

newsletter

DROIT SOCIAL | FRANCE |

OCTOBRE 2015

EN TROIS LIGNES...

Editorial	1
Jurisprudence	2
• Relations individuelles du travail	2
• Relations collectives de travail	6
Publications du cabinet	8

éditorial

Alain Coeuret
Of Counsel

En trois lignes il est osé mais nullement impossible de dire que le droit du travail français est sans doute arrivé au bout de sa logique première qui consistait à empiler les acquis issus des réformes successives, tel un trésor de guerre et, parallèlement, à autoriser employeurs et syndicats à déroger à la norme supérieure par une norme ou décision d'autorité inférieure mais plus favorable à la "partie faible" au contrat de travail... Mais aussi plus coûteuse...

En trois lignes on peut encore tenter d'expliquer que le législateur français n'entreprendra plus guère de réformes "sociales" sans y avoir été incité par les partenaires sociaux désormais invités à fournir le canevas de ce qu'ils considèrent comme utile et juste dans le vaste domaine qui leur est confié. C'est la loi négociée qui répond par l'amplitude de son champ et l'uniformité de ses effets, à l'inéluctable "balkanisation" d'un droit conventionnel toujours plus déconcentré...

En trois lignes on peut aussi relever que le droit du travail, dans notre pays comme dans ceux qui composent la désormais imposante Union européenne, se "fondamentalise" à l'instar d'autres réalités politico-culturelles et qu'au moyen notamment de la procédure de QPC devant le Conseil constitutionnel, il subit régulièrement par le truchement de telle ou telle de ses règles un test de conformité aux droits et libertés fondamentales, ossature de notre système juridique...

JURISPRUDENCE

Relations Individuelles du Travail

Licenciement économique (cass. soc. 10 juin 2015 n° 14-10031)

S'il est une notion qui brille au firmament du droit du travail français, c'est bien celle du "Plan de sauvegarde de l'emploi" autrefois appelée "Plan social". Mais cette "étoile" parfois s'éclipse par l'effet du double critère quantitatif de la taille de l'entreprise et du volume des emplois concernés par le projet de rupture. Il résulte en effet de notre législation sociale qu'en deçà du seuil de 50 salariés (L 1233-61 C. trav.) il ne peut être reproché à l'employeur, même s'il licencie au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, de ne pas avoir envisagé la mise en place d'un tel plan (cass. Soc. 10 juillet 2010 n° 09-65182).

Cependant, par le jeu de l'ordre public social et de la dérogabilité *in melius*, il n'est pas interdit de procéder à l'établissement "volontaire" d'un PSE, circonstance qui, pour être rare, se réalise néanmoins de temps à autre comme le montre la présente affaire où pour la première fois, opportunité est donnée à la Cour de cassation de dessiner les contours d'un tel plan. Il est d'abord rappelé par la Haute juridiction, que l'effectif de l'entreprise et le défaut d'atteinte du seuil fixé par la loi doivent être appréciés au moment où la procédure de licenciement est engagée. Mais il est surtout précisé qu'un tel plan ne relève absolument pas du régime fixé par les articles L 1233-57 et suivants du Code du travail, et, qu'en cas d'absence ou d'insuffisance des mesures prévues par ces textes, il ne pourra être frappé de nullité. Cependant, dans l'hypothèse où des mesures de reclassement auraient été introduites dans ce plan "volontaire" les manquements à de telles mesures sont susceptibles malgré tout d'affecter le bien fondé des licenciements concernés, conséquence peut être inattendue mais néanmoins très orthodoxe de la théorie de l'engagement unilatéral appliquée à la matière des licenciements collectifs.

Le propre du détachement, c'est de rester rattaché ! (cass. soc. 24 juin 2015 n° 13-25522)

