

Actualité jurisprudentielle octobre 2018
(sélection de Pierre Bailly)

1 – Formation du contrat de travail.....	2
a – Gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire	2
b – Contrats à durée déterminée successifs.....	2
2 – Exécution du contrat de travail	2
a – Forfait en jours.....	2
b – Gérant de succursales	3
c – Egalité de traitement.....	3
d – Fractionnement du congé	3
e – Report du congé pour cause de maladie	4
f – Obligation de sécurité de l’employeur	4
g – Effet du transfert du contrat de travail.....	4
3 – Rupture du contrat de travail	5
a – Licenciement pour motif économique	5
b – Licenciements disciplinaires.....	6
c – Accidentés du travail	7
d – Résiliation judiciaire	7
e – Transaction.....	7
4 – Institutions représentatives du personnel	8
a – Action en référé	8
b – Choix d’un délégué syndical.....	8
c – Frais de déplacement et d’hébergement	8
d – Temps de délégation	9
5 – Les élections	9
a – Caractère personnel du vote	9
b – Protocole préélectoral.....	9
6 – Les salariés investis d’un mandat représentatif	10
a – Résiliation judiciaire du contrat de travail.....	10
b – Licenciement autorisé	10
7 – Les syndicats	10

1 – Formation du contrat de travail

a – Gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire

Un arrêt du **10 octobre 2018 (n° 16-26497, FS P+B)** casse une décision qui, pour requalifier en contrat de travail un contrat de gérant de succursale non-salarié relevant de l'article L. 7322-1 du code du travail, s'était fondé sur des critères inopérants, constitués par la brièveté et le nombre élevé de remplacements par des salariés intérimaires et par la prise en considération des contraintes inhérentes à la gestion du magasin. Seule la caractérisation d'un état de subordination effectif aurait pu justifier une telle requalification (V. également, infra, 2, a et 4, d).

b – Contrats à durée déterminée successifs

La requalification d'un contrat à durée déterminée irrégulier en contrat à durée indéterminée, avec les conséquences qui s'y attachent, notamment au titre de sa rupture, est encourue lorsque le délai de carence n'est pas respecté, en vertu de l'article L. 1245-1 du code du travail. L'article L. 1244-4, alors en vigueur (L.1244-4-1 depuis l'ordonnance n° 2017-1387) exclut toutefois l'application de ce délai dans un certain nombre de cas de recours au contrat à durée déterminée. Mais ne sont pas concernés par cette exclusion les contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (L.1242-2, 2°). Dès lors, si le premier contrat conclu pour ce motif n'a pas été suivi du délai de carence fixé par l'article L. 1244-3 (devenu L. 1244-3 et L. 1244-3-1) avant la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée portant sur le même poste, toute la relation devient alors à durée indéterminée, alors même que les renouvellements ultérieurs ne seraient pas soumis à un délai de carence. C'est ce que retient un arrêt du **10 octobre 2018 (n° 17-18294 FS-P+B)**. On rappellera à cette occasion que, depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, un accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas.

2 – Exécution du contrat de travail

a – Forfait en jours

La chambre sociale s'est prononcée une nouvelle fois sur la validité d'un dispositif de forfait en jours, d'origine légale en l'occurrence, au regard des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés qui y sont soumis. L'article L. 433-1 du code de l'action sociale et des familles, relatif au statut des « permanents des lieux de vie » prévoit en effet qu'ils ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, ni aux dispositions relatives aux repos et jours fériés, que leur durée de travail est de 258 jours par an et que les modalités de suivi et d'organisation du travail sont définies par décret. Cependant, ce règlement d'application prévu par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 modifiée depuis

par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, n'est pas intervenu. La chambre sociale en a déduit, dans un arrêt du **10 octobre 2018 (n° 17-10248 FS P+B)**, que l'absence de disposition réglementaire propre à garantir la protection de la santé et de la sécurité des salariés, en fixant les modalités de suivi de l'organisation du travail, en vue d'assurer une amplitude et une charge de travail raisonnable, ne permettait pas d'appliquer ce régime de forfait, au regard des exigences de l'article 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de la Charte sociale européenne. Il faut voir dans cette décision une illustration de l'importance que revêtent, dans la régime du forfait en jours, les dispositions qui organisent le suivi de sa mise en oeuvre et qui permettent ainsi de garantir, de manière effective, que son exécution ne portera pas atteinte à la santé et la sécurité des salariés (cf. 17 janvier 2018, n° 16-15124, PB, Actualité de janvier 2018, 2, c).

