

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois

- Une faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse

PG. 2

Les arrêts en bref

PG. 3

A ne pas manquer

PG. 4

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Infographie

La procédure en cas d'incapacité

PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

UNE FAUTE DE L'EMPLOYEUR À L'ORIGINE DE LA MENACE PESANT SUR LA COMPÉTITIVITÉ DE L'ENTREPRISE REND LE LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

La Cour de Cassation admet, pour la première fois, qu'une faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est susceptible de priver de cause réelle et sérieuse les licenciements prononcés. Elle précise, en revanche, que cette faute ne peut être caractérisée à elle seule par une erreur commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion.

Un accord collectif majoritaire contenant un plan de sauvegarde de l'emploi, établi dans le cadre de la réorganisation d'une entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, a été signé le 20 novembre 2013. Cet accord a été validé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en janvier 2014.

Dans ce contexte et en application de l'accord précité, des salariés se sont vu notifier entre avril et août 2014, leur licenciement pour motif économique après avoir refusé la modification de leur contrat de travail. Ils ont alors saisi le juge prud'homal considérant que leur licenciement devait être jugé sans cause réelle et sérieuse.

En parallèle, un autre salarié a également agi devant la juridiction administrative pour obtenir l'annulation de la décision de validation de l'accord collectif majoritaire. Consécutivement à ce recours, la décision de validation a été définitivement annulée le 22 juillet 2015 par le Conseil d'Etat en raison de l'impossibilité pour l'employeur de démontrer la qualité de l'un des syndicats signataires pour signer un tel accord, faute de pouvoir produire la désignation du délégué syndical en cause.

S'agissant du recours prud'homal, les juges du fond ont accédé à la demande formée par les salariés en constatant que le péril encouru en 2014 par la compétitivité de l'entreprise au moment de la mise en œuvre de la procédure de licenciement n'était pas dissociable de la faute de l'employeur, caractérisée par des décisions de mise à disposition de liquidités empêchant ou limitant les investissements nécessaires. En effet, à leurs yeux, ces décisions pouvaient être qualifiées de préjudiciables car elles ont été prises dans le seul intérêt de l'actionnaire et ne se confondaient pas avec une simple erreur de gestion.

La Cour de Cassation refuse de suivre un tel raisonnement et indique que, si la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute.

La Cour de Cassation admettait d'ores et déjà un tel raisonnement en cas de difficultés économiques ou de cessation d'activité de l'entreprise, mais avec cette décision elle l'adopte pour la première fois en matière de réorganisation justifiée par la sauvegarde de la compétitivité de la société.

La Cour de Cassation reste, bien sûr, vigilante à ce que sous couvert d'un contrôle de la faute, les juges du fond n'exercent pas un contrôle sur les choix de gestion de l'employeur quel soit le motif économique du licenciement et, a fortiori, lorsqu'il réside dans une réorganisation de l'entreprise rendue nécessaire par la sauvegarde de la compétitivité.

Cass. Soc., 4 novembre 2020, n°18-23.029 à 18-23.033

LES ARRÊTS EN BREF

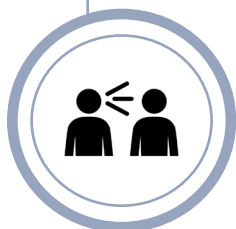
L'obligation de prévention des agissements de harcèlement sexuel de l'employeur non-informé n'est pas fautive

Une salariée ne peut pas reprocher à son employeur de ne pas avoir respecté son obligation de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise dès lors que (i) les faits de harcèlement commis par un collègue à son égard ont été commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail et (ii) qu'elle n'en a pas informé l'employeur ([Cass. Soc., 14 octobre 2020, n° 19-13.168](#)).



Le champ d'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

En l'espèce, un délégué du personnel a exercé son droit d'alerte et a demandé à la société la réalisation d'une enquête conjointe portant sur les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés des salariés intérimaires. L'employeur refuse d'y procéder et le délégué du personnel porte l'affaire au contentieux. La Cour de cassation a considéré que la mise en cause du mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés de salariés intérimaires ne justifiait pas qu'un délégué du personnel fasse valoir son droit d'alerte ([Cass. Soc., 14 octobre 2020, n° 19-11.508](#)).



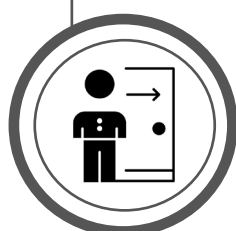
Absence d'effet rétroactif de l'annulation de l'élection du membre du comité social et économique dans le cas du non-respect du principe de parité

Un membre titulaire du CSE, dont l'élection avait été annulée en raison du non-respect des règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes par la liste de candidats présentée par le syndicat, ne perd son mandat qu'à compter du prononcé de cette annulation. Sa candidature ne peut en outre être annulée pour ce motif ([Cass. Soc. 30 septembre 2020, n° 19-15.505](#)).



Méthode d'appréciation du préjudice subi du fait du refus illégal d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé

Le refus illégal d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé constitue une faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat à l'égard de l'employeur, pour autant qu'il en résulte pour celui-ci un préjudice direct et certain. Lorsqu'un employeur sollicite le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'illégalité d'un refus d'autorisation de licenciement entaché d'un vice de procédure, il appartient au juge de rechercher, en forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des pièces produites par les parties et, le cas échéant, en tenant compte du motif pour lequel le juge administratif a annulé cette décision, si la même décision aurait pu légalement être prise dans le cadre d'une procédure régulière. ([CE, 4ème - 1ère chambres réunies, 04 novembre 2020, n° 428198](#)).



