- l'application ou l'interprétation des accords collectifs ou conventions collectives ;
- le contentieux de la sécurité sociale (anciens litiges du Pôle social du TGI) ...

A compter du 1er janvier 2020, il sera possible de passer par une procédure sans audience, sauf décision contraire du tribunal judiciaire, « à l'initiative des parties lorsqu'elles en sont expressément d'accord [...] ». En ce cas, elle est exclusivement écrite » (COJ. art. L. 212-5-1 en vigueur au 1er janvier 2020).

- La simplification des modes de saisine :

Désormais, seuls deux modes de saisines sont possibles. En effet, la comparution volontaire et la déclaration au greffe disparaissent au profit d'une unification et simplification des modes de saisine par le biais de l'assignation et de la requête.

Ces modes de saisines diffèrent selon la juridiction mais également selon le montant des demandes :

- ✓ Devant le tribunal judiciaire, pour les demandes inférieures ou égales à 5.000 euros, la saisine prend la forme d'une assignation et celle d'une requête en cas de demandes supérieures.
- ✓ Devant le Conseil de prud'hommes, la saisine prend la forme d'une requête marquant la fin des comparutions volontaires devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation.



- Le cas de recours préalable obligatoire aux modes de résolution amiable des différends :

Le nouvel article 750-1 du Code de procédure civile prévoit les cas où, à peine d'irrecevabilité, qui peut être prononcée d'office, la demande en justice doit être précédée d'un recours préalable obligatoire à un mode de résolution amiable des différends.

Le Code du travail prévoit que « *le Conseil de prud'hommes juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti* ». Il en résulte que la conciliation est partie intégrante de la procédure prud'homale mais non nécessairement préalable à la requête.

La mention des diligences entreprises dans la requête est tout de même conseillée.

- La représentation obligatoire :

Le décret opère une extension de la représentation obligatoire qui devient désormais le principe devant le tribunal judiciaire.

Cependant, le contentieux prud'homal demeure sans représentation obligatoire en première instance.

- L'exécution provisoire de droit :

Désormais, « *les décisions de première instance sont de droit exécutoires à titre provisoire à moins que la loi ou la décision rendue n'en dispose autrement* » (CPC. Art. 514 en vigueur au 1^{er} janvier 2020).

Cependant, l'article R. 1454-28 modifié du Code du travail prévoit notamment qu'« *à moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire* ».

➤ [**Décret n°2019-1345 du 11 décembre 2019 simplifiant les modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections professionnelles**](#)

Un arrêté du 4 novembre dernier détaillait la procédure à suivre en matière de transmission dématérialisée du PV d'élections professionnelles.

Ce décret simplifie les modalités de transmission à l'administration et prévoit qu'« *un exemplaire du procès-verbal des élections au comité social et économique ou un exemplaire du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections au moyen d'un formulaire homologué. En cas de transmission par la voie électronique, le téléservice mis en place par le prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail respecte le référentiel général de sécurité prévu à l'article 9 de l'ordonnance no 2005-1516 du 8 décembre 2005 relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives* ».

➤ **Les « 100 questions-réponses » sur le CSE sont actualisées par le Ministère du travail**

Un premier document « questions-réponses » avait été publié en avril 2018, il a été actualisé et enrichi en décembre 2019 afin de répondre à de nouvelles interrogations.

Ces 17 nouvelles « questions-réponses portent notamment sur :

- Sur la mise en place des commissions du CSE : il est prévu que « *le seuil de trois cents salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ces seuils pendant douze mois consécutifs. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ces seuils pour se conformer complètement aux obligations qui en découlent : mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ainsi que d'une commission de la formation (art. L. 2315-49), une commission d'information et d'aide au logement (art. L. 2315-50 à L. 2315-55) et une commission de l'égalité professionnelle (art. L. 2315-56). Pour ce qui concerne le franchissement du seuil de 1 000 salariés, l'employeur est tenu de mettre en place immédiatement la commission économique* ».
- Sur le contenu de protocole d'accord préélectoral : « *Le choix de l'envoi dématérialisé des résultats doit figurer dans le protocole d'accord préélectoral* » en cas de vote à l'urne ;