b - Gérant de succursales

L'article L. 7322-1 du code du travail rend applicables aux gérants non-salariés de succursale de commerce de détail alimentaire les dispositions de ce code qui bénéficient aux salariés et rend l'entreprise propriétaire de la succursale responsable des dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés payés lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord, de sorte qu'en ce cas le gérant peut exiger paiement des heures supplémentaires de travail qu'il a effectuées. C'est ce que rappelle un arrêt du **10 octobre 2018 (n° 17-13418, FS P+B)**, pour rejeter le pourvoi formé contre une décision qui avait fait droit à la demande d'un gérant non salarié, après avoir refusé à celui-ci le bénéfice d'un contrat de travail, en relevant que les directives données par le propriétaire du fonds en matière d'horaires d'ouverture imposaient le respect d'une amplitude horaire définie par celui-ci (sur cet arrêt, également, voir ci-dessous, 4, d).

c - Egalité de traitement

S'inscrivant dans la ligne de précédents (3 mai 2018, n° 16-11588, Actualité de mai 2018, 3, e ; 7 décembre 2017, n° 16-14235, PB, actualité de décembre 2017) un arrêt du **17 octobre 2018 (n° 16-26729, FS P+B)** confirme que les salariés engagés après la conclusion d'un nouvel accord modifiant un barème de rémunération conventionnel peuvent bénéficier d'une évolution de carrière plus favorable que ceux qui étaient en fonction lors de cette modification et conservaient le bénéfice du barème antérieur, pourvu que leur rémunération ne dépasse pas celle de ces autres salariés pour des emplois similaires.

d - Fractionnement du congé

Dans sa rédaction alors applicable et antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (, l'article L. 3141-19 du code du travail prévoyait les conditions d'attribution de jours de

congés supplémentaires en cas de fractionnement des congés annuels et autorisait des dérogations par voie conventionnelle. Dans la branche des bureaux d'études, la convention collective nationale du 15 décembre 1987 (Syntec) déterminait le nombre de jours de congés accordés en plus en cas de fractionnement. Mais pour refuser à un salarié le droit à ces jours de congés supplémentaires, le jugement attaqué s'était fondé sur le fait que le fractionnement du congé n'avait pas été décidé par l'employeur. Cette décision est cassée (**10 octobre 2018, n° 17-17890 FS P+B**) parce que la convention de branche ne posait pas cette condition et ne faisait pas dépendre ainsi le droit à des jours de congés supplémentaires d'une décision de l'employeur. Le nouvel article L. 3141-19 ne prévoit pas les conséquences du fractionnement qui relèvent désormais de la négociation collective (L. 3141-21). Mais à défaut d'accord, les modalités du fractionnement sont aujourd'hui définies par l'article L. 3141-23. Ces nouvelles dispositions ne remettent pas en cause les dispositions de la convention collective de branche ici appliquée.

e - Report du congé pour cause de maladie

Un arrêt du **10 octobre 2018 (n° 17-23650, FD)** rappelle que lorsque le salarié ne peut prendre son congé annuel au cours de la période prévue à cet effet en raison d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce congé doit être reporté après la reprise du travail ou, en cas de rupture du contrat entre-temps, ouvrir droit à indemnisation. Cette position reprend ce qui avait été décidé dans des arrêts du 21 septembre 2017 (n° 16-18898 et 16-24022 PBRI, Actualité de septembre 2017, 2, h), sous l'influence de la directive européenne n° 2003/88/CE, telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne, sans que soit alors fixée une limite à la période de report du congé, faute de disposition en ce sens en droit interne.

f - Obligation de sécurité de l'employeur

Lorsque l'employeur, saisi par un salarié victime d'une altercation avec un autre salarié, ne prend pas de mesure immédiate, bien qu'il ait connaissance du risque d'un nouvel incident, manquant ainsi à son obligation de sécurité, qui lui impose de mettre en place les mesures de prévention appropriées, la salarié peut alors prétendre à l'indemnisation du préjudice que lui cause cette carence, alors même que son licenciement a été autorisé par l'inspection du travail en raison des fonctions représentatives qu'il exerçait. C'est ce que retient un arrêt du **17 octobre 2018 (n° 17-17985, FS P+B)** pour rejeter le pourvoi formé contre une décision ayant fait droit à une telle demande indemnitaire (sur cet arrêt, voir également au 6, a ci-dessous).

