

◀ LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Droit d'auteur ou lien de causalité entre inaptitude et harcèlement : la nécessité de prouver

Cour d'appel de Lyon, ch. soc., sect. B, 10 juin 2016, N°15/1025

Jean-Bernard MICHELpage 2

Harcèlement moral et obligation de sécurité de résultat de l'employeur

Cour d'appel de Grenoble, ch. soc., sect. B., 16 juin 2016, n°14/04222

Olivier LACROIXpage 3

Inaptitude médicale et intimité de la vie privée

Conseil de prud'hommes de Lyon, 6 septembre 2016

Frédéric RENAUDpage 4

◀ LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le juge administratif et la définition des catégories professionnelles dans les pse

Tribunal administratif de Lyon, Jugement du 31 mai 2016

Véronique MASSOT-PELLETpage 5

◀ RUPTURE CONVENTIONNELLE

Rupture conventionnelle et transaction

Cour d'appel de Lyon, ch.soc. B., 3 juin 2016, n°15-00-641

Yves FROMONTpage 7

◀ DURÉE DU TRAVAIL

La charge de la preuve des heures supplémentaires

Cour d'appel de Lyon, 1er juillet 2016

Laurence SEGURA-LLORENSpage 8

◀ REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**Elections professionnelles - répartition du personnel dans les collèges électoraux - contestation
compétence d'attribution - critères de répartition**

Tribunal d'Instance de Lyon, Jugement du 10 mars 2016

Christophe BIDALpage 9

**Elections des membres du comité d'entreprise (délégation unique). Demande d'annulation pour irrégularité
du scrutin (rejet)**

Tribunal d'Instance de Lyon, Jugement du 20 mai 2016, n°11-1-001211

Karine THIEBAULTpage 10

◀ DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Contrôles URSSAF. Décision de CRA/ principe du contradictoire et échantillonnage

TASS Grenoble, Jugement du 13 mai 2016

Julia PETTEX-SABAROTpage 11

Concernant le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité la Cour d'Appel rappelle le régime distinct de l'article L4221-1 du Code du travail lequel fait obligation à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des travailleurs.

Au visa de ce texte et jusqu'à un Arrêt récent de la Cour de cassation du 25 novembre 2015 (n° 14-24444) la jurisprudence, notamment en matière de harcèlement moral, estimait que l'employeur avait « nécessairement » failli à son obligation de sécurité (puisque de résultat) dès lors qu'un salarié était victime de tels faits, même s'il prenait les mesures nécessaires pour y remédier aussitôt qu'il en avait connaissance.

Par exemple : (Cass. Soc. 03 février 2010 n° 08-44019). Un tel systématisme n'est plus de règle et il est désormais retenu qu'un employeur respecte ses obligations dès lors que, dès connaissance des faits, il met en œuvre les mesures appropriées pour les faire cesser.

Par exemple : (Cass. Soc. 1er juin 2016 n° 14-19702). La Cour d'Appel de Lyon avait déjà et auparavant eu un avis précurseur en ce sens retenant que : « l'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard du salarié dès qu'il a connaissance de l'exposition de celui-ci à un risque pour sa santé et sa sécurité... »

la connaissance des faits est donc nécessaire ».

(Cour d'Appel de Lyon 20 octobre 2014 RG n° 13/10001). C'est également ce qu'a confirmé la Cour d'Appel dans l'Arrêt commenté en retenant que, dès connaissance des faits, l'employeur avait bien pris les mesures nécessaires (notamment réunion entre les salariés concernés puis enquête du CHSCT à la suite d'une seconde plainte). Elle va cependant encore plus loin considérant désormais que ces mesures avaient été suffisantes... n'étant pas démontré que l'entreprise aurait été informée que les faits qui lui étaient rapportés auraient exposé la salariée à un risque pour sa santé ; qu'il n'y avait dès lors pas de manquement à l'obligation de sécurité.

Tout semble donc être question de nuance, celle de savoir à quel instant l'employeur sait ou aurait dû savoir le risque couru par ses salariées pour, alors, prendre les mesures qui plus est nécessaires et appropriées.

Il semble qu'il faille s'en remettre, ici, à l'appréciation souveraine du Juge laquelle n'a rien, à notre sens, d'arbitraire ou d'injuste.

Olivier LACROIX
Avocat Au Barreau de Lyon
olacroix@cefides.com

LES PRINCIPAUX ATTENDUS :

« L'article 1152-1 du Code du travail prévoit qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

« Par ailleurs l'article 1154-1 du Code du travail dit que lorsque survient un litige relatif à l'article L1152-1 (...) le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement (...) ».