- ✓ Sur la désignation du représentant syndical au CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés : « *chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2314-2). Dès lors, seules les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement peuvent désigner un représentant syndical au sein du comité social et économique de l'établissement, et ce quel que soit l'effectif de l'établissement* » ;
- ✓ Sur la limitation de trois mandats successifs : la limitation s'applique « *aux membres, titulaires ou suppléants* » du CSE mais également au sein d'une unité économique et sociale.
- ✓ Sur le décompte des heures de délégation : il est précisé que le temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions (hors CSSCT) est considéré comme du temps de travail effectif dans les limites conventionnelles ou à défaut réglementaires prévues.
- ✓ Sur la répartition des attributions entre le Comité social et économique et les Comités d'établissements : Un accord d'entreprise majoritaire, ou à défaut de délégué syndical, *un accord peut définir les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation*. « *A défaut, la répartition des attributions entre le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques d'établissement est déterminée en fonction de l'étendue des pouvoirs confiés au chef d'établissement (L. 2316-20)* ».

➤ **Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités**

▪ **La mobilité comme thème de négociation obligatoire :**

Désormais la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail porte sur « *dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2143-3 du présent code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais* » (C. trav., art. L. 2242-17 8°).

▪ **L'établissement d'une charte de « responsabilité sociale » :**

« *Dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs mentionnés à l'article L. 7342-8, la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation* » (C. trav., art. L. 7342-9).

➤ **Décret n°2019-1548 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical**

Ce texte prévoit un certain nombre de dispositions relatives aux représentants du personnel qui sont les suivantes :

La fourniture d'informations à l'administration dans le cadre des enquêtes du CSE ou de sa commission santé, sécurité et conditions de travail en cas d'accidents du travail ou maladies professionnelles :

Le CSE doit fournir des informations, dont la nature sera précisée par un arrêté à paraître, à l'Administration dans le cadre de ses enquêtes en cas d'accidents du travail ou maladies professionnelles.

▪ **Précision sur le nombre de représentants d'établissement au CSE central :**

L'article R. 2316-1 du Code du travail prévoit désormais, en son dernier alinéa, que « *sauf stipulations de l'accord mentionné au premier alinéa [...] et dans les limites fixées à cet alinéa, chaque établissement peut être représenté au CSEC soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants* ».

- Précision sur les heures de délégation des représentants du personnel au forfait jours :

Désormais, le délégué syndical, le délégué syndical central ou le représentant de la section syndicale qui bénéficie d'un forfait jours et dont les heures de délégation restantes sont inférieures à quatre heures « dispose d'une demi-journée qui vient déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié » (C. trav., art. R.2142-1 et R. 2143-3-1).

Prolongation de la période transitoire de l'appel à un expert agréé par le CHSCT ou CSE : le décret fait perdurer le recours à un expert agréé jusqu'au 31 décembre 2021.

➤ **Décret 2019-1506 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification du contentieux de la sécurité sociale**

Comme son nom l'indique, ce décret a vocation à simplifier le contentieux de la sécurité sociale et prévoit notamment les dispositions suivantes :

- La suppression de la distinction entre contentieux général et contentieux technique de la sécurité sociale :

Désormais la distinction contentieux général/technique n'existe plus et est remplacée par la distinction contentieux médical/non médical.

A ce titre, un recours préalable à la saisine du tribunal judiciaire est mis en œuvre soit dans le cadre de l'expertise médicale prévue à l'article L. 141-1 du CSS soit devant la commission médicale de recours amiable (CMRA) lorsque le litige porte sur la contestation d'éléments médicaux.

La procédure d'expertise médicale susmentionnée fait l'objet d'une simplification mais sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2022.

Également, à compter du 1^{er} septembre 2020, un certain nombre de contestations (notamment d'ordre médical formées par l'employeur, liées à l'état ou au degré d'invalidité en cas d'accident ou de maladie) seront soumises à la CMRA et non plus à la Commission de recours amiable (CRA).

- La compétence territoriale du tribunal judiciaire :

A compter du 1^{er} septembre 2020, le tribunal judiciaire compétent sera celui dans le ressort duquel le demandeur a sa résidence contrairement à ce qui était antérieurement prévu à savoir un choix entre le domicile du bénéficiaire, celui de l'employeur ou du cotisant intéressé ou le siège de l'organisme défendeur en cas de conflit entre organismes ayant leur siège dans le ressort de juridictions différentes.

- Modification de la sanction relative à l'absence de certaines mentions dans la requête :

En l'absence de certaines mentions, la sanction est allégée puisque la requête n'est plus considérée comme nulle mais irrecevable.