Ce que cet arrêt met en lumière c'est la portée des conventions de détachement conclues lors de l'embauche et en vertu desquelles, la période de détachement une fois écoulée, le salarié retournera dans son affectation d'origine même s'il en résulte une forte modification de son lieu de travail. En l'espèce, un responsable administratif et financier avait été embauché avec affectation dans une agence située à Nanterre (92). Le même jour cependant, il avait signé une convention de détachement prenant effet dès le mois suivant, indiquant qu'il exercerait ses fonctions au sein d'une filiale basée à la Réunion, pour une durée de 2 ans renouvelable. Quatre ans plus tard, l'employeur lui ayant notifié la fin du détachement et son retour en métropole au sein de l'agence de Nanterre, l'intéressé invoqua une modification de son contrat de travail consécutive à un changement de secteur géographique pour justifier son refus, ce qui lui valut un licenciement pour faute grave. Le débat sur la cause réelle et sérieuse de ce licenciement ayant été porté jusqu'en cassation, l'intérêt de l'arrêt qui en est résulté est de mettre nettement en évidence la portée d'une convention qui ne doit pas être confondue avec la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail, même si elles aboutissent l'une ou l'autre à assouplir le principe jurisprudentiel selon lequel toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dont celui tenant au lieu de travail par changement du secteur géographique dans lequel il s'inscrit, nécessite l'accord exprès du salarié et ne peut, en cas de refus, fonder un licenciement disciplinaire. La convention de détachement a donc pour effet licite d'imposer au salarié sa réintégration dans le lieu d'affectation d'origine, quelle que soit l'amplitude du changement géographique et quand bien même l'intéressé aurait été, comme en l'espèce, détaché immédiatement après son embauche. Ce n'est pas la première fois que la chambre sociale reconnaît aux conventions ainsi conclues lors de l'embauche une portée qui, pour être en parfaite harmonie avec l'article 1134 du Code civil et le principe de la force obligatoire des engagements contractuels qu'il énonce, étonne quelque peu par rapport à bien

d'autres jurisprudences d'avantage bienveillantes à l'égard de la "partie faible" au contrat de travail (voir déjà cass. Soc. 23 juin 2010 n° 08-40581). Il convient cependant de bien mesurer le sens de l'arrêt analysé en relevant, après la Cour de cassation elle-même, que cette innocuité juridique de la modification du lieu de travail à l'issue du détachement prévu entre les parties n'entraînait plus ou moins directement la remise en question d'aucun autre élément contractuel telle qu'une baisse de la rémunération et que, comme en l'espèce, les missions confiées au salarié au cours de son détachement comme à l'issue de celui-ci correspondaient toujours à ses responsabilités et fonctions initiales.

Logiciel piraté : attention à la tolérance ! (cass. soc. 16 juin 2015 n° 13-26913)

En l'espèce l'employeur avait fait appel à une société spécialisée dans la maintenance informatique pour procéder à un inventaire des logiciels utilisés dans l'entreprise. A cette occasion, il était apparu que l'ordinateur professionnel d'un salarié contenait des logiciels "Adobe C 35" sans licence d'exploitation valable, ce qui avait conduit au licenciement de l'intéressé pour faute grave. La Cour d'appel, dont la décision est censurée, avait opté pour une solution médiane disqualifiant la faute grave en cause "simplement sérieuse" du licenciement à défaut de preuve de l'implication du salarié dans l'installation initiale du programme. L'issue du litige est finalement favorable au salarié car les juges du second degré auraient dû rechercher si, comme le prétendait ce dernier, l'utilisation du logiciel piraté sur ce poste de travail s'était faite au vu et au su de l'employeur voire sur sa demande. Sous réserve de ce que décidera la Cour de renvoi, il ressort donc de l'arrêt analysé qu'aucune faute disciplinaire ne peut être retenue lorsque l'utilisation de programmes informatiques, sans licence d'exploitation valable est ne serait-ce que tolérée par l'employeur. Tout se joue par conséquent sur le terrain de la preuve, la charge de celle-ci risquant de se reporter d'autant plus vite sur l'employeur que l'utilisation du logiciel litigieux paraît présenter une réelle utilité dans l'exécution de la prestation de travail !

La langue française et les documents de travail (cass. soc. 24 juin 2015 n° 14-13829)

Une salariée de nationalité américaine, ayant qualité de consultant senior, avait pris acte de la rupture de son contrat de travail au motif que les objectifs définis pour le calcul de sa rémunération variable avaient été rédigés exclusivement en anglais, sans qu'aucune traduction en français ne lui ait été remise, de sorte qu'à ses dires il lui étaient inopposables. Le reproche n'était pas vain en raison de l'exigence, dont est porteur l'article L 1321-6 du Code du travail, de rédiger en français tout document dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du travail, règle qu'interprète strictement la Cour de cassation pour laquelle, à défaut d'utilisation de la langue française, les objectifs fixés sont inopposables au salarié, quand bien même celui-ci maîtriserait la langue étrangère employée (cass. Soc. 29 juin 2011 n° 09-67492 et plus précisément en ce qui concerne l'anglais cass. Soc. 2 avril 2014 n° 12-30191). Mais pour rigoureuse qu'elle soit, cette interprétation de la règle de principe doit faire une place à l'exception que contient ce même article L 1321-6 dont l'alinéa 3 énonce que l'obligation d'utiliser la langue française ne s'applique pas aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers. Or les juges ayant en l'espèce constaté que la salariée était citoyenne américaine, ils ont fait une application à la lettre de cette dernière disposition dont il faut bien comprendre qu'elle n'écarte que l'exigence d'une version française des documents fixant les objectifs de travail sans pour autant dispenser l'employeur d'une traduction dans la langue d'origine du travailleur.

