



DALLOZ

TRAVAIL

#76
DÉCEMBRE
2018

Dans ce numéro

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Rupture du contrat de travail

#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

• Contours de l'obligation de sécurité de l'employeur

Viole son obligation de sécurité l'employeur qui, conscient des répercussions d'une altercation entre deux salariés et du risque d'un nouvel incident, n'a pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement.

À la suite d'une altercation intervenue entre deux salariés, leur employeur avait mis en place deux réunions entre eux, dont l'une avait pour but de résoudre leur différend lié à des difficultés de communication. Au cours de cette dernière, l'un des deux salariés s'était excusé et l'employeur avait ensuite organisé des réunions périodiques afin de faciliter l'échange d'informations entre services et entre ces deux salariés notamment. Toutefois, l'un de ces deux salariés a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel de Nîmes d'avoir condamné l'employeur à payer à l'intéressé une certaine somme à titre de dommages-intérêts, en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail. Les juges estiment en effet que « bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents, voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés, qu'elle n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

• Communication d'informations supplémentaires : le CHSCT peut saisir le juge des référés

Au même titre que le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a qualité pour agir devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés afin que l'employeur lui communique des éléments d'information supplémentaires.

« Le CHSCT, qui, dans le cadre d'une procédure d'information consultation, doit rendre son avis au comité d'établissement, a qualité pour agir devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés aux fins de communication par l'employeur d'éléments d'information supplémentaires ». Ainsi en a décidé la Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 3 octobre dernier.

En l'espèce, la société EDF envisageait une nouvelle cartographie de ses sites d'implantation et avait engagé une procédure d'information-consultation des deux comités d'établissement ainsi que des vingt-six CHSCT implantés en son sein. Par résolution des 24 et 26 mai 2016, les deux comités d'établissement sollicitaient

→ Soc. 17 oct. 2018,
FS-P+B, n° 17-17.985

→ Soc. 3 oct. 2018,
F-P+B, n° 17-20.301



↳ le concours des CHSCT sur le volet conditions de travail et demandaient à la direction de lui transmettre les avis des CHSCT. Estimant ne pas disposer d'information suffisante s'agissant du « projet de schéma directeur des implantations des entités de la DSP », les deux comités d'établissement et dix-sept CHSCT avaient saisi le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés. Huit autres CHSCT étaient intervenus volontairement à l'instance.

La cour d'appel de Versailles a jugé recevables l'action et l'intervention volontaire des différents CHSCT, et a accédé à leur demande quant à la transmission de différents documents. La société EDF s'est alors pourvue en cassation au motif que les différents CHSCT n'étaient pas fondés à saisir le président du tribunal de grande instance et qu'ils ne pouvaient pas non plus intervenir, dans leur intérêt propre, dans l'instance ouverte par la demande du comité d'entreprise. Le pourvoi est rejeté.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Notification du licenciement précédant une transaction

La transaction conclue alors que le licenciement du salarié n'a pas été notifié par lettre recommandée avec avis de réception est nulle.

Par un arrêt du 10 octobre 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation a réaffirmé qu'une transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception est nulle. C'est là une solution protectrice du salarié et réaffirmée avec constance par la haute juridiction.

En l'espèce, un salarié contestait la validité de la transaction conclue avec son employeur au motif que sa lettre de licenciement lui avait été (seulement) remise en main propre. Selon lui, la date à laquelle il avait eu connaissance des motifs de son licenciement ne pouvait pas être rapportée avec certitude.

La Cour donne raison au salarié, même si la lettre comportait sa signature avec la mention manuscrite « reçue en main propre le 10 septembre 2011 ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 10 oct. 2018,
FS-P+B, n° 17-10.066



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.