- Le déroulement de l'instance :

Désormais, il est possible pour les parties de ne pas se présenter à l'instance à partir du moment où, même dans le cas d'une procédure orale, celles-ci décident de formuler leurs argumentaires par écrit en les transmettant à la partie adverse.

De plus, en cas de risque d'atteinte à l'intimité de la vie privée lié à la publicité des débats, le tribunal a désormais la possibilité de décider, d'office ou à la demande d'une partie, ou des médecins présents, que les débats se dérouleront en chambre du conseil.

➤ **Arrêté du 30 décembre 2019 relatifs aux secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée d'usage**

Cet arrêté fixe la liste des secteurs qui échappent à la taxe forfaitaire de 10 euros sur les CDDU. Il en résulte que seul le secteur du déménagement est concerné.

➤ [Décret 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif au seuil d'effectifs et décret 2019-1591 du 31 janvier 2019 relatif à certains seuils d'effectif figurant dans le code général des collectivités territoriales, le code des transports et le code du travail](#)

La loi Pacte a prévu une réforme portant sur le seuil des effectifs. Afin que celle-ci soit effective, des décrets étaient attendus.

- La détermination des catégories de personne à inclure dans le décompte :

Afin de calculer « l'effectif salarié annuel moyen », mode de décompte utilisé concernant les seuils issus du Code de la sécurité mais également désormais d'une partie des obligations issues du Code du travail, le décret précise que les mandataires sont exclus du décompte.

Également, les salariés mis à disposition sont désormais exclus des effectifs de l'entreprise utilisatrice dans le seul cas de l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle qui se réfèrent à une condition d'effectif.

- L'extension du décompte de l'effectif « sécurité sociale » :

Ce mode de calcul est étendu à des obligations réglementaires prévues par le Code du travail :

- Obligation de transmission dématérialisée des attestations à Pôle emploi ;
- Mise à disposition d'un local de restauration ;
- Désignation d'un conseiller à la prévention hyperbare qui n'est pas l'employeur ;
- Tenue d'un document sur les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail.

- Modification de certains seuils :

Les seuils des obligations suivantes sont également modifiés:

- L'obligation de transmission dématérialisée de l'attestation Pôle Emploi : au moins 11 salariés ;
- L'obligation de mise en place d'un local de restauration : au moins 50 salariés ;
- La possibilité pour l'employeur d'occuper la fonction de conseiller à la prévention dans un milieu hyperbare : moins de 11 salariés ;
- L'obligation de tenir un document sur les changements d'affectation : au moins 50 salariés.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Rupture du contrat

- **La lettre de licenciement doit expressément mentionner la faute grave dans le cadre d'un licenciement intervenant pendant la suspension du contrat à la suite d'un accident du travail (Cass. soc., 20 nov. 2019, n°18-16.715)**

Après avoir été victime d'un accident du travail le 21 mai 2014, un salarié est placé en arrêt de travail.

Il est licencié le 3 septembre suivant pour absence justifiée.

La Cour d'appel avait déduit des faits invoqués dans la lettre de licenciement, à savoir les absences répétées du salarié qui ne transmettait pas à son employeur les justificatifs de celles-ci et qui portaient, de ce fait, atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, l'existence d'une faute grave.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel et juge qu'il résultait des termes de la lettre de licenciement que l'employeur ne reprochait pas au salarié une faute grave.

- **Mise à pied conservatoire ou disciplinaire ? (Cass. soc. 27 nov. 2019, n°18-15303)**

Un salarié est mis à pied le 28 août 2015 en raison d'un comportement fautif du 27 août puis est convoqué le 1^{er} septembre 2015 à un entretien préalable aboutissant à un licenciement pour faute grave.

La mise à pied conservatoire peut-elle être notifiée avant l'engagement de la procédure de licenciement ?

La Cour d'appel a considéré que la mise à pied notifiée 4 jours avant la convocation du salarié à un entretien préalable devait être qualifiée de mise à pied disciplinaire de sorte que le licenciement prononcé était sans cause réelle et sérieuse puisqu'un salarié ne pouvait pas être sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

Au soutien de son pourvoi, la société faisait notamment valoir que la mise à pied avait été rapidement suivie de la procédure disciplinaire de sorte qu'elle présentait bien un caractère conservatoire.