La qualification extensive de "sanction disciplinaire" (cass. soc. 19 mai 2015 n° 13-26916)

L'article L 1331-1 du Code du travail définit la sanction disciplinaire comme : "toute mesure autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération".

On reste quelque peu médusé devant l'amplitude de cette définition, issue de la loi du 4 août 1982, qui semble vouloir attirer à elle tout ce qui peut, dans le comportement de l'employeur et les contraintes imposées au salarié, traduire l'idée d'une répression comportementale à l'endroit de ce dernier. Plutôt que de tenter de réduire le champ du disciplinaire en interprétant strictement cette définition déjà très large, la jurisprudence prend un parti opposé comme le montre l'arrêt analysé où, après avoir été convoqué à un entretien préalable au licenciement en raison de divers manquements professionnels, un salarié avait été destinataire d'une "demande d'explication" sur son attitude. Cette demande avait été formulée en application d'un règlement interne permettant au délégataire du pouvoir disciplinaire de faire procéder à l'ouverture d'une enquête. L'enquêteur était alors autorisé à recueillir par écrit les explications du salarié, étant précisé que celui-ci devait répondre seul et immédiatement aux questions qui lui étaient posées. Il est important de relever en outre que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constituait, aux termes dudit règlement, un grief supplémentaire et pouvait à lui seul justifier une sanction. Dès lors, il revenait au juge de déterminer si cette procédure interne de demande d'explications écrites devait être regardée comme une simple mesure d'instruction préalable au licenciement ou au contraire comme une sanction à part entière épuisant le pouvoir disciplinaire à l'égard des faits en cause et permettant au salarié, ensuite sanctionné par le licenciement, d'invoquer la règle "non bis in idem" et l'irrégularité de cette seconde sanction.

Au plan judiciaire, l'unité de vue est loin d'exister sur cette question. La Cour d'appel, dont l'arrêt est censuré, avait estimé que, faute d'affecter le contrat de travail du salarié qui peut seulement en pareille hypothèse voir la procédure disciplinaire initiale se poursuivre à la demande de la hiérarchie, il ne s'agissait que d'une étape supplémentaire dans la procédure disciplinaire de droit commun et non d'une sanction distincte.

Mais, pour la Cour de cassation, la demande d'explication écrite doit s'analyser comme une sanction rendant le licenciement ultérieur sans cause réelle et sérieuse. Plusieurs éléments convergents l'ont incité à juger ainsi, tels le contexte de reproche, le caractère contraignant de la demande et la consignation dans le dossier individuel du salarié des réponses apportées par celui-ci (voir déjà en ce sens soc. 30 janvier 2013 n° 11-23891). Si "la messe est dite", l'effort d'explication ainsi fourni permet au moins de comprendre qu'aux yeux de la Haute juridiction le disciplinaire l'emporte sur tout autre qualification dès lors qu'il est possible de déceler dans la mesure examinée un aspect contraignant dont le non-respect aura une répercussion sur l'évolution ultérieure de la carrière du salarié. En revanche, si cet aspect fait défaut, une telle qualification doit être résolument écartée (ainsi à propos d'une simple invitation du salarié à s'exprimer sur les anomalies constatées cass. Soc. 7 juin 2011 n° 10-14444).

Tabagisme passif et obligation de sécurité (cass. soc. 3 juin 2015 n° 14-11324)

D'un tempérament que l'on qualifierait volontiers de "grégaire", la salariée, licenciée pour inaptitude, accompagnait régulièrement ses collègues fumeurs dans un local de stockage. Il lui vint l'idée, postérieurement à la rupture d'actionner son ancien employeur en dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat consistant à l'avoir laissée s'exposer durablement aux fumées de tabac. Aussi surprenant que cela puisse paraître, la chambre sociale de la Cour de cassation lui a donné raison, la cour de renvoi n'ayant plus qu'à fixer le montant exact des dommages et intérêts, estimés par la demanderesse à 15.000 €.