g - Effet du transfert du contrat de travail

Un arrêt du **17 octobre 2018 (n° 17-16465 FS P+B)** se prononce sur les effets d'un transfert des contrats de travail intervenu en application de l'article L. 1224-1 du code du travail à l'égard du règlement intérieur en vigueur chez le cédant. Il reconnaît à la

juridiction des référés le pouvoir de suspendre ce règlement intérieur dans l'entreprise cessionnaire et d'enjoindre à ce nouvel employeur d'établir un nouveau règlement, en raison du trouble manifestement illicite causé par la décision de celui-ci de maintenir les effets du règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise dont une branche d'activité avait été cédée. Le règlement intérieur, acte réglementaire de droit privé, ainsi que le qualifie l'arrêt, n'est pas concerné par le transfert des contrats de travail. Il ne se transmet donc pas au nouvel employeur et celui-ci ne peut en conséquence invoquer ses dispositions dans une procédure disciplinaire. Il lui revient, lorsque la condition d'effectif posée par l'article L. 1311-2 du code du travail est remplie, d'établir un nouveau règlement intérieur, dans les conditions prévues par le code du travail. Naturellement, cette obligation ne s'impose que s'il n'existe pas de règlement intérieur chez le nouvel employeur car en pareil cas, les salariés repris seront soumis à ses dispositions.

3 - Rupture du contrat de travail

a - Licenciement pour motif économique

- Irrégularité tenant au défaut de mise en place d'une institution représentative

Un arrêt du **17 octobre 2018 (n° 17-14392 FS P+B)** apporte une nouvelle exception à l'abandon en avril 2016 (13 avril 2016, n° 14-28293 PBR, Actualité d'avril 2016, 4, e) de la jurisprudence antérieure consacrant des préjudices « nécessaires » déduits de la seule violation d'une disposition du code du travail. Cette dérogation s'applique lorsqu'une disposition de ce code définit des conditions d'indemnisation. Ainsi, cette exception a été déjà reconnue lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 3 septembre 2017, n° 16-13578, PBRI, actualité de septembre 2017, 3, e). L'arrêt du 17 octobre 2018 casse une décision qui, bien qu'elle ait retenu que l'employeur n'avait pas mis en place une institution représentative, alors qu'il était tenu de le faire, sans qu'un procès-verbal de carence soit établi, n'avait alloué aucune indemnité au motif que le salarié licencié pour motif économique ne justifiait pas d'un préjudice. Or, l'article L. 1235-15 du code du travail, qui n'a pas été modifié sur ce point, prévoit en ce cas une indemnisation, dont il fixe le montant minimum à un mois de salaire brut. Dans ces conditions, une indemnisation était due au salarié, sans qu'il ait à apporter d'autre justification. L'arrêt renvoie dans son visa non seulement à l'article L. 1235-15 mais aussi au huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, à l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à l'article 1240 du code civil et à l'article 8 de la directive n° 2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs. Il renvoie ainsi au principe fondamental de participation des travailleurs dont la méconnaissance prive ces derniers d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

- Plans de départ volontaire

Un arrêt du **17 octobre 2018 (n° 17-16904, FS P+B)**, rendu sous l'empire de la législation antérieure à la loi du 14 juin 2013, retient que, dès lors que les ruptures amiables des contrats de travail sont intervenues en exécution d'un plan de départ volontaire autonome ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, l'annulation de ce PSE entraîne la nullité des actes de rupture, alors même que les salariés n'auraient pas été parties ou représentés dans l'instance ayant donné lieu à l'annulation du PSE. Il s'agit d'une application de l'article L. 1235-10, alors en vigueur, qui étend les effets de la nullité du PSE (prononcée ici en raison d'une insuffisance des mesures de reclassement externe) à tous les actes subséquents. Tel est le cas de conventions de rupture consacrant des départs volontaires reposant sur une cause économique, alors même que le processus de réduction des effectifs exclut tout licenciement. L'actuel article L. 1235-10 du code du travail ne prévoit que la nullité des licenciements ou de la procédure de licenciement, dont l'article suivant organise les conséquences. On peut toutefois penser que cette nullité s'étendra aussi aux conventions de rupture amiable conclues en vertu d'un PSE non homologué ou validé ou dont la décision d'homologation ou de validation a été annulée.

