

**La validité du licenciement  
pour insuffisance  
professionnelle à la suite  
du refus d'une  
rétrogradation par le  
salarié**

En l'espèce, un employeur avait proposé une rétrogradation disciplinaire à un salarié, ce que ce dernier avait refusé.

S'agissant d'une mesure portant modification du contrat de travail, le salarié était tout à fait en droit de s'y opposer.

L'employeur a alors quitté le terrain disciplinaire et a prononcé un licenciement pour insuffisance professionnelle.

La Cour d'appel avait jugé que le licenciement pour insuffisance professionnelle était dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que

l'employeur avait préalablement engagé une procédure disciplinaire

Cette solution est toutefois cassée par la Cour de cassation au motif *que « c'est le motif de rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié ».*

Voilà une décision souple qui permet à l'employeur de se raviser et d'adapter la procédure de licenciement.

**Cass. Soc., 9 mars 2022**  
**n°20-17.005**

**Un employeur peut-il opter  
pour l'insuffisance  
professionnelle après s'être  
placé, dans un premier  
temps, sur le terrain  
disciplinaire ?**

**La réponse positive de la  
Cour de cassation surprend  
par sa souplesse.**

# LA PRISE EN CHARGE OBLIGATOIRE DES TITRES DE TRANSPORT POUR LES SALARIES EN TELETRAVAIL

## **La crise sanitaire et le développement accru du télétravail appellent une évolution législative sur ce point**

Le télétravail implique que les collaborateurs partagent leur temps de travail entre leur domicile et leur lieu de travail.

Du fait de ce dispositif, les frais de transport sont de plus en plus coûteux pour l'employeur puisque le télétravail implique souvent un éloignement géographique. Le Pass Navigo à 37,60 € par mois ne suffit plus et c'est plutôt l'abonnement « Maxi Actif » ou « Maxi Actif + » qui doit être pris en charge par l'employeur à hauteur de 50%.

L'obligation de prise en charge d'une partie des frais de déplacement domicile – travail telle qu'elle résulte de l'article L.3261-2 du Code du travail n'est assortie d'aucune réserve ou condition tenant à l'éloignement de la résidence et du lieu de travail.

Plusieurs conditions doivent être remplies pour bénéficier de cette prise en charge :

- il doit s'agir du transport effectué entre la résidence habituelle et le lieu de travail : la jurisprudence a défini la résidence habituelle comme le lieu où réside le foyer et où le salarié rentre le week-end.

C'est ce qu'a retenu la Cour de cassation dans un arrêt où le salarié était logé en région parisienne la semaine et rentrait dans l'Hérault le week-end.

La Cour de cassation a jugé que ce salarié avait droit à une prise en charge de son abonnement TGV pour ses déplacements entre Paris et l'Hérault (Cass. soc., 12-11-2020 n°19-14.818)

- la notion d'abonnement est entendue de manière stricte,
- le prix des abonnements sont ceux des abonnements de la seconde classe.

Il est donc urgent que le législateur se saisisse de cette question dans la mesure où les employeurs doivent faire face à de nouvelles situations où certains salariés résident parfois très loin de leurs lieux de travail par convenance personnelle, en comptant sur le remboursement par leurs employeurs de 50% de leur abonnement SNCF, telles que le prévoient actuellement les dispositions légales.



Cass. Soc.,  
12 novembre 2020  
n°19-14.818

# VERS UNE DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL CONFORME A CELLE DU CODE PENAL

**L'employeur doit veiller à actualiser son règlement intérieur et à y intégrer la nouvelle définition du harcèlement sexuel introduite par la loi santé.**

La nouvelle version de l'article L. 1153-1 du Code du travail, entrée en vigueur depuis le 31 mars 2022, s'aligne sur l'article 222-33 du Code pénal en ce qu'elle étend la définition du harcèlement sexuel :


- aux propos et comportements à connotations sexistes ;
- aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste venant de plusieurs personnes de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- à de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Cependant, cette nouvelle définition ne retient pas d'élément intentionnel, ce qui constitue une différence majeure avec la définition du Code pénal.

Le Conseil de prud'hommes pourra donc qualifier un comportement de harcèlement sexuel, même en l'absence d'élément intentionnel et, a fortiori en cas de relaxe devant le Tribunal correctionnel.

Les employeurs doivent veiller à intégrer ces nouveautés dans leur règlement intérieur.

Marie COURPIED-BARATELLI  
Vanessa DE ABREU  
Gabriella DE FRANCHIS  
**Avocats**



Une nouvelle  
définition plus  
large du  
harcèlement  
sexuel

**Lombard Baratelli Astolfe & associés**  
205 Boulevard Saint - Germain  
75007 PARIS

01.53.63.31.31  
m.courpied-baratelli@cabinetlombard.fr  
<https://cabinetlombard.net>