



DALLOZ

# TRAVAIL

#94  
OCTOBRE  
2020

## Dans ce numéro

# Rupture du contrat de travail

# Travailleurs handicapés

# Contrôle et contentieux

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Rattachement à la vie professionnelle et pouvoir disciplinaire

*Commet une faute grave justifiant un licenciement le steward qui soustrait le portefeuille d'un client d'un hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d'équipage de la compagnie aérienne qui l'emploie.*

Si un licenciement disciplinaire ne peut reposer sur un fait de la vie personnelle, encore faut-il, le cas échéant, parvenir à déterminer ce qui peut se rattacher à la sphère professionnelle du salarié, et donc constituer une faute disciplinaire. Or, tel n'est pas toujours l'évidence même.

Un steward avait ainsi soustrait le portefeuille d'un client d'un hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d'équipage de la compagnie aérienne qui l'employait. Il fut licencié pour faute grave pour avoir manqué à ses obligations professionnelles et porté atteinte à l'image de la société. Les juges du fond jugèrent son licenciement fondé et déboutèrent l'intéressé de ses demandes d'indemnisation. Celui-ci forma alors un pourvoi en cassation.

Il invoquait en premier lieu le non-respect d'une garantie de fond prévue par la procédure disciplinaire conventionnelle applicable au sein de la compagnie, à savoir l'information écrite des délégués du personnel titulaires de l'établissement et du collègue auquel appartient le salarié en cause, sauf opposition écrite de ce dernier. La Cour de cassation rejette toutefois ce premier moyen en précisant que, si la procédure conventionnelle prévoit effectivement une information préalable des représentants du personnel quant à l'engagement d'une procédure disciplinaire, elle n'impose pas que cette information écrite expose les faits motivant la sanction envisagée, contrairement à ce qu'avancait le salarié licencié. La compagnie ayant procédé à l'information préalable des instances représentatives du personnel qu'une procédure disciplinaire allait être initiée, il ne pouvait alors lui être reproché la violation d'une garantie procédurale conventionnelle.

Le salarié contestait en second lieu le rattachement à la vie professionnelle des faits reprochés. Il ne convainc cependant pas davantage les juges sur ce point, ceux-ci considérant que ces faits ont été commis pendant le temps d'une escale dans un hôtel partenaire commercial de la société, qui y avait réservé à ses frais les chambres. Les magistrats relèvent en outre que c'est à la société que l'hôtel a signalé le vol et que la victime n'a pas porté plainte en raison de l'intervention de la compagnie.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

## #TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

### ● Quand le licenciement pour inaptitude est discriminatoire

*Lorsqu'un travailleur handicapé est déclaré inapte, l'exigence générale de recherche d'un reclassement doit être combinée à l'obligation spécifique au travailleur handicapé d'adaptation du poste de travail posée par l'article L. 5123-6 du code du travail.*

C'est ce qu'a rappelé la chambre sociale qui a précisé que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié handicapé de conserver son emploi. A défaut, le licenciement, constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap, est nul.

En l'espèce, un travailleur handicapé avait été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Il contestait son licenciement au motif que celui-ci serait discriminatoire. Les juges lui ont donné raison au

→ Soc. 8 juill. 2020,  
n° 18-18.317

→ Soc. 3 juin 2020,  
n° 18-21.993



- ↳ motif que l'employeur, nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, ne justifiait pas d'études de postes ni de recherches d'aménagements du poste du salarié, et qu'il n'avait pas consulté le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

### ● Abrogation de l'unicité de l'instance : application dans le temps

*Abrogées par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, les dispositions légales aux termes desquelles les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel, demeurent applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes antérieurement au 1<sup>er</sup> août 2016.*

Cette date marque l'abrogation des articles R. 1452-6 et R. 1452-7 du code du travail qui énonçaient la règle de l'unicité de l'instance en matière prud'homale. Cette règle imposait aux parties au contrat de travail de formuler toutes les demandes liées à ce contrat dans le cadre d'une seule instance. Il en résultait une irrecevabilité de toute demande nouvelle se rattachant au même contrat de travail que la demande déjà jugée, peu important qu'elle n'eût pas le même objet que celles formulées lors de l'instance initiale. Les parties pouvaient cependant formuler de nouvelles demandes dérivant du contrat en cours d'instance, y compris devant le juge d'appel.

En l'espèce, une salariée engagée en 2009 par une compagnie aérienne avait saisi le conseil de prud'hommes, le 25 septembre 2015. Elle s'estimait victime de faits de discrimination et de harcèlement moral et demandait, à ce titre, le paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral. Alors qu'elle avait été licenciée le 10 octobre 2016, elle a interjeté appel le 11 mai 2017 du jugement l'ayant déboutée de toutes ses demandes et a présenté, en appel, des demandes nouvelles au titre de la rupture de son contrat de travail. Le 16 octobre 2018, la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion a déclaré irrecevables ces demandes, au motif, d'une part, qu'elles étaient nouvelles car elles n'avaient pas été présentées devant le premier juge ; d'autre part, que l'article R. 1452-7 avait été abrogé au 1<sup>er</sup> août 2016. Selon les juges du fond, les dispositions du décret du 20 mai 2016, instaurant des règles de procédure, étaient d'application immédiates pour les instances postérieures à son entrée en vigueur. La salariée ayant interjeté appel le 11 mai 2017, le principe d'unicité de l'instance, applicable devant le premier juge, ne l'était plus devant le second.

Devant la Cour de cassation, la salariée affirmait que l'instance ayant été introduite en 2015, avant l'entrée en vigueur du décret de 2016, la règle de l'unicité de l'instance devait s'appliquer jusqu'à ce qu'une décision irrévocable soit rendue sur le fond, y compris devant la cour d'appel saisie après le 1<sup>er</sup> août 2016. Sensible à cette argumentation, la haute juridiction casse l'arrêt d'appel.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 1<sup>er</sup> juill. 2020,  
n° 18-24.180



#### 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.