



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITE MARQUANTE DES MOIS PRECEDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

## FOCUS

### QUELLES SANCTIONS POUR LE HARCELEMENT MANAGERIAL DIRECT OU INDIRECT ?

(CASS. SOC., 8 MARS 2017, N°15-24.406 ET N°15-23.503)

La Cour de cassation rappelle, aux termes de deux arrêts du 8 mars 2017, que les auteurs directs et indirects de harcèlement moral sont passibles de sanctions disciplinaires et confirme ainsi le bien-fondé du licenciement de deux cadres de direction du fait de leur inaction, complaisance et complicité.

Dans le cas d'espèce, à la suite d'une enquête interne consécutive à la démission d'un salarié dénonçant un harcèlement moral, l'auteur direct des faits avait fait l'objet d'un licenciement pour faute grave. La responsable RH ainsi que le contrôleur de gestion ont également été licenciés (pour cause réelle et sérieuse) compte tenu de leur inertie ou de leur suivisme face à une telle situation.

Aux termes des lettres de licenciement, il était reproché à ces deux cadres supérieurs d'avoir eu connaissance du comportement inacceptable de leur supérieur à l'encontre de ses subordonnées et de n'avoir rien fait pour mettre fin à ces pratiques, voire d'y avoir participé.

La responsable des ressources humaines se retranchait derrière le fait que les agissements répréhensibles ne lui étaient pas personnellement imputables. Le contrôleur de gestion considérait que sa mise en disponibilité pendant l'enquête interne devait être considérée comme une sanction rendant impossible le prononcé d'une nouvelle sanction disciplinaire.

La Haute juridiction a rejeté le recours intenté par la responsable des ressources humaines et confirmé l'arrêt de la Cour d'appel de Toulouse en soulignant qu'elle avait pleinement connaissance des faits litigieux. Elle « travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnées ».

De par ses fonctions, elle se devait de réagir et dénoncer. « Elle n'a rien fait pour mettre fin à ces

*pratiques alors qu'en qualité de responsable ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management. Qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et aux conditions de travail optimales pour les collaborateurs. »*

La Cour de cassation a également rejeté le recours formé par le responsable de gestion. Ce dernier s'était vu notifier une mise à disposition avec maintien de sa rémunération, afin de laisser le temps à l'employeur de mener l'enquête interne. Pour la Haute juridiction, cette mesure ne s'analyse pas en une sanction rendant impossible la mise en œuvre d'une procédure de licenciement, mais considère qu'il s'agit là d'une mesure « pré disciplinaire » qui n'épuise pas le pouvoir de sanction de l'employeur.

En effet, la Cour rappelle que « l'employeur peut prendre, préalablement à la procédure de licenciement, des mesures provisoires adaptées destinées à garantir les intérêts de l'entreprise pourvu qu'il n'en résulte pas, sans accord du salarié, une modification durable du contrat de travail. » Ce qui était le cas en l'espèce, la mesure n'ayant duré que trois jours.

Ces deux arrêts démontrent la vigilance accrue des juridictions en matière de harcèlement moral. A fortiori quand le salarié occupe des fonctions de responsable de ressources humaines. Tout comportement inadapté, inapproprié au sein d'une entreprise, porté à la connaissance d'un responsable du service RH de manière directe ou indirecte, ne peut rester sans réponse.

La tolérance ou l'inertie du responsable justifiera un licenciement au nom de la protection de la santé des salariés.

**LE SECRET MEDICAL PEUT FAIRE OBSTACLE A L'EXERCICE DE SES PREROGATIVES  
PAR L'EXPERT AGREE DU CHSCT  
(CASS. SOC., 20 AVRIL 2017, N°15-27.927)**

Cet arrêt rendu le 20 avril 2017 par la Cour de cassation répond à la question suivante : le secret médical peut-il constituer une limite à l'expertise menée par l'expert agréé du CHSCT ?

En l'espèce, le CHSCT d'un centre hospitalier avait décidé, par délibération en date du 28 juin 2012, de recourir à une expertise sur le fondement de l'article L.4614-12 du Code du travail. Le recours à un expert était fondé sur l'existence d'un risque grave pour la santé des agents au sein du centre hospitalier.

La mission qui était confiée à l'expert reposait sur les quatre points suivants :

- la réalisation d'un diagnostic complet et objectif de l'ensemble des personnels ;
- la détermination des facteurs de risques, notamment organisationnels : charge de travail / effectifs, horaires de travail, plannings / articulation vie hors travail, fatigue / charges physique et mentale, encadrement, collectif de travail ;
- une analyse de l'incidence et de l'inadaptation des locaux et du matériel sur la santé des agents ;
- des propositions de préconisations notamment organisationnelles au CHSCT pour lui permettre de jouer son rôle de préventeur.

Pour l'exercice de cette mission, l'expert agréé du CHSCT souhaitait notamment pouvoir entrer dans les blocs opératoires, assister aux staffs médicaux et enregistrer, y compris par vidéo caméra, ces constatations. Le Directeur du centre hospitalier a opposé son refus à ce que l'expert intervienne selon les modalités ci-avant décrites en considérant qu'elles étaient contraires au respect du droit médical.

Ce secret médical est protégé par l'article L.1110-4, alinéa 2 du Code de la santé publique qui prévoit : *« Excepté dans les cas de dérogation expressément prévus par la loi, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. **Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé.** ».*

La question posée à la Cour de cassation était donc de savoir si l'expert agréé du CHSCT pouvait être

considéré comme étant une personne dépositaire du secret médical.

