



Actualités législatives et réglementaires

► *Rupture conventionnelle collective*

L'arrêté du 21 octobre 2019 relatif à la dématérialisation des procédures de licenciement collectif pour motif économique et de rupture conventionnelle collective est paru au JO du 25.

► *Amiante*

L'arrêté du 1^{er} octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses est paru au JO du 20.

► *Aide juridique*

Le décret n°2019-1064 du 17 octobre 2019 portant diverses dispositions relatives à l'aide juridique est paru au JO du 19.

Jurisprudence

► *Entreprises en difficultés*

En raison de la confidentialité absolue attachée aux procédures de prévention des difficultés des entreprises, une entreprise peut refuser de communiquer à l'expert désigné par le comité de groupe les documents portant sur la désignation du mandataire ad hoc, à la recherche de possibles repreneurs du groupe et aux cessions d'actifs envisagées (Cass. soc., 9-10-19, 18-35305).

► *Document unique*

Le défaut d'établissement du document unique de prévention des risques ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié (Cass. soc., 25-9-19, n°17-22224). Il appartient donc au salarié d'apporter la preuve du préjudice subi.

► *Nullité du licenciement*

La somme allouée au salarié dont le licenciement a été annulé correspond à la réparation de la totalité du préjudice subi, au cours de la période qui s'est écoulé entre son licenciement et sa réintégration. En cas de licenciement nul, les sommes qui sont allouées au salarié au titre de la reconstitution de ses droits présentent un caractère indemnitaire et constituent des salaires soumis à cotisations sociales (Cass. soc., 16-10-19, n° 17-31624).

► *Harcèlement moral*

N'est pas à elle seule de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, la constatation d'une altération de l'état de santé du salarié (Cass. soc., 9-10-19, n°18-14069).

► *Co-emploi*

Ne constitue pas une situation de co-emploi, la constatation de flux financiers d'une filiale vers une société mère au détriment de la filiale s'il n'est pas établi de confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière (Cass. soc., 9-10-19, n°17-28150).

► *Local syndical*

Dans deux ordonnances de référés du 28 mai 2019 (n°1902794) et du 19 juin 2019 (n°1902938), le tribunal administratif de Toulouse ordonne à la mairie de Montauban de remettre à disposition d'un syndicat son local. Il considère qu'en persistant à priver le syndicat de l'ensemble de ses moyens d'action, la commune a porté une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale. En l'espèce, le rez-de-chaussée de l'immeuble est occupé par des demandeurs d'asile, la commune change les serrures de l'immeuble (empêchant le syndicat d'accéder à son local) en invoquant l'inadaptation des locaux à un usage d'habitation ainsi qu'une situation dangereuse.

► *Maladie professionnelle*

Le tableau des maladies professionnelles subordonne la prise en charge des affections qu'il retient à l'exposition aux bruits provoqués par divers travaux limitativement énumérés. La Cour considère que l'exposition aux bruits lésionnels provoqués par les travaux énumérés suffit,

peu important le fait que le salarié ne soit pas à l'origine du bruit (Cass. 2^e civ. 19-9-2019 n° 18-19993).

► **Transaction**

Lorsqu'une transaction est signée, le salarié ne renonce par pour autant à une action relative à des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction mais dont le fondement est né postérieurement à la signature de la transaction (Cass. soc., 16-10-19, n°18-18287).

► **Modification du contrat de travail**

La modification du contrat de travail nécessite l'accord exprès du salarié. Le silence ou la poursuite par lui du travail ne peuvent pas être considérés comme un accord de modifier ledit contrat (Cass. soc., 16-10-19, n°17-18445 et 17-18443).

► **Résiliation judiciaire du contrat de travail**

Constituent un motif suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, une atteinte aux droits du salarié concernant l'organisation de son temps de travail, son temps de repos et les conséquences inévitables que cette situation fait peser sur sa vie personnelle (Cass. soc., 16-10-19, n°18-16539).

► **Licenciement nul Revenus de remplacement**

Le salarié licencié en raison d'une action en justice introduite, ou susceptible d'être introduite, à l'encontre de son employeur est victime d'un licenciement nul portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie. Il ouvre droit, pour le

salarié qui demande sa réintégration, au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période (Cass. soc., 16-10-19, n°18-20-211).

