



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 5 au 9 septembre 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Représentativité - Elections TPE

Le décret n°2016-1193 du 1^{er} septembre 2016, fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 3 septembre dernier. Cette période est fixée du lundi 28 novembre au lundi 12 décembre 2016.

► Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Le décret n°2016-1192 du 1^{er} septembre 2016, relatif aux dépenses déductibles de la contribution prévue à l'article L 5212-9 du code du travail, en application de l'article L 5212-11 du code du travail, est paru au *JO* du 3 septembre.

► Liquidation de la retraite des polypensionnés

Les modalités de mise en œuvre de la liquidation unique des retraites des polypensionnés ont été fixées par deux décrets en date du 1^{er} septembre 2016 (D. n°2016-1188 et n°2016-1189). Alors que ce dispositif était initialement prévu pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017, la Ministre des affaires sociales et de la santé a annoncé le report de son entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2017.

Jurisprudence

► Licenciement d'un salarié protégé

Le fait pour un élu d'afficher des documents confidentiels du CE ne justifie pas nécessairement son licenciement pour faute (CAA Douai, 7-7-16, n° 15DA00610).

► Propos inélegants et licenciement

Dans une décision du 13 juillet 2016, la Cour de cassation a jugé que tenir des propos indéliçables (« boîtes de con » et « boîte de merde ») exprimant un sentiment d'insatisfaction plutôt qu'une volonté de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise et ne contenant aucune dénonciation précise, ne peut justifier un licenciement (Cass. soc., 13-07-16, n°15-12430). Elle note au passage que les accusations mensongères avaient le caractère d'anecdotes échangées entre collègues.

► Expert-comptable du CE

La cour d'appel de Paris considère que l'expert-comptable du CE peut réclamer l'accès aux orientations stratégiques, non seulement de l'entreprise, mais également du groupe (CA Paris, pôle 1, ch. 8, 15-7616, n°15/24432).

► Faute de gestion d'un fonds d'investissement

La cour d'appel d'Amiens a reconnu, le 28 juin 2016, la responsabilité extracontractuelle d'un fonds d'investissement, actionnaire majoritaire de Lee Cooper France quant aux licenciements économiques prononcés par cette structure. Les fautes du fonds d'investissement, distinctes de celles qui pourraient être reprochées à l'employeur en matière de contenu du PSE, justifient l'allocation de dommages et intérêts aux salariés au titre de la perte de leur emploi (CA Amiens, 28-06-16, n°14/02817).

► Communication de l'arrêt maladie - IJSS

La Cour de cassation rappelle « qu'une caisse primaire d'assurance maladie est fondée à refuser le bénéfice des indemnités journalières afférentes à la période pendant laquelle son contrôle aura été rendu impossible » (Cass. civ. 2^{ème}, 7-7-16, n° 15-50074). Tel est le cas, lorsque le salarié n'a pas remis son arrêt de travail avant la fin de la période d'interruption du travail.

FOCUS

Licenciée pour un parapluie cassé !

La Cour de cassation, dans une décision du 13 juillet 2016, vient de juger que ne constitue pas une faute le fait pour un salarié de prendre un parapluie, qui ne lui appartient pas, se trouvant sur le sol, en mauvais état et inutilisable (Cass. soc., 13-07-16, n°15-16170).

Cette affaire a fait la une des journaux tant locaux que nationaux.

Il est difficilement compréhensible qu'une telle affaire ait été jusqu'à la Cour de cassation, lorsque l'on voit le faible préjudice en jeu.

Elle montre combien les employeurs peuvent parfois faire l'objet de mauvaise foi et d'une obstination sans borne, malgré les évidences.



Tout commence en avril 2012 lorsque, par une journée de pluie, une salariée, ne disposant pas de parapluie, en prend un se trouvant sur le sol dans le hall d'accueil de son entreprise, en dehors du porte-parapluie. Ce dernier s'avérant en mauvais état et inutilisable, elle le jette.

Quelques jours plus tard, elle est mise à pied à titre conservatoire et finalement licenciée pour faute grave le 16 mai 2012 pour des faits de vol d'un parapluie au préjudice d'un collègue.

La salariée, épaulée par l'Union départementale Force Ouvrière de l'Ain, décide de saisir le conseil de prud'hommes.

Par un jugement du 7 juin 2013, le conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse considère que le licenciement de la salariée est sans cause réelle et sérieuse.

Si la faute est réelle, celle-ci est toutefois de qualification légère et n'est pas, par conséquent, de nature à rendre impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.

Le conseil de prud'hommes lui octroie donc 445 € au titre de l'indemnité légale de licenciement, 10.000 € pour licenciement abusif et également 10.000 € au titre du licenciement vexatoire.

Son employeur, un office public de l'habitat, fait appel de cette décision.

Le 4 février 2015, la cour d'appel de Lyon confirme le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel revoit toutefois le montant des sommes à verser à la salariée.

La cour d'appel l'a déboute de ses demandes d'indemnité de licenciement ainsi que de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire. Par ailleurs, le juge ne condamne l'office public de l'habitat de l'Ain qu'à la somme de 6.500 € au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour la cour d'appel, si le vol est caractérisé, la salariée s'étant emparée, au sein de l'entreprise, d'un parapluie qui ne lui appartenait pas et ne l'a jamais restitué, le licenciement, nonobstant sa faible ancienneté (13 mois au jour du licenciement), constitue une sanction disproportionnée à la faute commise.

Malgré la forte minoration des sommes allouées, l'employeur s'obstine dans sa démarche et décide de former un pourvoi en cassation.

Il plaide que le vol dans l'entreprise par un salarié au préjudice de collègues de travail constitue une faute grave ou, à tout le moins, une faute sérieuse justifiant le licenciement, alors même que l'objet soustrait serait de faible valeur, s'il est de nature à ruiner la confiance entre les salariés, et le bon fonctionnement de l'entreprise.

La Cour de cassation balaie les arguments de l'employeur et décide que le fait de s'emparer d'un parapluie, se trouvant sur le sol, en mauvais état, et inutilisable, ne constitue ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur et le condamne à payer 3.000 € à la salariée au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

A contrario, le fait d'emprunter un parapluie en bon état et de ne pas le rendre pourrait justifier un licenciement, le vol étant caractérisé.

Tout ça pour ça !

Au final, la publicité faite autour de cette affaire a nui à l'image de l'office public de l'habitat de l'Ain mais est-ce bien là le problème ?

La salariée, face à cette décision de l'employeur dénuée de morale et de proportionnalité, a vu sa vie chamboulée par cette affaire !