S'agissant du contrôle administratif des plans de sauvegarde de l'emploi, instauré par la loi du 14 juin 2013, un arrêt du Conseil d'Etat du **10 octobre 2010 (n° 395280)** a apporté un certain nombre de précisions, lorsque ce plan contient un plan de départ volontaire. Il juge ainsi :

- qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est nécessaire lorsque des licenciements pour motif économique ne sont pas exclus et que tel est le cas lorsque peuvent être licenciés des salariés qui n'ont pas exprimé l'intention de quitter l'entreprise mais ont refusé la modification du contrat qui leur proposée ;
- que le contrôle de la Direccte sur un plan de sauvegarde de l'emploi ne porte pas sur la vérification du respect du principe d'égalité de traitement sauf lorsque la différence de traitement résulte d'une discrimination illicite ;
- qu'il n'est pas nécessaire d'établir des critères d'ordre des licenciements lorsque les ruptures du contrat de travail ne peuvent concerner que les seuls salariés ayant refusé une modification de leurs contrats de travail ;
- que lorsque la PSE envisage des modifications éventuelles des contrats de travail, pour les salariés qui ne sont pas candidats à un départ volontaire, le contrôle de l'administration doit porter sur la régularité de la procédure de modification mise en place.

b - Licenciements disciplinaires

- Caractérisation de la faute

Un abus dans l'utilisation à des fins personnelles des moyens informatiques que l'employeur met à la disposition des salariés peut constituer une faute justifiant un licenciement. C'est ce que rappelle un arrêt du **3 octobre 2018 (n° 17-13089, FD)**, pour

un salarié ayant effectué dans le mois 800 connexions sur des sites pornographiques, dont 200 en une seule semaine, et enregistré les informations ainsi obtenues sur un disque dur externe emporté et utilisé sur son lieu de travail.

- Imputabilité de la faute

L'employeur ne peut imputer une faute à un salarié que si le moyen mis en oeuvre pour l'identifier est licite. Ainsi, il ne peut se prévaloir des informations fournies par un dispositif de géolocalisation qui n'a pas été déclaré à la CNIL ([3 octobre 2018, n° 16-23968, FD](#)).

c - Accidentés du travail

- Un arrêt du [3 octobre 2018 \(n° 17-16474, FD\)](#) relève que l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, condition à laquelle est subordonné le licenciement du salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident du travail (L. 1226-8, devenu L.1226-9), ne peut résulter de la seule existence d'une cause économique ou de l'application de l'ordre des licenciements.

- Un autre arrêt, rendu le [10 octobre 2018 \(n° 17-11019, FS P+B\)](#), se prononce sur la répartition des compétences entre le juge du contrat de travail et la juridiction du contentieux de la sécurité sociale, en cas de licenciement motivé par l'inaptitude du salarié consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Statuant dans le même sens qu'un arrêt du 3 mai 2018 (n° 17-10306 PBRI, Actualité de mai 2018, 3, a), il rappelle que la juridiction prud'homale n'est pas compétente pour statuer sur la réparation d'un préjudice lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, même si l'accident est en rapport avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, parce que cette question relève du contentieux de l'accident du travail. La compétence de la juridiction du travail est circonscrite au contrôle de la cause du licenciement et des conséquences dommageables de cette décision.

d - Résiliation judiciaire

- En général

Lorsque la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur, celui-ci est tenu de verser l'indemnité de préavis, même si le salarié se trouve dans l'incapacité d'exercer son travail pendant la durée du préavis en raison d'une inaptitude médicalement constatée. C'est ce que rappelle un arrêt du [10 octobre 2018 \(n° 17-23650 FD\)](#).