Pourtant, la Cour d'appel, dont l'arrêt est cassé, avait pris soin de relever une série de circonstances factuelles allant plutôt dans le sens d'une absence de responsabilité de l'employeur. Qu'on en juge : la salariée ne s'était jamais plainte d'un tabagisme passif et accompagnait ses collègues fumeurs en toute liberté ; dans la dernière période, sa présence dans l'entreprise était devenue très épisodique compte tenu d'arrêts de travail non liés au tabagisme passif et qui justifiaient son inaptitude physique ; l'inspecteur du travail compétent n'avait, lors d'un contrôle de l'entreprise, donné aucun procès-verbal d'infraction à la législation anti-tabac (C. du trav. Art L 4121-1) et s'était contentée de rappeler à l'employeur que le garage servant de lieu de stockage où les fumeurs avaient leurs habitudes, était aussi concerné par l'interdiction de fumer. Aucun de ces arguments n'a trouvé grâce aux yeux de la Cour de cassation qui motive une nouvelle fois sa censure par la présence de l'obligation patronale de sécurité, laquelle est violée, en cas de méconnaissance de la réglementation anti-tabac sur le lieu de travail et le constat de ce que la salariée a été exposée aux fumées nocives, peu important que le tabagisme provienne de collègues ou de clients ou encore qu'aucune preuve d'un impact réel sur sa santé ne soit rapportée (voir déjà cass. Soc. 6 octobre 2010 n° 09-65108). La solution n'est pas propre à l'application de l'article L 4121-1 du Code du travail. Elle concerne toutes les hypothèses dans lesquelles cette obligation de "résultat" se déclenche à la charge de l'employeur. Ainsi, en matière de harcèlement moral, le comportement passif voire tolérant de la victime ne peut en aucune manière constituer une cause d'exonération, pas plus que ne le peut la réaction, même rapide, pour faire cesser les agissements illicites (cass. Soc. 3 février 2010 n° 08-40144). Cependant, aucune obligation aussi rigoureuse qu'elle soit ne saurait se maintenir devant la démonstration de ce que la défaillance du débiteur est due à la force majeure de l'article 1148 du Code civil. Et même si la jurisprudence sociale est peu encline à faire jouer cette cause d'exonération (voir cass. Soc. 4 avril 2012 n° 11-10570) on est fondé malgré tout à imaginer en quoi elle aurait pu consister dans l'affaire évoquée. Peut-être eût-il fallu que l'employeur rapporte la preuve qu'il avait tout fait pour qu'une telle promiscuité entre fumeurs et non-fumeurs ne se produise pas, y compris en sanctionnant disciplinairement les premiers pour avoir exposé volontairement leurs camarades étrangers à un tel vice. La piste n'est pas si dénuée de pertinence dès lors qu'on s'avise qu'il pèse sur tout salarié une obligation de ne pas exposer sa propre santé mais également celle de ses collègues de travail (v. l'article L 4122-1 du Code du travail).

Le prix de la rupture amiable (cass. soc. 3 juin 2015 n° 13-21671)

La conclusion d'une convention de rupture homologuée oblige l'employeur à verser au salarié une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure à celle prévue par l'article L 1234-9 du Code du travail, c'est-à-dire l'indemnisation légale de licenciement. Simple dans son principe, la solution devient moins facile à dégager lorsque le salarié est, pour partie, soumis à des règles dérogatoires qui résultent d'un statut légal particulier. Dans la présente affaire, un journaliste, signataire d'une convention de rupture, se prévalait de la règle figurant à l'article L 7112-2, selon laquelle l'indemnisation le concernant en cas de licenciement ne peut être inférieure à un mois de salaire par année ou fraction d'année dans la limite de 15 mensualités. L'intéressé n'aura finalement pas gain de cause car la Cour de cassation optera pour l'application du droit commun, ce qui s'avère nettement moins avantageux pour lui que si l'on avait fait prévaloir le statut. Décidée au sujet des journalistes, la solution paraît pouvoir s'étendre aux hypothèses semblables à commencer par celle des VRP.