« Cependant les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse ne dispensent pas à celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de l'allégation selon laquelle elle subirait du harcèlement moral au travail (...) ».

« Si les éléments qui précèdent démontrent l'existence de difficultés relationnelles entre Madame G et Mesdames A et M, il n'en résulte pas clairement la preuve de faits précis et concordants permettant de présumer qu'elle a fait l'objet de la part de ces dernières de faits constitutifs d'un harcèlement moral ».

« (...) L'article L4121-1 du Code du travail prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il en résulte que courant décembre 2011 la SAS C a été informée des difficultés de communication entre Madame G et Mesdames A et M et qu'elle a été avisée le 13 septembre 2012 des difficultés entre Madame G et Mesdames A et M.

En revanche Madame G ne rapporte pas la preuve qu'elle ait informé son employeur à d'autres reprises de difficultés rencontrées avec d'autres salariés. Par ailleurs il ne ressort pas des termes de l'information reçue courant décembre 2011 et le 13 septembre 2012 par la SAS C qu'elle a été informée d'un risque sur la santé de Madame G à raison de ces difficultés nécessitant d'adopter d'autres mesures que les réunions organisées entre Madame G et les salariées incriminées. Dès lors, il ne peut être reproché à la SAS C un manquement à son obligation de sécurité de résultat à l'origine de l'arrêt du 14 septembre 2012 et de l'inaptitude de Madame G (...) ».

Cour d'Appel de Grenoble,
ch. soc. B, 16 juin 2016, n°14/04222

Inaptitude médicale et intimité de la vie privée : la position du CPH de LYON

Jugement Conseil de Prud'hommes de LYON, 6 septembre 2016

EXPOSE DES FAITS

Une société spécialisée dans l'installation de structures métalliques, de chaudronnerie et de tuyauterie, recrutait en 2006 un apprenti, qui devenait en 2008 mécanicien, puis assistant technique.

Au cours de l'exécution de son contrat, en 2011, le salarié, qui avait été affecté au chantier de la Raffinerie de FEYZIN, était placé en arrêt maladie, puis déclaré « inapte au poste à la Raffinerie de FEYZIN », le Médecin du Travail diagnostiquant « un risque d'exposition accidentelle au Benzène et au Butadiène »

L'entreprise l'affectait alors à d'autres chantiers.

Quatre ans plus tard, une affectation temporaire de 3 semaines lui était notifiée par son employeur sur ce même site de la

Raffinerie de FEYZIN, mais à un département différent de celui qu'il avait intégré préalablement à l'inaptitude de 2011. Le salarié refusait de prendre son poste, invoquant des motifs médicaux.

Après différents échanges avec son employeur qui lui rappelait que l'affectation n'était que temporaire (3 semaines) et ne relevait pas du service de maintenance qu'il occupait en 2011, mais d'un service différent, chacune des parties restait campée sur sa position : le salarié refusait de rejoindre son poste, l'employeur entendait le lui imposer.

Au bout de 15 jours, l'employeur convoquait son salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui devait se tenir le 20 mars 2015.

La veille, le salarié, qui ne s'était pas présenté à son nouveau poste de travail, était vu en visite médicale par le Médecin du Travail qui rendait un avis médical précisant : « une affectation

même provisoire sur le site de FEYZIN comme en 2011 est à déconseiller ».

Lors de l'entretien, le salarié remettait ledit avis médical à son employeur.

Pourtant, l'employeur prononçait le licenciement pour refus de se soumettre au pouvoir de Direction qui lui appartenait.

OBSERVATIONS

Dans une démarche particulièrement avisée, le salarié faisait plaider que les demandes réitérées de l'employeur, visant à connaître les éléments médicaux qui l'empêcheraient de prendre son poste, temporairement, sur le site de FEYZIN, ne relevaient pas de la légitime demande d'informations de l'employeur sur la santé de son salarié, mais constituaient une tentative d'immixtion dans sa vie privée, qui n'était pas acceptable.

Le suivant partiellement, le Conseil considère, alors que le salarié plaide sur la nullité du licenciement (comme étant fondée sur son état de santé), que le fait d'avoir à toute force voulu connaître sa situation médicale, était illégitime ; et que par ailleurs, l'entreprise ne pouvait se prévaloir du refus du salarié de communiquer des informations médicales, pour considérer qu'il faisait acte d'insubordination.

