



Textes législatifs et réglementaires

Pas de textes réglementaires et législatifs cette semaine.

Jurisprudence

► *Clause de mobilité*

La clause de mobilité d'une salariée, prévoyant une mutation dans un des établissements de la société situé en France, est valable. La mutation de la salariée étant justifiée par la réduction considérable et durable de l'activité à laquelle elle était affectée, cette dernière ne peut s'y opposer en faisant valoir que son époux travaille à La Rochelle et qu'elle a deux enfants adolescents âgés de 12 et 17 ans. En effet, l'atteinte à la vie familiale de l'intéressée est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Cass. soc., 14-2-18, n°16-23042).

► *Personnel navigant - Compétence judiciaire*

Pour déterminer la compétence judiciaire, il faut notamment déterminer le lieu où le salarié accomplit habituellement son travail. La CJUE avait précisé, concernant le personnel navigant, que la notion de « *base d'affection du salarié* » n'est pas forcément assimilable au lieu où le salarié accomplit habituellement son travail. Toutefois, selon elle, il s'agit d'un indice qui permet de déterminer le lieu habituel de travail du salarié (CJUE, Crewlink et Ryanair, 14-9-17, C-168/16 et C-169/16). Dans deux arrêts, la Cour de cassation applique cette jurisprudence. Au moyen d'un faisceau d'indices comprenant la base d'affection du salarié, la Haute juridiction juge que les lieux à partir desquels les travailleurs accomplissaient habituellement leur travail sont situés sur le territoire français. Aussi, les juridictions françaises sont compétentes pour connaître ces litiges (Cass. soc., 28-2-18, n°16-12754 et Cass. soc., 28-2-18, n°16-17505).

► *Règlement intérieur - Interdiction d'alcool*

L'annexe au règlement intérieur, concernant les contrôles d'état d'ébriété qui ne définit pas avec précision les postes dont les titulaires seront soumis à une « *tolérance zéro alcool* », et n'apporte pas la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés, doit être retirée du règlement intérieur (CAA, Nancy, 6-3-18, n°16NC01005).

► *Harcèlement moral - Mauvaise foi*

Un salarié qui relate des faits de harcèlement moral, ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi.

Est constitutif de mauvaise foi, le fait, pour un salarié d'utiliser, pour étayer les accusations de harcèlement, un document dont ses fonctions lui permettait de douter de l'authenticité et de ne pas prendre la peine d'en vérifier la provenance. Aussi, le salarié commet une faute grave qui justifie son licenciement (Cass. soc., 7-2-18, n°16-19594).

► *Nullité du licenciement - Réintégration*

Une cour d'appel ne peut débouter le salarié de sa demande de réintégration dans l'entreprise, au motif que la réintégration du salarié apparaît « *peu opportune* ».

En effet, dès lors que les juges du fond prononcent la nullité du licenciement en raison d'un harcèlement moral, l'employeur est tenu de faire droit à la demande de réintégration du salarié, sauf impossibilité de procéder à cette réintégration (Cass. soc., 14-2-18, n°16-22360).

► *Protocole d'accord préélectoral*

L'employeur est tenu de rechercher avec toutes les organisations syndicales intéressées un accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Le refus de l'employeur de négocier avec une organisation syndicale entraîne, en lui-même, l'annulation des élections (Cass. soc., 28-2-18, n°17-60112).

► *Elections professionnelles*

La cassation du jugement ayant rejeté l'intégration des chauffeurs sur les listes électorales, n'entraîne pas, par elle-même, l'annulation des élections qui ont suivi et à l'encontre desquelles aucune demande d'annulation n'a été formée dans le délai de quinze jours prévu par les articles R 2314-28 et R 2324-24 du code du travail, alors applicables.

Les élections, intervenues pendant la procédure de cassation et non contestées, sont purgées de tout vice (Cass. soc., 7-2-18, n°16-20944).

► *Bénéfice de l'ARE*

Il est loisible pour les partenaires sociaux d'insérer au règlement annexé à une convention d'assurance chômage, des dispositions qui prévoient que l'attribution et le paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont subordonnés à la résidence du bénéficiaire sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Aussi, la Cour de cassation approuve la condamnation d'un demandeur d'emploi à rembourser 194 000 euros d'aide au retour à l'emploi indûment perçus, alors que celui-ci ne résidait pas en France (Cass. soc., 28-2-18, n° 15-24181).



FOCUS

Révélation de propos antisyndicaux : le statut de lanceur d'alerte reconnu

Scandales du Médiateur, des Panama Papers et du Luxleaks sont autant d'affaires qui ont pu être révélées grâce à des lanceurs d'alertes.

