



Edito

Ce numéro 5 du bulletin juridique met notamment en avant deux jurisprudences qu'il nous paraît utile de porter à votre connaissance.

L'une fait ressortir que la petite taille de l'entreprise n'est pas de nature à faire obstacle à la réintégration du salarié qui l'a demandée en raison de la nullité de son licenciement.

Dans l'autre où l'on peut constater un revirement total de la jurisprudence, il est précisé que le salarié ne peut plus se prévaloir du statut protecteur attaché à un mandat détenu à l'extérieur de l'entreprise s'il n'en a pas informé l'employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement (ou avant la notification de la rupture lorsqu'un entretien n'est pas nécessaire) ou s'il ne peut prouver que ce dernier en avait eu connaissance par un autre moyen.

Ce bulletin fait aussi état d'une décision importante du TGI de Lyon dont SUD BPCE est à l'origine, dans laquelle il a été jugé que l'organisation collective de travail basée sur le benchmark (mise en concurrence permanente de salarié-es) compromet gravement la santé des salariés.

A bientôt !

Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique – Bulletin
juridique
Union Syndicale Solidaires
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidairesassurances.free.fr>

Nullité du licenciement et le droit à réintégration

La petite taille de l'entreprise et le rapport conflictuel entre les parties n'est pas de nature à faire obstacle à la réintégration du salarié qui l'a demandée en raison de la nullité de son licenciement.

Un salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave. Le salarié, invoquant la nullité du licenciement en violation des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail a demandé sa réintégration.

Les juges du fond ont reconnu la nullité du licenciement, mais ont débouté le salarié de sa demande en réintégration, en invoquant la petite taille de l'entreprise et les rapports conflictuels entre les parties, qui rendaient la réintégration impossible.

Décision censurée par la Cour de cassation, qui rappelle que lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut dans un emploi équivalent. Pour elle, l'argumentation invoquée par les juges du fond ne caractérisait pas une impossibilité pour l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-23 Sur la nullité du licenciement et le droit à réintégration, v. Lamy social 2012, n° 2944 et s. 831, D

Le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise doit en informer l'employeur

Par un arrêt du 14 septembre, la Cour de cassation décide que le salarié ne peut plus se prévaloir du statut protecteur attaché à un mandat détenu à l'extérieur de l'entreprise, s'il n'en a pas informé l'employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement (ou avant la notification de la rupture lorsqu'un entretien n'est pas nécessaire) ou s'il ne peut prouver que ce

dernier en avait eu connaissance par un autre moyen. Il s'agit là d'un revirement, dicté par la récente jurisprudence constitutionnelle.

La question de l'opposabilité du statut protecteur attaché à un mandat extérieur à l'entreprise (conseiller prud'homal, conseiller du salarié, administrateur Urssaf, etc.), a donné lieu à une jurisprudence fortement critiquée en ce qu'elle permettait jusqu'à présent au salarié d'obtenir la nullité de son licenciement pour défaut d'autorisation administrative, alors même qu'il n'avait jamais informé l'employeur de l'existence de son mandat. Un arrêt rendu le 14 septembre sonne le glas de cette jurisprudence.

Quatre mois jour pour jour après que le Conseil constitutionnel ait exprimé une réserve en faveur de l'inapplicabilité du statut protecteur lorsque l'employeur a été tenu dans l'ignorance du mandat (Cons. const., 14 mai 2012, déc. n° 2012-242 QPC, JO 15 mai, voir l'actualité n° 16103 du 16 mai 2012), la Cour de cassation procède en effet à un revirement de jurisprudence.

Transposant la décision des Sages, elle soumet désormais le bénéfice de la protection à l'information préalable de l'employeur (au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ou avant la notification de la rupture lorsque celle-ci ne suppose pas d'entretien) ou, à défaut d'information, à la preuve que celui-ci avait eu connaissance du mandat.

En l'absence d'information ou de connaissance établie du mandat, l'employeur de bonne foi ne peut donc plus être sanctionné a posteriori pour ne pas avoir saisi l'inspecteur du travail avant de rompre le contrat.

[Cass. soc., 14 septembre 2012, n° 11-21.307 FS-PBR](#)

SOLUTION GÉNÉRALISABLE À TOUT TYPE DE MANDAT EXTÉRIEUR

Si l'arrêt du 14 septembre a été rendu à propos d'un conseiller prud'homal, la

solution vaut également pour tous les autres mandats s'exerçant par nature à l'extérieur de l'entreprise. En témoigne une décision du même jour, rendue en termes identiques à propos des dispositions légales assurant la protection du conseiller du salarié (C. trav., art. L. 2411-1, 16 ° et L. 2411-21) : « le salarié n'est pas en droit de se prévaloir de la protection résultant d'un mandat extérieur à l'entreprise lorsqu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement » (Cass. soc., 14 septembre 2012, n° 11-28.269 FS-PB).

Le management rattrapé par le droit

Le TGI de Lyon vient de juger que l'organisation collective de travail basée sur le benchmark (mise en concurrence permanente de salariés) compromet gravement la santé des salariés.