► **Amiante**

Un salarié qui demande une indemnisation en raison de son exposition à l'amiante et non-éligible à la pré-retraite amiante doit établir qu'il a directement et personnellement subi un préjudice ou même été exposé à un risque en matière de santé. A défaut, il sera débouté de sa demande (Cass. soc., 16-10-19, n°17-28088).

► **Minima conventionnels**

Le respect des minima conventionnels est apprécié au regard de la durée du travail pratiqué dans l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale, car les minima conventionnels sont définis par rapport à une durée du travail précise (Cass. soc., 16-10-19, n°18-12331).

► **Classification**

Un salarié ne peut pas se prévaloir d'avoir subi un ralentissement dans la progression de sa carrière pour obtenir une reclassification et des dommages et intérêts s'il a été, au moment de son embauche, classé à un niveau supérieur par rapport à la convention collective applicable dans l'entreprise (Cass. soc., 16-10-19, n°18-18174).

FOCUS

L'avertissement disciplinaire : un dispositif peu protégé

Un employeur, envisageant de prononcer une sanction dite « mineure », n'est pas tenu (sauf disposition plus favorable) de convoquer son salarié à un entretien préalable (art. L 1332-2). La seule obligation, à la charge de l'employeur, consiste (sauf pour les simples observations verbales) à notifier ladite sanction par écrit (art. L 1332-1 ; Cass. soc., 29-5-13, n°12-20175).

Est considéré comme une sanction « mineure », « l'avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié » (art. L. 1332-2).

Pour les sanctions dites « majeures », l'obligation de convoquer le salarié à un entretien impulse une autre

obligation : celle de respecter un délai de 1 mois maximum entre l'entretien et la notification de la sanction.

La question s'est posée de savoir si l'employeur est tenu de respecter ce délai de notification d'un mois (suivant l'entretien), s'il choisit de convoquer le salarié à un entretien préalable préalablement au prononcé d'un avertissement.

Dans la pratique, une telle situation se rencontre lorsque l'employeur décide, à l'issue de l'entretien disciplinaire, de minorer la sanction envisagée au départ.

Deux thèses peuvent se défendre.

D'un côté, les employeurs considéraient qu'effectuer un entretien préalablement à la notification d'un avertissement n'engendre pas l'obligation de respecter toutes les étapes édictées dans le code du travail à propos des sanctions dites « *majeures* ». En effet, en matière d'avertissement, seule l'obligation de notifier par écrit une sanction est imposée par la législation.

D'un autre côté, les salariés avançaient qu'en choisissant de les convoquer à un entretien préalable l'employeur consent à se placer sous l'égide de l'article L.1332-2 imposant un délai d'un mois pour notifier la sanction.

La Cour de cassation considère que si l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable, l'avertissement doit être notifié dans le délai maximal d'un mois (Cass. soc., 16-4-08, n°06-41999). A défaut, la sanction doit être annulée et le salarié peut, éventuellement, demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Cette position a été confirmée dans un arrêt récent, dans les termes suivants (Cass. soc., 9-10-19, n°18-15029) :

« dès lors qu'il a choisi de convoquer le salarié selon les modalités de l'article L. 1332-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée ; que, selon ce texte, la sanction ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ».

Une nuance doit être apportée sur le sujet.

Selon la Cour de cassation, il semblerait que l'obligation pour l'employeur de respecter le délai maximal d'un mois ne s'impose que si l'employeur procède à une convocation formelle à l'entretien préalable. En cas de tenue d'un entretien informel (c'est-à-dire sans convocation préalable), l'employeur ne s'inscrit pas dans le cadre des dispositions de l'article L.1332-2. En conséquence, l'avertissement faisant suite à l'entretien informel n'a pas à respecter le délai de notification d'un mois (Cass. soc., 5-12-18, n°17-13261).

Ainsi, la protection entourant le droit disciplinaire des sanctions dites « *mineures* », dépend malheureusement de la bonne volonté des employeurs.