



Textes législatifs et réglementaires

► Fonctionnaires

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est parue au *JO* du 21 avril. Cette loi introduit dans le statut général un mécanisme de protection des fonctionnaires lançant une alerte relative à une situation de conflit d'intérêts.

Elle réforme les règles de cumuls d'activités et du dialogue social dans la fonction publique.

Jurisprudence

► Aptitude avec réserves - Refus du salarié de reprendre son poste

Par un arrêt en date du 13 avril (Cass. soc., 13-4-16, n°15-10400), les Hauts magistrats se sont prononcés sur les conséquences du refus d'un salarié de reprendre son poste de travail aménagé selon les préconisations du médecin du travail suite à l'avis d'aptitude avec réserves dont il a fait l'objet. La Cour de cassation a considéré que « l'employeur qui proposait la réintégration du salarié sur son poste réaménagé, conformément aux préconisations du médecin du travail, n'avait pas commis de manquement en ne procédant pas à un licenciement pour inaptitude, ni à une recherche de reclassement supposant, comme la reprise du paiement des salaires, une telle inaptitude ».

► Statut protecteur et procédure de grands licenciements collectifs

Selon un arrêt du 6 avril (Cass. soc., 6-4-16, n°14-12724), lorsque la procédure de licenciement ne nécessite pas d'entretien préalable, l'employeur doit requérir l'autorisation administrative de licencier un salarié candidat aux élections professionnelles lorsqu'il a été informé de cette candidature avant la date d'envoi de la lettre de licenciement.

► Expertise CHSCT - « Clean desk »

Un projet de management visant à la protection des données confidentielles des clients, dont un volet intitulé « clean desk »

ayant pour finalité d'interdire tout téléphone portable et objet personnel du salarié sur son poste de travail, justifie selon la cour d'appel de Douai une expertise du CHSCT (CA Douai, 31-3-16, n°15/05771).

► Liberté d'expression - Abus

La Cour de cassation, dans un arrêt du 14 avril (Cass. soc., 14-4-16, n°14-29769), considère que le salarié, qui avait notamment écrit à la directrice des relations humaines avec copie à son supérieur hiérarchique que le système mis en place par la société est « un système de tricheurs », « un système de voleurs », qu'il s'agit d'une « volonté de bafouer délibérément le droit du travail », a « dépassé le cadre de l'expression d'un simple désaccord sur la politique salariale de l'entreprise et commis une faute justifiant son licenciement ».

► Représentativité

La cassation du jugement ayant annulé les élections professionnelles n'entraîne pas, par elle-même, l'annulation des élections qui ont suivi (nouveau scrutin) et à l'encontre desquelles aucune contestation n'a été formée dans le délai de 15 jours prévu par les articles R. 2314-28 et R. 2324-24 du Code du travail.

Par conséquent, le résultat de ces dernières élections doit être pris en compte pour établir la représentativité des syndicats (Cass. soc., 12-4-16, n°15-18652).

FOCUS

Vers un revirement de la Cour de cassation en matière de réparation du préjudice ?

Par un arrêt d'importance qui fera l'objet d'une publication au rapport annuel de la Cour de cassation (Cass. soc., 13-4-2016, n°14-28293 PBR), les Hauts magistrats semblent revenir sur une jurisprudence fondamentale selon laquelle certains manquements de l'employeur causent « nécessairement » un préjudice au salarié, ce dernier n'ayant donc pas à en rapporter la preuve pour bénéficier d'une réparation.

En l'espèce, un salarié de la société RQS a saisi le conseil de prud'hommes de Lisieux aux fins de remise, sous astreinte, de divers documents (certificat de travail et bulletins de paie), lesquels ont été remis lors de l'audience de conciliation ainsi que la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts en réparation de cette remise tardive.



Les conseillers prud'hommes ont débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts au motif, d'une part, que l'employeur lui avait remis lesdits documents lors de l'audience de conciliation et, d'autre part, que le salarié ne rapportait aucun élément sur le préjudice qu'il aurait subi du fait de cette remise tardive.

Ce dernier s'est alors pourvu en cassation s'appuyant sur une jurisprudence constante de la Haute Cour selon laquelle la seule méconnaissance par l'employeur de son obligation légale constitue un préjudice sans qu'il soit nécessaire de justifier de l'existence réelle de celui-ci.

Ainsi, à l'instar de la jurisprudence existante (Cass. soc., 17-9-2014, n°13-18850 au sujet de la délivrance de l'attestation Pôle-emploi ; Cass. soc., 13-6-2007, n°06-41189 concernant la délivrance de l'attestation Pôle-emploi et du certificat de travail), le salarié prétendait que la non-délivrance ou la délivrance tardive des certificats de travail et bulletins de paie cause nécessairement un préjudice que le juge doit réparer sans que le salarié n'ait à en prouver la réalité.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par le salarié : *« Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ».*

Pour les Hauts magistrats, le retard dans la remise du certificat de travail et des bulletins de paie ne génère pas par lui-même un préjudice.

Il appartient donc au salarié de rapporter l'existence d'un préjudice s'il souhaite obtenir des dommages et intérêts.

Au-delà de la simple violation par l'employeur de ses obligations en matière de remise des documents précités qui n'a donc, en l'espèce, pas fait l'objet d'une condamnation, il est à craindre, eu égard à la généralité de l'attendu de cet arrêt et de sa publication au rapport annuel, une véritable remise en cause de la jurisprudence en vertu de laquelle certains manquements de l'employeur causent *« nécessairement »* un préjudice.

La Cour de cassation admettait jusqu'alors l'existence d'un préjudice automatiquement constitué dans divers domaines.

Tel est le cas, par exemple, en cas d'absence d'information sur la convention collective applicable (Cass. soc., 4-3-2015, n°13-26312), en cas de défaut de mention de la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 14-9-2010, n°09-41238), en cas de stipulation d'une clause de non-concurrence nulle (Cass. soc., 12-1-2011, n°08-45280), etc.

Il est fort à penser que la chambre sociale de la Cour de cassation veuille en finir avec la reconnaissance d'un *« préjudice automatique »* rejoignant ainsi la position des autres chambres de la Haute juridiction.

Dans le doute, il est vivement conseillé dorénavant d'apporter aux juges du fond des éléments susceptibles de justifier de la réalité du préjudice allégué...