- Salarié protégé

V. infra, n° 6, b

e - Transaction

Il est depuis longtemps jugé qu'une transaction ne peut être valablement conclue qu'une

fois la rupture intervenue et définitive. Un arrêt du **10 octobre 2018 (n° 17-10066, FS P+B)** confirme une jurisprudence qui fait de la notification du licenciement par lettre recommandée un préalable à la conclusion de la transaction, en excluant toute autre mode de notification. S'il a été jugé, en ce qui concerne la preuve du licenciement, que la notification par lettre recommandée prescrite par l'article L.1232-6 du code du travail n'exclut pas d'autres modes de notification, telle la remise en main propre contre signature, cette solution ne s'étend pas à la question de la validité de la transaction parce qu'il est nécessaire que le salarié ait été dûment informé des raisons de la rupture de son contrat de travail lorsqu'une transaction lui est proposée. Est ainsi cassée une décision qui avait admis la validité d'une transaction conclue trois jours après la remise en main propre d'une lettre de rupture, sans notification par lettre recommandée.

4 - Institutions représentatives du personnel

a - Action en référé

Un arrêt du **3 octobre 2018 (n° 17-20301, F P+B)** reconnaît au CHSCT le pouvoir de saisir le président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, d'une demande tendant à obtenir la communication d'informations, dans le cadre d'une procédure d'information-consultation sur un projet de l'employeur, à l'occasion de laquelle le CHSCT devait donner son avis au comité d'entreprise. En l'occurrence, le CHSCT était intervenu volontairement dans la procédure engagée à cette fin par le comité d'entreprise, en application de l'article L. 2323-4 alors en vigueur.

b - Choix d'un délégué syndical

Un arrêt du **3 octobre 2018 (n° 17-60285, FD)** précise que, dès lors que le délégué syndical désigné en application de l'article L. 2143-3 du code du travail remplit les conditions requises par ce texte, il n'est pas nécessaire à sa désignation qu'il ait en outre exercé des fonctions électives. Cette condition n'est en effet pas exigée par l'article L. 2143-3.

c - Frais de déplacement et d'hébergement

Un arrêt du **17 octobre 2018 (n° 17-13256, FS P+B)** rappelle que les frais exposés par les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat n'incombent à l'employeur que lorsque les réunions auxquelles participe le représentant sont obligatoires ou ont été organisées à l'initiative de l'employeur. Il rejette ainsi le pourvoi dirigé contre une décision qui avait refusé de mettre à la charge de l'employeur des frais de repas et d'hébergement exposés pour participer à la réunion de commissions internes au comité d'entreprise, parce que ces réunions n'étaient pas légalement obligatoires ou n'avaient pas été organisées par l'employeur. On rappellera à cette occasion qu'un arrêt du 19 septembre 2018 (n° 17-11715 PB, Actualité du mois de septembre 2018, 4, b), rendu à

propos de l'utilisation du temps de délégation, fait une distinction selon que les réunions auxquelles participe le représentant (syndical, en l'occurrence) ont lieu à l'initiative de l'employeur ou à la demande de délégués du personnel.

d - Temps de délégation

Les gérants mandataires non-salariés de succursales de commerce de détail alimentaire investis d'un mandat représentatif en application de l'accord national du 18 juillet 1963 bénéficient d'un temps de délégation dont l'exercice ne doit, comme pour tous les autres salariés investis d'un mandat représentatif, entraîner aucune perte de revenu. Reprenant une solution déjà retenue dans un arrêt du 9 janvier 2013 (n° 11-26418, PB), un arrêt du **10 octobre 2018 (n° 17-13418, FS-PB)** rappelle que, selon l'article L. 7322-3 du code du travail, la rémunération du gérant, dont le montant dépend de la taille de la succursale et des modalités d'exploitation, ne peut jamais être inférieure au S.M.I.C. Il en résulte que la rémunération due au titre des heures de délégation doit être calculée en fonction du S.M.I.C. et non en considération du salaire réel, lorsque celui-ci est inférieur à ce minimum légal.

5 - Les élections

a - Caractère personnel du vote

Un arrêt du **3 octobre 2018 (n° 17-29022, FP+B)** rappelle la nécessité d'un vote personnel et annule en conséquence une décision qui avait admis qu'à l'occasion d'un vote électronique, des électeurs puissent charger un autre salarié de voter à leur place, en lui confiant leurs clés de vote. L'arrêt retient que, si le dispositif de vote électronique doit garantir le secret du vote, il ne permet toutefois pas de déroger aux principes généraux du droit électoral, qui impliquent notamment l'exercice personnel du droit de vote.