Suite à ces nombreuses affaires, la loi dite « Sapin II », n°2016-1691 du 9 décembre 2016, est venue instaurer un véritable statut du lanceur d'alerte.

Celui-ci est défini comme « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ».

L'article L 1132-3-3 du code du travail, prévoit, notamment, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte, dans le respect des articles 6 à 8 de la loi Sapin II.

L'arrêt étudié concerne la question du bénéfice des dispositions protectrices du lanceur d'alerte (CA, Versailles, 27-2-18, n°16/04357).

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié employé par une société dite « Eurodécision », qui travaillait depuis près d'un an en mission auprès d'une société utilisatrice, le Technocentre Renault.

La société Eurodécision a été informée, par le responsable de la sous-traitance de la société Renault, que ce salarié avait envoyé un courriel à caractère politique à des salariés de la société Renault.

Le salarié avait, effectivement, en tant que bénévole du journal Fakir, pris l'initiative de convier les organisations syndicales présentes sur le site de Renault à « la nuit rouge » qui devait prolonger les manifestations contre le projet de loi « El Khomri » et leur avait proposé d'organiser une projection du film « *Merci patron* » financé par le journal Fakir.

Une fois informé de cet échange de courriel, le président directeur général de la société Eurodécision a convoqué ce salarié à un entretien informel afin d'évoquer ces faits et de lui signifier qu'il pourrait faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Au cours de cet entretien, le salarié a enregistré les propos du représentant de l'employeur.

Deux jours plus tard, le salarié s'est vu remettre, en main propre, une lettre le convoquant à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement disciplinaire.

En réaction à cette lettre, le salarié a diffusé des extraits de l'enregistrement de son employeur qu'il tenait de l'entretien informel.

Les propos tenus étaient les suivants :

« *Donc, ils surveillent, ils surveillent les mails, et à ton avis les mails de qui ils surveillent en priorité ?... Bah les mails des syndicalistes bien évidemment ... t'es pas censé, en tant qu'intervenant de chez Renault (de) discuter avec les syndicats Renault. Les syndicats de Renault, ils sont là pour les salariés de Renault* ».

Suite à cette diffusion, le salarié est licencié pour faute grave pour manquement grave à ses obligations de loyauté et de bonne foi, du fait de l'enregistrement sonore de l'entretien informel et de sa diffusion.

Le salarié conteste alors son licenciement ; il revendique le bénéfice du statut du lanceur d'alerte et, des dispositions précitées de l'article L 1132-3-3 du code du travail.

En première instance, le licenciement est jugé justifié, le salarié a donc interjeté appel. La cour d'appel a dû répondre à la question de savoir si le fait pour un salarié d'enregistrer et de diffuser de tels propos lui permet de bénéficier du statut de lanceur d'alerte ?

Selon la loi « Sapin II », pour que le statut du lanceur d'alerte soit reconnu, il faut, d'une part, qu'il y ait notamment un manquement à une loi ou un règlement, une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, et d'autre part, que le salarié ait eu personnellement connaissance de ce fait.

La cour d'appel, en l'espèce, va se ranger derrière l'argumentaire du salarié puis qu'elle estime que : « *La révélation des atteintes à la liberté d'expression dans le cadre d'échanges avec un syndicat est intervenue par la voie de médias par internet, [...] alors que le salarié avait personnellement constaté que son employeur remettait en cause plus généralement son droit à sa libre communication avec les syndicats de la société Renault, au vu des propos tenus par le dirigeant de la société Eurodécision lors de l'entretien informel et de la procédure disciplinaire suivie de son licenciement pour faute grave* ».

Ainsi, un salarié ayant enregistré et transmis à un journal les propos hostiles aux syndicats et attentatoires à la liberté d'expression des salariés, tenus par un supérieur dans le cadre d'un entretien informel, doit bénéficier du statut du lanceur d'alerte. Et ce, d'autant plus que les agissements du salarié étaient consécutifs au non-respect d'une liberté fondamentale et intervenus dans un « *contexte d'angoisse liée à la crainte d'être licencié* ».

Or, dès lors que la cour d'appel reconnaît le statut de lanceur d'alerte pour le salarié, les dispositions de l'article L 1132-3-3 du code du travail sont applicables.

Aussi, les juges du fond déclarent nul le licenciement de ce salarié et lui accordent près de 50 000 euros à titre d'indemnités de préavis, de congés, de licenciement et d'indemnité de licenciement nul.

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr

