



## FOCUS JURISPRUDENTIEL

### 18/01/2017 – Désignation des membres du CHSCT : deux votes sont possibles

Lors de la désignation des membres du CHSCT, le comité désignatif, composé des élus CE et DP, peut procéder à deux votes distincts, dont un consacré à l'attribution du ou des sièges réservés à l'encadrement.

Toutefois, ces deux votes doivent être concomitants afin d'éviter que les résultats du premier scrutin n'influencent ceux du second.

### 18/01/2017 – Grève : fermeture de l'entreprise pour raisons de sécurité

Une grève est déclenchée dans une usine de production de substances chimiques, classée Seveso « seuil haut ».

Les mouvements de débrayage aboutissent à des arrêts et redémarrages fréquents des installations.

L'employeur décide, après consultation du comité d'établissement, de fermer l'usine.

Il est jugé que cette fermeture est justifiée en raison d'une menace pour la sécurité des salariés et des installations.

En l'espèce, les arrêts et redémarrages :

- engendraient un risque de bouchage de la tuyauterie imposant des interventions aux salariés et les exposant à un risque de brûlure
- avaient entraîné une fuite d'éther se répandant hors de l'entreprise

### 18/01/2017 – Délégué syndical : la mise à pied conservatoire même irrégulière n'affecte pas la validité de la sanction

Un employeur engage une procédure de licenciement disciplinaire à l'égard d'un délégué syndical.

Le salarié protégé est également mis à pied à titre conservatoire.

L'employeur ne notifie pas cette mise à pied à l'inspecteur du travail, en violation de l'obligation posée par [L. 2421-1](#) :

*« En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. »*

*Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet »*

En l'absence de notification, la mise à pied est donc irrégulière.

Néanmoins, il est jugé que cette irrégularité n'affecte pas la validité de la sanction disciplinaire prise par l'employeur à l'issue de la procédure.

En l'espèce, l'employeur avait renoncé à engager la procédure de licenciement et avait notifié au délégué syndical un simple blâme.

**25/01/2017 – Responsabilité civile du salarié et faute lourde**

La Cour de cassation rappelle dans trois décisions des 25 et 26 janvier 2017 que la responsabilité civile du salarié ne peut être engagée que s'il a commis une faute lourde, caractérisée par l'intention de nuire.

Pour rappel, la faute lourde prive le salarié de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis. En revanche, elle ne le prive plus de l'indemnité compensatrice de congés payés depuis la décision du Conseil constitutionnel du 02 mars 2016.

**01/02/2017 – Salariés protégés : de nouveaux venus**

Il est jugé que les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue pour les délégués syndicaux en cas de licenciement (L. 2411-3).

En pratique, si l'employeur envisage un licenciement, il devra donc respecter les règles spécifiques applicables aux DS et, notamment, solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

A noter que le Conseil d'Etat a rendu une décision quasi-identique le 4 mai 2016. La jurisprudence est donc unifiée.

**01/02/2017 – IRP : le mandat de gérer les élections professionnelles ne donne pas automatiquement le droit de les contester**

Un DRH a reçu une délégation de pouvoir pour gérer les relations avec les IRP ainsi que l'organisation des élections professionnelles.

Les délégués syndicaux titulaires et suppléants sont désignés. L'entreprise conteste ces désignations et saisit le TGI par l'intermédiaire de son DRH afin d'obtenir leur annulation.

Il est jugé que : « *en raison de l'ambiguïté des termes [de la délégation de pouvoir], les attributions dévolues au directeur des ressources humaines étaient imprécises s'agissant de l'organisation des élections professionnelles et ne comportaient aucune mention de son éventuel pouvoir de représenter l'employeur dans les instances judiciaires, le tribunal d'instance en a exactement déduit que la requête présentée par le directeur des ressources humaines en qualité de représentant de la caisse régionale était nulle ; que le moyen n'est pas fondé* ».

**01/02/2017 – Inaptitude, obligation de reclassement et reprise du versement des salaires**

Lorsqu'un salarié déclaré inapte n'a pas été reclassé, l'employeur doit reprendre le versement des salaires dans le délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail (L. 1226-4 et L. 1226-11).

Néanmoins, l'employeur n'a pas l'obligation de licencier le salarié à l'issue de ce délai d'un mois.

Il peut parfaitement décider de payer les salaires et de licencier le salarié ultérieurement.

En conséquence, l'employeur n'a pas manqué à ses obligations en suspendant le processus de reclassement, afin de procéder aux élections des DP, dès lors qu'il a repris le versement des salaires du salarié dans le délai d'un mois puis lui a proposé des aménagements de poste et un reclassement.

**08/02/2017 – Inaptitude : recherche des postes disponibles**

L'obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte concerne les postes disponibles dans l'entreprise.

Par conséquent, l'employeur n'a pas l'obligation d'imposer à un autre salarié la modification de son contrat de travail pour satisfaire à l'obligation de reclassement.

**08/02/2017 – Faute lourde : l'intention de nuire doit être caractérisée**

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur.

Cette intention de nuire implique la volonté du salarié de porter préjudice à l'employeur dans la commission du fait fautif et ne résulte pas uniquement de la réalisation d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

En conséquence, il est jugé que ne constitue pas une faute lourde mais une faute grave, le fait pour un salarié de tenir des propos contraires aux intérêts de l'employeur devant des clients.

En l'espèce, le salarié avait remis en cause la politique tarifaire de son employeur.

### **08/02/2017 – Licenciement suite à la saisine du CPH : le licenciement est nul**

Un salarié saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 15 janvier 2013.

Le 08 février 2013, il est licencié en raison, notamment, de cette saisine.

Il est jugé qu'un tel grief est constitutif d'une atteinte à une liberté fondamentale (article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales) et entraîne à lui seul la nullité du licenciement.

## **ON EN PARLE**

### **Télétravail : 10 question/réponses**

L'ANACT a mis en ligne le 13 janvier 2017 [un document de 10 questions/réponses sur la mise en place du télétravail](#).

### **Temps de travail : FRANCE STRATEGIE avertit les politiques**

Une [note de FRANCE STRATEGIE du 31 janvier 2017](#) met en garde les candidats à l'élection présidentielle sur le type de réformes à mettre en œuvre en matière de temps de travail selon que l'objectif affiché par les futurs gouvernements soit de relever le taux d'activité, réduire le chômage ou améliorer la qualité de l'emploi.

Trois options sont présentées :

- Option 1 : Favoriser le temps partiel et les cumuls formation-emploi et emploi-retraite pour accroître le taux d'activité
- Option 2 : Faire d'une modification de la durée du travail un instrument de lutte contre le chômage
- Option 3 : Aménager les temps de travail tout au long de la vie pour améliorer la qualité des emplois

### **Manifeste sur les questions de santé au travail pour les candidats à la présidentielle**

La Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux a publié le 10 février 2017 [un manifeste sur les questions de santé au travail](#) à destination des candidats à l'élection présidentielle.

La FIRPS estime que ces questions sont délaissées par les politiques alors qu'elles pourraient permettre de résoudre bon nombre de problème en matière de compétitivité des entreprises ou de coût du travail.

### **MEDEF : de nouvelles idées de réformes pour le prochain quinquennat**

Le MEDEF a publié le 14 février 2017 son [livre bleu](#) à destination des candidats à l'élection présidentielle. Ce livre formule un certain nombre d'idées de réformes, notamment en droit social, en vue du quinquennat à venir.