Relations Collectives de Travail

Le droit à consultation dans les groupes (cass. soc. 15 avril 2015 n° 13-27520)

L'arrêt tranche une question délicate qui est celle du droit que le comité d'entreprise d'une filiale aurait à être consulté sur le projet de cession d'une branche d'activité décidée par la société mère. En l'espèce, un groupe du secteur de l'agroalimentaire avait signé avec un autre un protocole de cession de l'une de ses branches d'activité, impliquant la reprise de quatre filiales. Un syndicat, présent au sein d'une cinquième filiale non englobée dans l'opération, prétendait sur la base de la défense de l'intérêt collectif de la profession, que le comité d'entreprise siégeant au sein de cette dernière entité aurait dû, malgré tout, être informé et consulté au titre de ses attributions économiques et ce, préalablement à la signature du protocole. Il réclamait l'annulation ou, à titre subsidiaire, la suspension dudit protocole. Confirmant la position adoptée par les juges du fond, la Cour de cassation a écarté cette prétention en des termes qui permettent d'un peu mieux comprendre où se situe la frontière entre un droit collectif à participation qui n'a cessé de prendre de l'importance et l'exercice de la liberté d'entreprendre de chacune des sociétés groupées ayant qualité d'employeur exclusif à l'égard des salariés qu'elles ont recrutés.

On rappellera qu'aux termes de l'article L 2323-6 du Code du travail, le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. La circonstance que la décision patronale est prise par la société mère du groupe n'a pas pour effet d'exonérer chacune des sociétés filiales employeur du respect de cette obligation dès lors que des conséquences peuvent en résulter pour les salariés de celles-ci. L'arrêt retient l'attention par la manière dont les juges de cassation écartent cette éventualité et excluent, par suite, toute consultation du comité de la cinquième filiale. Sur la base du constat, opéré par la Cour d'appel, que la filiale en question n'était ni partie au protocole de cession ni directement concernée par l'opération en ce que la mise en œuvre du protocole impliquait seulement pour cette filiale la cession de ses droits sur un crédit-bail concernant un ensemble immobilier, la Haute juridiction bloque par conséquent tout effet de contagion de la procédure de consultation en direction des filiales, montrant par là même que le droit constitutionnel à participation dépend dans son amplitude du type d'opération économique ou financière projeté par les dirigeants du groupe.

L'inclusion dans les effectifs de l'entreprise d'accueil : une question stratégique (cass. soc. 15 avril 2015 n° 14-20200)

Dans sa version issue de la loi du 20 août 2008, l'article L 1111-2-2e du Code du travail dispose que "les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à une proportion de leurs temps de présence au cours des 12 mois précédents". Lorsqu'on sait quelle est l'importance en France des effets de seuil dans la mise en œuvre des droits collectifs des salariés, on comprend qu'un débat puisse surgir sur l'inclusion de tel ou tel salarié dans les effectifs à la condition toutefois que celui-ci ait été "mis à disposition" au sens du texte précité, lequel ne fournit aucune précision sur ce qu'il faut entendre par cette notion.

En l'espèce, un syndicat implanté dans une entreprise du bâtiment avait assigné l'employeur devant le Tribunal d'instance pour que celui-ci ordonne la transmission des informations relatives au nombre et à la prise en compte dans l'effectif des salariés de sous-traitants intervenant sur divers chantiers de l'entreprise d'accueil. Celui-ci rétorquait qu'il n'y était point tenu car la "mise à disposition" n'englobait pas selon lui, les salariés du sous-traitant.

C'était mettre en avant une conception de la mise à disposition tributaire de la nature juridique des liens avec l'entreprise utilisatrice, conception qui, si elle a séduit le tribunal, n'a pas été du goût de la Cour de cassation. Celle-ci s'appuie plutôt en effet sur une conception organisationnelle de la mise à disposition faisant appel à un critère qu'elle avait déjà mis au point avant la réforme de 2008, celui de l'intégration étroite et permanente du salarié à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil.