La Cour de cassation confirme l'analyse de la Cour d'appel : « *qu'ayant constaté que l'employeur ne justifiait d'aucun motif au délai de quatre jours séparant la notification de la mise à pied de l'engagement de la procédure de licenciement, la Cour d'appel a pu en déduire que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire, nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire, et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement* ».

❑ Relations collectives

- **Dans le cadre d'une fusion, il appartient à l'employeur d'intégrer, dans la BDES, les informations sur les sociétés parties à l'opération de fusion pour les deux années antérieures à celle-ci (Cass. soc., 27 nov. 2019, n°18-22.532)**

Après une opération de fusion entre deux entités, effective au 1^{er} janvier 2015, la société nouvellement créée procède le 28 novembre 2016 à la consultation de son CCE sur la politique sociale de l'entreprise au titre de l'année 2015.

Dans le cadre de cette consultation, l'employeur avait seulement mis à disposition de l'instance, dans la BDES, des informations concernant la société issue de la fusion.

Le CCE et l'expert désigné décident de saisir le Président du Tribunal de Grande Instance aux fins d'obtenir la communication de documents sur la situation sociale des entités parties à l'opération de fusion antérieurement à celle-ci, soit pour les années 2013 et 2014.

La Cour de cassation rappelle « *qu'aux termes des articles L. 2323-8 et R. 2323-1-5 du Code du travail, alors applicables, les informations figurant dans la base de données économiques et sociales portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes ; qu'il en résulte que dans le cas d'une opération de fusion, les informations fournies doivent porter, sauf impossibilité pour l'employeur de se les procurer, sur les entreprises parties à l'opération de fusion, pour les années visées aux articles précités* ».

Ainsi, l'employeur qui n'avait pas transmis les informations sur la situation sociale des entités fusionnées pour les années 2013 et 2014, conformément aux dispositions légales, a manqué à son obligation d'information.

➤ **En l'absence de respect du délai de prévenance, la dénonciation d'un engagement unilatéral n'est pas opposable aux salariés (Cass. soc., 4 déc. 2019, n°18-20.763)**

Une société qui avait mis en place, par engagement unilatéral, le versement d'une prime pour les travailleurs de nuit, a décidé de le dénoncer et en a informé à ce titre le comité d'entreprise le 24 octobre 2013, puis chaque salarié individuellement le 5 novembre 2013.

Bien qu'ayant constaté que le délai de prévenance de la dénonciation n'était pas suffisant, la Cour d'appel a estimé que le non-respect de ce délai n'avait eu pour conséquence que de repousser la date d'effet de la dénonciation.

La Cour de cassation censure le raisonnement de la Cour d'appel et juge que « *la dénonciation de l'engagement unilatéral n'avait pas été précédée d'un délai de prévenance suffisant, ce dont il résultait que la dénonciation était inopposable aux salariés* ».

❑ **Santé et Sécurité**

➤ **Il appartient au juge de rechercher si les éléments constitutifs du délit de mise en danger d'autrui sont réunis (Cass. crim., 13 novembre 2019, n°18-82.718)**

Une société disposait d'un site requérant l'utilisation de matériaux classés dans la catégorie des agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) pour lequel la société avait instauré un protocole particulier afin de réduire les risques d'exposition.

Antérieurement à la cession du site à une autre société, une expertise, sollicitée par le CHSCT, a été réalisée. Le rapport de celle-ci avait fait état de « *certaines insuffisances du dispositif mis en œuvre sur le site* ».

La société et le chef d'établissement du site ont été cités devant le tribunal correctionnel pour mise en danger d'autrui.

En cause d'appel, les juges ont conclu à l'absence de caractérisation du délit de mise en danger d'autrui en retenant notamment : « *qu'aucun grief n'est établi au regard d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement* » et que « *le caractère manifestement délibéré de la violation de ces normes ne peut être retenu, l'employeur ayant manifesté depuis des années un réel souci de progresser dans la sécurité au travail* ».

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel et juge qu'en application de l'article 223-1 du Code pénal « *il incombe au juge de rechercher, au besoin d'office et sans qu'il soit tenu par les mentions ou l'absence de mention de la citation pour mise en danger sur ce point, l'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement dont la violation est susceptible de permettre la caractérisation du délit ; qu'il lui appartient ensuite d'apprécier le caractère immédiat du risque créé, puis de rechercher si le manquement relevé ressort d'une violation manifestement délibérée de l'obligation de sécurité* », ce que la Cour d'appel n'avait pas réalisé.

