



DALLOZ

TRAVAIL

#53

SEPTEMBRE
2016

Dans ce numéro

~~~~~ # Rupture du contrat de travail

~~~~~ # Maladie

~~~~~ # Contrat de travail

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Nullité du licenciement d'un lanceur d'alerte

*Le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté, de bonne foi, des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression.*

Depuis la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière, « aucune personne ne peut être [...] sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » (C. trav., art. L. 1132-3-3). Cette loi a donc permis d'offrir aux lanceurs d'alerte une protection contre le licenciement.

Les faits de l'affaire à l'origine de l'arrêt rapporté se sont produits avant l'entrée en vigueur de cette loi. En l'espèce, un salarié, engagé en qualité de directeur administratif et financier par une association, avait dénoncé au procureur de la République les agissements d'un membre du conseil d'administration et du président de l'association. Licencié pour faute lourde, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de ce licenciement.

La cour d'appel a considéré le licenciement sans cause réelle et sérieuse mais a refusé de reconnaître la nullité, au motif que l'article L. 1132-3-3 du code du travail n'était pas applicable aux faits de l'espèce et qu'il n'existait donc aucun texte permettant d'obtenir cette nullité.

La chambre sociale confirme la solution s'agissant de l'absence de cause réelle et sérieuse, en rappelant que « le fait pour un salarié de porter à la connaissance du procureur de la République des faits concernant l'entreprise qui lui paraissent anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne constitue pas en soi une faute ». Elle casse toutefois l'arrêt sur la question de la nullité du licenciement. Elle estime en effet, au visa de l'article 10, § 1, de la Convention européenne des droits de l'homme, qu'« en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité ».

## #MALADIE

### ● Amiante : le préjudice d'anxiété n'est réparable qu'à de strictes conditions

*Même s'il est éligible à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, un salarié ne peut obtenir réparation d'un préjudice d'anxiété que contre une société qui entre dans les prévisions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998.*

La Cour de cassation maintient sa ligne jurisprudentielle au sujet de la reconnaissance du préjudice d'anxiété. En 2010, la chambre sociale avait admis la réparation de ce préjudice aux salariés qui avaient été exposés à l'amiante du fait de l'angoisse permanente dans laquelle ils se trouvent de développer une maladie liée à l'amiante. La Cour avait alors posé trois conditions pour caractériser le préjudice d'anxiété : le salarié devait d'une part avoir travaillé dans un des établissements visés par l'article 41 de la loi n° 98-1194



↳ du 23 décembre 1998 ; il devait d'autre part se trouver « dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante » ; enfin, cette angoisse devait être attestée par des contrôles médicaux et examens réguliers. La Cour a ensuite assoupli la reconnaissance de ce préjudice en abandonnant l'exigence de cette troisième condition.

Dans l'arrêt rapporté, les salariés démontraient qu'ils avaient travaillé dans des ateliers de fabrication du chlore près des sources d'amiante sans protection particulière, qu'ils intervenaient dans des postes électriques dans lesquels les planchers étaient en fibro-amiante et que, de ce fait, ils se trouvaient dans un état d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante. Mais au visa des articles L. 4121-1 du code du travail, 1147 du code civil et 41 de la loi n° 98-1194, la Cour de cassation rappelle que « même s'il est éligible à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, le salarié ne peut obtenir réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété par une demande dirigée contre une société qui n'entraîne pas dans les prévisions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 ». La haute juridiction confirme par là même sa position constante consistant à restreindre la réparation du préjudice d'anxiété au profit des seuls salariés remplissant les conditions légales de l'obtention de ladite allocation.

→ Soc. 22 juin 2016,  
FS-P+B, n° 14-28.175  
(sur le 4<sup>e</sup> moyen)

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Formalisme de la promesse d'embauche : quelle sanction ?

*Les dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail ne s'appliquent pas à une promesse d'embauche.*

Mme X... est engagée en qualité de sténo-dactylo pour remplacer une salariée en congé-maternité, par contrat à durée déterminée (CDD) du 2 décembre 1991 au 25 février 1992, puis à compter du 25 février 1992 selon contrat à durée indéterminée (CDI) pour occuper un emploi de secrétaire commerciale standardiste. Après avoir été licenciée en décembre 2011, elle saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir, parmi diverses demandes, une indemnité de requalification de son contrat à durée déterminée.

Pour condamner l'employeur au paiement de cette indemnité, la cour d'appel retient, en substance, qu'il existait une promesse d'embauche (un document daté du 31 octobre 1991) contenant les caractéristiques de l'emploi et que la promesse d'embauche vaut contrat de travail. Elle relève que ce document ne fait pas mention de la qualification professionnelle de la salariée remplacée et qu'aucun document (ni la promesse ni le CDD) n'est signé par elle, pour en conclure que, puisque la promesse d'embauche, qui vaut contrat de travail, ne respecte pas les obligations légales relatives à la rédaction du CDD, la sanction prévue par le code du travail est encourue.

La Cour de cassation censure la décision des juges du fond. Pour ce faire, elle souligne que le contrat daté du 2 décembre 1991 comportait bien la signature de la salariée et, surtout, que « les dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail ne s'appliquent pas à une promesse d'embauche ».

La Cour de cassation avait déjà pu décider que constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction, la rupture de cet engagement s'analysant par conséquent en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Aussi la présente décision a-t-elle une portée pratique d'importance puisqu'elle précise qu'un employeur qui n'aurait pas respecté le formalisme de l'article L. 1242-12 du code du travail, applicable au contrat, dans une promesse d'embauche ne sera pas sanctionné.

→ Soc. 6 juill. 2016,  
FS-P+B, n° 15-11.138



#### 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.