Depuis l'arrêt Snecma (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 ; Semaine sociale Lamy n° 1346, p. 6), l'obligation de sécurité de résultat qui incombe à l'employeur vise désormais l'organisation du travail. Selon le rapporteur de cet emblématique arrêt, Pierre Bailly, « cette obligation légale de sécurité, qui est une obligation de résultat, a pour conséquence nécessaire d'interdire à l'employeur de prendre toute mesure pouvant être de nature à compromettre la santé ou la sécurité des travailleurs ». Le message a été entendu et la jurisprudence Snecma a essaimé. En dernier lieu, le TGI de Lyon vient de livrer une leçon magistrale de droit de la santé et sécurité au travail en condamnant sévèrement l'organisation du travail fondée sur le benchmark à la Caisse d'épargne Rhône-Alpes Sud. En première ligne, **le syndicat Sud**, qui a demandé au tribunal d'interdire le système benchmark. Avant lui, l'expert du CHSCT, l'inspection du travail, les assistantes sociales et la médecine du travail avaient alerté l'employeur « sur les risques psychosociaux d'un tel système ». En réponse, la Caisse d'épargne avait mis en place un observatoire des risques psychosociaux, un numéro vert, un plan d'action qualité du travail. Autant de mesures jugées « largement insuffisantes » par les juges lyonnais en ce qu'elles « ne visent pas à supprimer le risque à la source, mais à intervenir a posteriori une fois que le risque est révélé ».

Jugement du TGI de Lyon :
<http://tinyurl.com/dx2urwh>

Pour bien comprendre l'affaire, nous publions ci-après en intégralité le communiqué de presse du 4 septembre de SUD BPCE (Banques Populaires Caisses d'épargne)

Sud BPCE fait condamner la Caisse d'Epargne de Rhône-Alpes et fait interdire son organisation du travail reposant sur le benchmark

Quelques semaines après avoir obtenu de la Cour de cassation la recevabilité de *Sud BPCE* dans sa constitution de partie civile contre la nomination de François Pérol à la tête de BPCE pour chef de prise illégale d'intérêts, *Sud BPCE* et ses avocats Stéphane Ducrocq et François Dumoulin viennent d'obtenir une nouvelle victoire dans leur lutte indéfectible pour défendre les salariés et faire avancer le droit.

Les faits : Le 10 mars 2011, le syndicat *Sud BPCE* a assigné la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes (CERA) devant le Tribunal de Grande Instance de Lyon pour faire interdire l'organisation du travail mise en place dans cette caisse à l'initiative d'Olivier Klein (aujourd'hui membre du directoire de BPCE), notamment le système du benchmark qui porte gravement atteinte à la santé des salariés.

Le benchmark est un système de gestion des performances du personnel particulièrement contraignant car il consiste en une évaluation permanente qui met en concurrence les agences et les commerciaux dont les résultats sont comparés à chaque instant.

Pour motiver sa décision, le juge a pris en compte les éléments apportés par *Sud* à l'appui de sa demande : la dizaine de rapports d'alerte des médecins du travail ainsi que les multiples critiques factuelles et concordantes émanant de l'Inspection du Travail, du cabinet ARAVIS chargé d'une expertise, des assistantes sociales, du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail) et des autres instances représentatives du personnel.

Toutes ces critiques s'accordaient pour dénoncer les multiples effets particulièrement pernicieux et dommageables résultant de l'organisation du travail mise en place

par les patrons : une atteinte à la dignité, un sentiment d'instabilité, une culpabilisation permanente, un sentiment de honte, une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation et une multiplication de troubles physiques et mentaux constatés chez les salariés.

Le juge a rejeté les arguments des **patrons** en considérant que les mesures mises en place par eux étaient largement insuffisantes pour répondre à la problématique du benchmark. Le TGI a considéré que « l'employeur n'a pas respecté l'obligation de résultat qui pèse sur lui, qu'en instaurant comme mode d'organisation du travail le benchmark, il compromet gravement la santé de ses salariés. » Le juge relève également « qu'outre le stress qu'un tel système provoque, il entraîne des pratiques abusives faisant passer la performance avant la satisfaction de la clientèle. »

La décision rendue le 4 septembre 2012 par le Tribunal de Grande Instance de Lyon est sans équivoque et donne raison à *Sud BPCE* sur toute la ligne. Le TGI

- Dit et juge que l'organisation collective du travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés de la CERA et contrevient aux dispositions de l'article L 4121-1 et suivants du code du travail,

- Fait défense à la CERA d'avoir recours à une organisation du travail fondée sur le benchmark sans astreinte »...

Cette décision est très importante car elle impose l'interdiction d'une organisation du travail basée sur le benchmark non seulement à la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes, mais dans les autres Caisses d'épargne puisqu'elles utilisent les mêmes méthodes. Plus largement, au-delà du seul Groupe BPCE, cette décision est de nature d'ores et déjà de fonder des actions de la part de salariés et de leurs représentants dans d'autres entreprises pour faire interdire des organisations de travail reposant sur des méthodes et des pratiques identiques.

Cette éclatante victoire apporte une nouvelle fois la preuve du bienfondé du mot d'ordre de *Solidaires* et de *Sud BPCE* « Les droits des salariés contre la loi des patrons » !