➤ **L'employeur doit diligenter une enquête après la dénonciation d'une situation de harcèlement moral sous peine de manquer à son obligation de prévention des risques professionnels et ce, même si les faits ne sont pas établis (Cass. soc., 27 nov. 2019, n°18-10.551)**

Une salariée s'est plainte d'une situation de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique le 12 décembre 2011.

Licenciée le 31 janvier 2012 pour insuffisance professionnelle, elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir reconnaître nul son licenciement, comme résultant de la dénonciation du harcèlement, et d'obtenir des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de loyauté.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité en considérant que le harcèlement moral n'était pas caractérisé de sorte qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir réalisé une enquête interne.

La Cour de cassation censure le raisonnement et considère que « l'obligation de prévention des risques professionnels » ne se confond pas avec « la prohibition des agissements de harcèlement moral » ce dont il résulte que l'employeur qui ne diligente pas une enquête dans une telle situation s'expose à payer des dommages et intérêts sur le fondement du manquement à son obligation de prévention.

➤ **La dénonciation de faits de harcèlement peut caractériser une diffamation dès lors que celle-ci n'est pas adressée à l'employeur ou aux organes compétents en la matière (Cass. crim., 26 nov. 2019, n°19-80.360)**

Une salariée a adressé un courriel intitulé « agression sexuelle, harcèlement sexuel et moral » à des personnes internes mais également externes à l'association au sein de laquelle elle travaillait.

Le prétendu auteur, vice-président de l'association et également destinataire du courriel, a fait citer la salariée pour diffamation publique.

La Cour de cassation considère qu'une personne poursuivie en diffamation, après avoir révélé des faits de harcèlement dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale lorsqu'elle a dénoncé ces agissements à son employeur ou aux organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail.

Or, la salariée avait dénoncé ces faits notamment auprès de personnes ne disposant pas des qualités susmentionnées, et plus précisément à un des fils du mis en cause et au directeur spirituel de l'association de sorte qu'elle ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité pénale.

❑ Prescription

➤ **La prescription de l'action en paiement de l'indemnité de transport, relevant du régime des frais professionnels, est de 2 ans (Cass. soc., 20 nov. 2019, n°18-20.208)**

Une salariée d'une société placée en redressement judiciaire, convertie en liquidation judiciaire, a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la reclassification dans son emploi et la fixation au passif de la liquidation judiciaire de ses créances de salaire, de primes et de dommages et intérêts.

Au soutien de son pourvoi, la salariée faisait valoir que la prescription triennale, applicable aux actions afférentes au salaire, devait s'appliquer aux actions tendant au remboursement des frais professionnels dont relevait l'indemnité de transport.

La Cour de cassation, rejetant le pourvoi, juge que « la Cour d'appel, ayant retenu, par des motifs non critiqués, que le versement de l'indemnité de transport relevait du régime des frais professionnels, en a exactement déduit que l'action en paiement de cette prime n'était pas soumise aux dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 se rapportant à l'action en paiement ou en répétition du salaire ».

Il en résulte que les frais professionnels sont soumis à un délai de prescription de deux ans.

➤ **L'action portant sur la prise d'acte se prescrit à compter de la date de celle-ci (Cass. soc., 27 nov. 2019, n°17-31.258)**

Une salariée a saisi, le 3 décembre 2013, la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail pour laquelle elle a été déboutée le 10 septembre 2015. En cause d'appel, le 15 janvier 2016, elle prend acte de la rupture de son contrat et demande à la Cour d'appel de juger que celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Après avoir relevé que les manquements invoqués par la salariée à l'appui de sa résiliation judiciaire étaient les mêmes que ceux invoqués au soutien de sa prise d'acte, et notamment le fait d'avoir imposé à l'issue de son congé sabbatique en 2009 des modifications unilatérales de son contrat, la Cour d'appel a débouté la salariée en considérant que la demande relative à des faits d'inexécution du contrat antérieurs au 3 décembre 2011 était prescrite.

La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond et considère qu' « en cas de prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail, l'action visant à imputer cette rupture à l'employeur se prescrit à compter de la date de cette prise d'acte, peu important l'ancienneté des manquements de l'employeur, invoqués à son soutien, que le juge doit examiner ».

L'action de la salariée consécutive à sa prise d'acte du 15 janvier 2016 n'était donc pas prescrite.

ACTUALITÉ DU CABINET

Prochains petits déjeuners



- 21 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