A NE PAS MANQUER

PROCÉDURE EN CAS D'INAPTITUDE

CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

PAR QUI ?



Médecin du travail

OU

Collaborateur médecin du service de santé au travail

- sous l'autorité du médecin du travail et
- si le protocole établi par le médecin du travail le permet

Condition → qu'il ait accompli les 4 actions suivantes :

- ✓ A réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, 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
- ✓ A réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste
- ✓ A réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée
- ✓ A procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur

COMMENT ?

Délivrance de l'avis d'inaptitude → en **1 ou 2** visite(s) médicale(s) si le médecin du travail l'estime nécessaire

QUAND ?

Délivrance lors de n'importe quelle visite médicale, sauf exception, effectuée par le salarié

- visite à la demande du salarié ou de l'employeur
- visite d'aptitude d'embauche
- visite d'aptitude périodique
- visite médicale de reprise obligatoire
- visite d'information et de prévention d'embauche etc.

SITUATION DU SALARIÉ SUITE À CET AVIS D'INAPTITUDE ?



- Aucune obligation de se présenter sur son lieu de travail
- Aucune obligation de l'employeur de le rémunérer pendant 1 mois à compter de la date de l'examen médical

SUITE DE LA PROCÉDURE ?

Reclassement



ET/OU



Licenciement

OBLIGATION DE RECLASSER LE SALARIÉ INAPTE

PRINCIPE



Obligation de proposer un ou plusieurs postes vacants appropriés aux capacités du salarié et aussi comparables que possible au poste précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles qu'aménagements, adaptations ou transformations de postes existants



Après avis du CSE que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle



En tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise

PÉRIMÈTRE DE LA RECHERCHE



- Au sein de l'entreprise (ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant)
- Situées sur le territoire national
- Dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel

REFUS DU SALARIÉ ?

Formuler de nouvelles propositions de reclassement



OU



Licenciement

QUAND ?

Date de l'examen médical + 1 mois



Obligation de reprise du versement des salaires en l'absence de reclassement ou licenciement

EXCEPTION À L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT



Licenciement direct



Si l'avis d'aptitude mentionne :

- « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

LICENCIER LE SALARIÉ INAPTE

MOTIFS

- Impossibilité de reclassement



Obligation pour l'employeur de faire connaître par écrit les motifs s'opposant au reclassement avant l'engagement de la procédure de licenciement

- Refus du poste approprié aux capacités du salarié inapte
- Maintien du salarié préjudiciable à sa santé
- Etat de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi



La lettre de licenciement doit :

- comporter l'un des motifs énoncés ci-dessus et
- signaler qu'il s'agit d'un licenciement pour inaptitude

QUAND ?

Date de l'examen médical + 1 mois



Obligation de reprise du versement des salaires en l'absence de reclassement ou licenciement

INDEMNISATION DU SALARIÉ

Inaptitude d'origine non professionnelle



Indemnité de licenciement avec prise en compte du délai de préavis pour calculer son montant



Indemnité compensatrice de préavis

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables ou manquements de l'employeur (à son obligation de reclassement, de reprise du salaire ou à son obligation de sécurité)



Inaptitude d'origine professionnelle



Indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

Sauf en cas de refus abusif du salarié



Indemnité compensatrice de préavis

SANCTIONS EN CAS DE LICENCIEMENT PRÉCÉDÉ DU NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Inaptitude d'origine non professionnelle



Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse



Indemnité compensatrice de préavis



Inaptitude d'origine professionnelle



Droit à réintégration

OU



Indemnité égale à 6 mois de salaire

ACTUS DU CABINET

5 octobre

Déménagement du bureau parisien dans de nouveaux locaux situé au 58 bis rue la Boétie, 75008 Paris.

21 octobre

Atelier organisé en partenariat avec l'Institut du Droit Social (IDS). Interventions de [Karin Dulac](#) et [Alexandre Abitbol](#), conseils, sur le thème de la rupture des contrats de travail.



QUI CONTACTER ?



Jean-Marc Albiol
Associé, Avocat à la cour
jean-marc.albiol@ogletree.com



Sophie Binder
Associée, Avocate à la cour
sophie.binder@ogletree.com



Cécile Martin
Associée, Avocate à la cour
cecile.martin@ogletree.com



François Millet
Associé, Avocat à la cour
francois.millet@ogletree.com



Nicolas Peixoto
Associé, Avocat à la cour
nicolas.peixoto@ogletree.com



Marc Desgranges
Special Counsel, Avocat à la cour
marc.desgranges@ogletree.com



Karin Dulac
Counsel, Avocate à la cour
karin.dulac@ogletree.com



Alexandre Abitbol
Counsel, Avocat à la cour
alexandre.abitbol@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



Bureau de Paris
58 bis rue la Boétie
75008 Paris

Bureau de Lyon
2 place Gailleton
69002 Lyon

Bureau de Nantes
6 rue Voltaire
44000 Nantes



01.86.26.27.42