Pour que l'expert qu'il avait désigné puisse agir en tous lieux du centre hospitalier, le CHSCT a saisi le TGI en se fondant sur l'argumentation suivante :

- d'une part, selon le CHSCT, l'expert doit être considéré comme un dépositaire du secret médical en ce sens qu'il faudrait interpréter de manière extensive l'article L.1110-4 du Code de la santé publique lorsqu'il vise *« tous les professionnels intervenant dans le domaine de la santé »* ;
- d'autre part, le CHSCT estimait que l'application du secret médical telle qu'envisagée par l'employeur reviendrait à priver d'effet les dispositions légales sur le pouvoir d'investigation que l'expert du CHSCT dispose en application de l'article L.4614-13 du Code du travail.

La Cour de cassation confirme l'analyse de la Cour d'appel et rejette le pourvoi formé par le CHSCT et l'expert en deux temps :

- elle rejette tout d'abord l'idée que l'expert agréé puisse être considéré comme dépositaire du secret médical dès lors qu'il *« n'est pas en relation avec l'établissement ni n'intervient dans le système de santé pour les besoins de la prise en charge des personnes visées par l'alinéa 1 de l'article L.1110-4 précité »*. Cette position est justifiée dans la mesure où l'expert intervient pour le CHSCT et non pour le centre hospitalier et qu'il ne peut, de par son activité, être considéré comme un professionnel de la santé ;
- dans un second temps, la Haute juridiction a estimé que la limitation du pouvoir d'investigation de l'expert par le respect du secret médical n'empêchait pas ce dernier de remplir sa mission dès lors qu'il disposait d'autres moyens, jugés suffisants par la Cour, tels que *« l'audition des agents, l'examen des plannings et la visite des lieux hors la présence des patients »*.

Il convient d'ajouter que si l'expert et le CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion, le secret professionnel est a priori limité aux questions relatives aux procédés de fabrication (C. trav., art. L.4614-9). Cet arrêt peut donc laisser penser que d'autres obligations de secret professionnel pourraient venir limiter le pouvoir d'investigation du CHSCT notamment par le biais de l'expertise. Il est possible de citer, par exemple, le secret bancaire ou encore le secret professionnel auquel sont tenues certaines professions réglementées par la Loi.

◆ **Le droit d'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord collectif peut être fait par voie électronique (Cass. soc., 23 mars 2017, n°16-13.159)**

Selon le Code du travail, l'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord d'entreprise peut être formée par des personnes mandatées par les syndicats ayant signé l'accord et doit être notifiée aux signataires de l'accord.

Dans un arrêt en date du 23 mars 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que l'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord collectif pouvait être notifiée aux signataires par email et donc par voie électronique.

◆ **Obligation d'établir un plan de vigilance pour les grandes entreprises (loi n°2017-399 du 27 mars 2017)**

La loi n°2017-399 du 27 mars 2017 impose à certaines entreprises d'établir un plan de vigilance visant les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement.

Les entreprises concernées sont les entreprises de plus de 5.000 salariés en France ou de plus de 10.000 salariés dans le monde, et ce, incluant les filiales directes et indirectes.

◆ **Rupture conventionnelle d'un salarié protégé et compétence du Comité central d'entreprise lorsque le salarié n'est pas rattaché à un établissement distinct (CAA Marseille, 16 mars 2017, n°16MA00807)**

En matière de répartition des rôles entre le Comité central d'entreprise et le Comité d'établissement, le Code du travail prévoit qu'en cas de projet de rupture conventionnelle d'un salarié protégé,

lorsqu'il existe un établissement distinct, il revient au Comité d'établissement d'être consulté.

Dans son arrêt en date du 16 mars 2017, la Cour administrative d'appel de Marseille est venue préciser que, dans les entreprises disposant de plusieurs établissements, lorsque le salarié protégé dont la rupture conventionnelle est envisagée n'est pas rattaché à un établissement distinct, c'est alors le Comité central d'entreprise qui doit être consulté.

◆ **L'absence de visite médicale d'embauche ne justifie pas une résiliation judiciaire du contrat de travail (Cass. soc., 29 mars 2017, n°16-10.545)**

Dans cet arrêt, une salariée avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif qu'elle n'avait pas fait l'objet de visite médicale d'embauche et de visites périodiques, et ce, pendant 30 ans. En effet, au cours de ses relations contractuelles avec son employeur, la salariée n'avait fait l'objet que d'une visite médicale de reprise.

Dans son arrêt en date du 29 mars 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi de la salariée en décidant que ce simple manquement ne faisait pas obstacle à la poursuite du contrat de travail.

◆ **Interdiction de vapoter sur le lieu de travail dès le 1<sup>er</sup> octobre 2017 (Décret n°2017-633 du 25 avril 2017)**

La loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 a posé le principe de l'interdiction du *vapotage* sur les lieux de travail. Le décret du 25 avril 2017 précise les conditions de cette interdiction, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017.

Nicolas Billon  
Associé-Gérant

[nbillon@simonassociés.com](mailto:nbillon@simonassociés.com)

Anne-Laurence Faroux  
Associée

[alfaroux@simonassociés.com](mailto:alfaroux@simonassociés.com)

**Collaborateurs**

Annaël Bashan  
Charlotte Renard

[abashan@simonassociés.com](mailto:abashan@simonassociés.com)

[crenard@simonassociés.com](mailto:crenard@simonassociés.com)

Amélie Charbonnel

[acharbonnel@simonassociés.com](mailto:acharbonnel@simonassociés.com)

Ambre Corbin

[acorbin@simonassociés.com](mailto:acorbin@simonassociés.com)

*Nous attirons votre attention sur le fait que les articles de cette lettre d'information ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.*

[www.simonassociés.com](http://www.simonassociés.com)