D'où l'affirmation d'une règle d'interprétation selon laquelle il n'y a pas de distinction à opérer selon que la mise à disposition s'effectue en vertu d'une convention de sous-traitance ou de prestation de service ou encore dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre entre entreprises. Seul compte finalement le degré d'intégration de ces salariés au sein du personnel de l'entreprise utilisatrice qui cherche à déterminer quels sont ses effectifs. Il est parlé à cet égard d'intégration "étroite et permanente" ce qui pourrait laisser penser que parmi les salariés mis à disposition certains sont exclus du décompte. Mais un tel débat, qui en théorie, ne peut être exclu n'a ici pas lieu d'être dès lors, comme le rappelle la chambre sociale, que les deux conditions objectives du lieu de travail et de l'ancienneté minimale d'un an sont satisfaites. Se déclenche alors, comme le suggère l'arrêt, une manière de présomption selon laquelle les salariés mis à disposition partagent avec ceux de l'entreprise utilisatrice des conditions de travail en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs ce qui explique la faculté dont ils disposent de participer le processus électoral de l'entreprise utilisatrice. Pour ce qui concerne les entreprises d'accueil qui fonctionnent à partir de chantiers extérieurs, l'arrêt glisse en outre une précision utile sur le sens à donner à l'expression "locaux de l'entreprise" telle que visée par l'article L 1111-2 précité. Il ressort en effet des termes employés par l'arrêt que cette expression doit recevoir une application large englobant tous les lieux, dont les chantiers, où s'effectue une prestation du travail.

L'expertise du CHSCT (cass. Soc n° 19 mai 2015 n° 13-24887)

Dans de précédentes décisions, la Cour de cassation, comblant ainsi les lacunes de la loi, a posé le principe selon lequel le risque grave justifiant, au sens de l'article L 4614-12 du Code du travail, le recours à l'expertise, doit être identifié et actuel (cass. Soc. 26 janvier 2012 n° 10-12183 ; soc. 26 juin 2013 n° 12-14753 ; soc. 14 novembre 2013 n° 12-15206 qui, lui, parle de risque "avéré" et actuel). L'arrêt analysé revient plus précisément sur la condition d'actualité du risque, approuvant les juges du fond d'avoir prononcé l'annulation de la délibération du CHSCT prévoyant le recours à l'expertise après avoir constaté que l'employeur avait déjà pris des mesures pour faire cesser le risque qui consistait, en l'espèce, en l'apparition d'une situation de harcèlement moral et de souffrance au travail.

On sait qu'il revient aux juges du fond de dessiner les contours de la notion de risque grave et de déterminer les modalités exactes de recours à l'expert (cass. Soc. 25 juin 2003 n° 01-13826). A cet égard, la Cour de cassation ne fait qu'encadrer l'appréciation souveraine des tribunaux en indiquant par exemple que le degré de gravité du risque identifié par le CHSCT se mesure par "l'importance des dommages prévisibles" (cass. Soc. 19 décembre 2012 n° 11-11799). Ce "contrôle léger" qui se signale dans les arrêts par l'emploi de la formule "la Cour d'appel a pu décider..." ressort en l'espèce du rappel de ce que les juges du fond ont clairement constaté que l'employeur avait prononcé une sanction disciplinaire à l'encontre de l'auteur du harcèlement et pris des mesures de prévention des risques psycho-sociaux en sollicitant la présence sur place d'un médecin du travail, d'une infirmière à temps plein et d'un psychologue, mesures dont aucun fait postérieur ne permet de conclure qu'elles n'étaient pas adaptées. On dispose là d'une appréciation assez complète du degré de gravité du risque qui passe par l'examen du caractère adéquat de la réaction de l'employeur aux faits invoqués par le CHSCT, contrôle de proportionnalité dont le juge judiciaire, à l'instar de son homologue administratif, fait de plus en plus volontiers usage.

PUBLICATIONS DU CABINET

- **Alain Coeuret**, *De quelques arrêts sur l'UES* - Semaine Sociale Lamy 2015 du 19 octobre 2015 n° 1694

CONTACTS

BAUDOIN DE MOUCHERON
moucheron@gide.com

AURELIEN BOULANGER
boulanger@gide.com

DAVID JONIN
jonin@gide.com

FOULQUES DE ROSTOLAN
rostolan@gide.com

FRANÇOIS VERGNE
f.vergne@gide.com

GUILLAUME NAVARRO
navarro@gide.com

ALAIN COEURET
alain.coeuret@gide.com

Vous pouvez consulter cette lettre d'informations sur notre site Internet, rubrique Actualités & Publications : gide.com

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (le "Cabinet") diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Conformément à la loi "informatique et libertés" n° 78-17 modifiée, vous pouvez demander à accéder, faire rectifier ou supprimer les informations vous concernant traitées par notre service Communication (privacy@gide.com).