b - Protocole préélectoral

Un autre arrêt du **3 octobre 2018 (n° 17-21836, P+B)** retient que des modifications ne peuvent être apportées par voie de négociation à un protocole préélectoral, qu'à la condition que l'avenant respecte les mêmes conditions de validité que celles du protocole lui-même. En l'occurrence, bien que le protocole préélectoral conclu à l'occasion de la mise en place d'un comité central d'entreprise ait prévu que les représentants élus seraient en cas de cessation de leurs fonctions remplacés par leur suppléant, des élections avaient été organisées dans l'établissement concerné à la suite de la cessation des fonctions du représentant au CCE. Cette modification ne pouvait être validée qu'à la condition de résulter d'un avenant modificatif conclu aux conditions de double majorité prévues par l'article L. 2324-4-1 du code du travail, ce qui n'était pas le cas, de sorte que cette élection irrégulière devait être annulée.

6 – Les salariés investis d’un mandat représentatif

a – Résiliation judiciaire du contrat de travail

Un arrêt du **17 octobre 2018 (n° 17-17985, FS-P+B)** aligne le régime de la résiliation judiciaire du contrat de travail d’un salarié protégé sur celui de la prise d’acte lorsque celle-ci produit les effets d’un licenciement nul. Il a en effet été jugé, en matière de prise d’acte, que le salarié investi d’un mandat et dont la prise d’acte est justifiée, en raison des manquements retenus à la charge de l’employeur, ne peut prétendre obtenir une réintégration dans son emploi, parce que la prise d’acte suppose que la poursuite du contrat de travail soit rendue impossible (29 mai 2013, n° 1215974, FS P+B). C’est également ce que retient le présent arrêt, en reconnaissant au salarié qui l’emporte dans son action en résiliation le droit à l’indemnisation qui s’attache à un licenciement nul, jusqu’au jour de la date d’effet de la résiliation, mais en lui refusant un droit à réintégration qui est incompatible avec la résiliation du contrat de travail, laquelle suppose que la poursuite du contrat de travail soit impossible et met fin aux relations entre l’employeur et le salarié.

b – Licenciement autorisé

Lorsque le licenciement d’un salarié protégé a été valablement autorisé, notamment en raison d’une inaptitude médicale à l’emploi et d’une impossibilité de reclassement, la séparation des autorités administratives et judiciaires ne lui permet plus d’obtenir du juge prud’homal une résiliation judiciaire de son contrat de travail, qui produirait les effets d’un licenciement nul et irait ainsi à l’encontre des effets de l’autorisation administrative de licenciement. C’est ce que dit l’arrêt précité du **17 octobre 2018 (n° 17-17985, FS P+B)**, en rappelant toutefois que le contrôle de l’inspecteur du travail ne porte pas sur l’origine de l’inaptitude qu’il constate, même s’il est soutenu que cette inaptitude est la conséquence d’un harcèlement moral. Mais du fait de cette limitation de l’étendue du contrôle de l’administration du travail, il reste au salarié licencié la possibilité de se prévaloir des droits tenant à l’origine de l’inaptitude devant le juge du contrat de travail. Et lorsqu’il établit que son inaptitude est la conséquence d’un manquement de l’employeur à son obligation de sécurité (faute, en l’espèce d’avoir pris les mesures nécessaires pour prévenir la poursuite d’un harcèlement), il peut alors prétendre au paiement de dommages-intérêts, au titre d’une absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

7 – Les syndicats

Un arrêt du 17 octobre 2018 (n° 18-60030, FS P+B) admet que, pour apprécier la transparence financière - nécessaire - d’un syndicat, à l’occasion de la contestation de la désignation d’un représentant de section syndicale, le juge puisse se fonder sur d’autres

éléments que les documents comptables qui doivent être légalement tenus et publiés, et qu'il puisse ainsi fonder sa décision sur le fait qu'au jour de la désignation, les comptes de ce syndicat n'étaient pas publiés sur son site internet ou portés à la connaissance du public par tout autre moyen.

Les publications de Fidere Avocats

Vous pouvez également retrouver toutes les dernières publications du cabinet en cliquant [ici](#) :

- Projet PACTE : les grandes lignes, par Christophe FROUIN (*BtoB News, n° 35, octobre 2018, p. 14 et s.*) ;
- CSE et représentants de proximité : un kaléidoscope conventionnel, par Steven RIOCHE (*La Semaine Juridique Social, 29 oct. 2018, 1343*).

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr