



## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Elections des représentants du personnel à la sécurité sociale*

Le décret n°2017-1535 du 3 novembre 2017, relatif aux élections des représentants du personnel dans les conseils et conseils d'administration des caisses nationales, de l'agence centrale et des organismes locaux du régime général de sécurité sociale, est paru au *JO* du 5 novembre 2017.

### ► *Contingent annuel d'heures indemnissables*

Un arrêté du 24 octobre 2017, fixant le dépassement du contingent annuel d'heures indemnissables prévu par l'article R 5122-6 du code du travail pour six sociétés, est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> novembre 2017.

### ► *Contrôleur du travail - Régime indemnitaire*

Un arrêté du 25 octobre 2017, portant application au corps des contrôleurs du travail des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> novembre 2017.

### ► *Haut-commissaire à la transformation des compétences*

Le décret n°2017-1529 du 3 novembre 2017, instituant un haut-commissaire à la transformation des compétences, est paru au *JO* du 4 novembre 2017.

## Jurisprudence

### ► *Harcèlement sexuel*

Le fait pour un employeur de revendiquer un « comportement tactile spécifique à son mode managérial », et d'avoir des comportements et des réflexions déplacés, constitue un harcèlement sexuel. Aussi, le licenciement pour inaptitude d'un salarié qui résulte d'un tel harcèlement sexuel emporte sa nullité (CA Colmar, 12-9-17, n°15/06663).

### ► *Groupe de sociétés - Co-emploi*

La cour d'appel de Douai retient une situation de co-emploi entre 2 sociétés d'un groupe en se fondant sur deux points. D'une part, elle constate que des conventions conclues entre ces différentes sociétés favorisent une imbrication des comptes et mettent directement en cause les prérogatives comptables d'une société. La cour d'appel en conclut que cette société « ne dispose plus, au regard de cette immixtion dans sa gestion économique, de la moindre autonomie en la matière ». D'autre part, les juges du fond constatent « l'existence entre les patrimoines des sociétés du groupe des relations financières anormales caractérisées par des mouvements financiers sans contrepartie, dans le dessein ou avec l'effet d'avantager les patrimoines des sociétés mère et grand-mère au détriment du patrimoine de la filiale et constitutives d'une confusion des patrimoines » (CA Douai, 29-9-17, n° 15/01771).

### ► *Etablissement unique - Sites éloignés*

Le dernier alinéa de l'article L 2143-3 du code du travail dispose que la désignation d'un délégué syndical « peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la

direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ». Selon le tribunal d'instance, ne constitue pas des établissements distincts, pour la désignation des délégués syndicaux, trois sites de production, dont l'un est éloigné de 800 kilomètres, qui fabriquent des pièces métallurgiques selon les mêmes techniques, sous des statuts sociaux sans différences majeures. Le tribunal ajoute que « l'éloignement géographique d'un site ne fait pas obstacle à ce que le délégué syndical choisi puisse se déplacer d'un site à l'autre » (TI Grenoble, 4-5-17, n° 11-16-000917).

### ► *Responsabilité pénale de la personne morale*

Afin d'engager la responsabilité pénale d'une personne morale, les infractions doivent avoir été commises pour le compte de la personne morale et par leurs organes ou représentants (art. 121-2 du code pénal). À ce sujet, la Haute juridiction estime que le dirigeant d'une entreprise qui ne respecte, ni les règles de maintenance des équipements de travail, ni l'obligation de transmettre les informations d'utilisation et de maintenance des équipements aux travailleurs qui en ont la charge, commet, en l'absence de délégation de pouvoirs en matière de sécurité, une faute susceptible d'engager la responsabilité pénale de la société. Aussi, la Cour de cassation casse et annule la décision de la cour d'appel qui retient que l'accident n'était pas le fait d'un organe ou d'un représentant de la société puisque « le dirigeant n'avait pour autant commis personnellement aucune faute en relation causale avec l'accident, puisqu'il travaillait au siège social et n'intervenait pas sur le site de l'accident » (Cass. crim., 31-10-17, n°16-83683).



## FOCUS

### Sanction d'une sévérité excessive : le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse

« Il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux » rappelle la Cour de cassation dans un arrêt datant du 25 octobre 2017 (Cass. soc., 25-10-17, n°16-11173).

Cette piqûre de rappel fait suite à la demande d'un employeur d'annuler la décision des juges du fond. Ces derniers avaient jugé le licenciement d'une salariée sans cause réelle et sérieuse en raison d'une sanction qu'ils estimaient disproportionnée et excessive.

Le demandeur au pourvoi arguait que « sous couvert d'apprécier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, il n'est pas du pouvoir du juge prud'homal de décider que la sanction du licenciement disciplinaire est proportionnée aux fautes du salarié dont il retient l'existence ».

L'argument du demandeur au pourvoi n'est pas retenu par la Haute juridiction.

Elle approuve la cour d'appel en ajoutant qu'elle exerçait « les pouvoirs qu'elle tient de l'article L 1235-1 du code du travail et a décidé dans l'exercice de son pouvoir souverain ».

En effet, lors d'un licenciement disciplinaire, le contrôle du juge porte aussi sur le caractère sérieux du licenciement. Le juge va donc exercer un contrôle de proportionnalité de la sanction.

Toutefois, si les juges du fond peuvent annuler une sanction injustifiée ou disproportionnée à la faute commise, ils ne peuvent remplacer la sanction initiale jugée disproportionnée par une sanction inférieure (Cass. soc., 23-4-86, n°84-40453).

Si la question de droit de cet arrêt portait sur le contrôle de proportionnalité du juge, à travers cet arrêt se pose aussi la délicate question de l'utilisation personnelle des nouvelles technologies de l'information et de la communication au travail.

En effet, il a été reproché à la salariée - outre l'utilisation parfois abusive d'une carte professionnelle de télépéage - le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux.

La cour d'appel a estimé que la sanction de licenciement pour faute était une sanction d'une sévérité excessive au regard des faits retenus à l'encontre de la salariée.

La Cour de cassation a, cette fois-ci, approuvé la cour d'appel.

Toutefois, concernant l'usage personnel des nouvelles technologies de l'information et de la communication, les positions rendues par les juges judiciaires sont casuistiques et diffèrent souvent.

Si la Cour de cassation retient généralement la faute grave (Cass. soc., 14-3-00, n°98-42090; Cass. soc., 26-2-13, n°11-27372), les juridictions du fond rendent des décisions contradictoires qui prennent en compte le type de matériel utilisé et la nature de l'usage fait par le salarié.

L'appréciation du contexte devrait donc être opérée avec prudence et grand soin...