Partant, le conseil estime que le licenciement n'est pas nul, mais dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Se pose ainsi la question de savoir si en définitive le Conseil n'a pas été exagérément séduit par l'argumentation de l'Avocat du salarié, qui consistait à mettre en avant la tentative de l'employeur d'immixtion dans la vie privée médicale de son salarié, alors qu'il aurait pu simplement considérer, après avoir écarté d'un trait de plume cette difficulté, que l'employeur ne pouvait s'affranchir des recommandations du Médecin du

Travail, qui estimait qu'un poste sur FEYZIN était « déconseillé ». Ce qui pouvait rendre parfaitement légitime le refus du salarié de prendre un poste qui lui était « déconseillé », et donc illégitime la mesure disciplinaire.

En effet, la question de la légitimité de l'employeur à s'enquérir des raisons médicales d'une inaptitude, partielle ou totale, si elle empiète par définition sur la vie privée, pourrait être considérée comme relevant néanmoins, à tout le moins partiellement, de ses prérogatives et obligations, puisqu'il lui appartient, pour respecter son obligation de sécurité que la Jurisprudence considère comme étant de résultat, d'avoir une idée suffisamment précise des contraintes médicales de ses salariés.

Sans doute au cas d'espèce, l'employeur a-t-il eu le tort de rester trop rigide pour protéger son pouvoir de Direction et de ne pas imaginer que la Juridiction prud'homale ne pourrait accepter qu'un salarié soit affecté sur un site, pour lequel quelques années auparavant une inaptitude absolue avait été décrétée.

Et ce alors que, à l'époque, l'employeur n'avait pas saisi l'Inspection du Travail pour venir contester la décision prise par le Médecin du Travail ... Nul doute que les nouvelles compétences dévolues au Conseil de Prud'hommes sur ces éventuelles contestations de décision de Médecins du Travail vont conduire dans les années à venir à des saisines sur ce seul chapitre, se tourner vers le Conseil de Prud'hommes pouvant sembler plus accessible et fluide que l'obligation de solliciter sur ce point, l'Inspection du Travail.

Frédéric RENAUD
Avocat au Barreau de Lyon
renaud@renaud-avocats.com

PRINCIPAUX ATTENDUS

« Attendu naturellement que l'employeur est tenu de respecter la vie privée des salariés et de s'abstenir de toute immixtion arbitraire s'y rapportant ».

« Attendu que l'état de santé et l'intimité corporelle relèvent évidemment de l'intimité de la vie privée (...) de sorte que le passé médical d'un salarié ne peut en aucun cas être communiqué à l'employeur ».

« Attendu que l'article R 4623-1 du Code du Travail précise qu'au nom de la protection de son intimité, le salarié a le droit de ne pas révéler son état de santé à son employeur et doit pouvoir se confier

au Médecin du Travail lui-même assujéti au secret médical ».

« Attendu que la société ne peut se prévaloir du refus de Monsieur Y. de communiquer des informations relevant de l'intimité de sa vie privée et couverte par le secret médical en interprétant son refus comme un acte d'insubordination ».

« Le Conseil de Prud'hommes dit et juge que le licenciement de Monsieur Y. n'est pas nul mais abusif et ne reposant sur aucune cause réelle et sérieuse. ».

Conseil de Prud'hommes de LYON, 6 septembre 2016
Section Industrie
LEMAIRE / EIFFEL INDUSTRIE

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le juge administratif et la définition des catégories professionnelles dans les pse

Tribunal administratif de Lyon, 31 mai 2016, n°1601671

EXPOSE DES FAITS

Une société avait décidé de se réorganiser en externalisant une partie des « fonctions support » de son secteur informatique. Dans le cadre de cette réorganisation pouvant impacter 163 emplois, elle a établi un document unilatéral fixant les mesures d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et définissant les catégories professionnelles au sein desquelles devaient s'appliquer les critères d'ordre de licenciement.

Ce PSE a été homologué par le Dirrecte.

Le comité central d'entreprise d'entreprise (CCE) a saisi le

Tribunal Administratif pour demander l'annulation de cette homologation.

Il soutenait, à titre principal, que :

- l'autorité administrative ne pouvait légalement homologuer le PSE en raison du caractère irrégulier de la définition des catégories professionnelles conduisant à un ciblage des salariés devant être licenciés ;

- la preuve de la spécialisation des salariés travaillant dans le domaine de l'infrastructure informatique n'était pas démontrée au regard du profil d'emploi et de la formation des salariés de l'entreprise ayant travaillé dans les fonctions informatiques applicatives.