

Cabinet CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Juillet 2017

SPECIAL JURISPRUDENCE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Le licenciement pour refus d'un poste compatible avec l'avis d'aptitude n'est pas discriminatoire

Cass. soc. 26-4-2017 n° 14-29.089 FS-PB, Sté Saur c/ L.

Un salarié avait été engagé en qualité de chargé de clientèle affecté à la gestion d'aires d'accueil de gens du voyage. Son contrat de travail comportait notamment une clause de mobilité géographique. Placé en arrêt de travail, il a été déclaré apte à son poste, le médecin du travail excluant cependant le contact avec les gens du voyage. Après avoir proposé au salarié un **poste situé dans le périmètre géographique déterminé par la clause de mobilité**, que l'intéressé a refusé, l'employeur l'a licencié pour motif disciplinaire tenant au refus d'accepter ce poste.

Soutenant que la rupture était discriminatoire comme étant liée à son état de santé, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de ce licenciement.

La discrimination doit être écartée dans l'hypothèse où le changement d'affectation répond strictement aux préconisations du médecin du travail. L'arrêt du 26 avril 2017 permet de confirmer cette lecture.

En effet, en présence d'un **d'avis d'aptitude avec réserves**, l'employeur doit permettre au salarié de retrouver son emploi en tenant compte des préconisations émises par le médecin du travail. Il en résulte que lorsque, dans le cadre de son obligation de réintégration, l'employeur met tout en œuvre pour respecter l'avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail, il ne peut pas lui être reproché d'avoir pris une mesure discriminatoire.

En l'espèce, il ressortait des constatations de la cour d'appel que le changement d'affectation, décidé par la mise en œuvre de la clause de mobilité, ne tendait qu'à se conformer à l'avis d'aptitude avec réserves du médecin du travail. En conséquence, les juges du fond ne pouvaient pas déduire de ces éléments que le licenciement présentait un caractère discriminatoire.

UNE PRECISION BIEN VENUE

■ Absence pour maladie perturbant un service essentiel de l'entreprise : le licenciement est possible

Cass. soc. 23-5-2017 n° 14-11.929 F-D, N. c/ GIE Groupement de personnels et de services

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le licenciement d'un salarié absent pour maladie de manière prolongée ou répétée peut être justifié par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé et qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de l'intéressé.

Doivent donc être établies par l'employeur, d'une part, la **nécessité de procéder au remplacement définitif** du salarié absent et, d'autre part, la **perturbation du fonctionnement de l'entreprise** en raison de l'absence du salarié.

C'est sur ce second point que portait l'arrêt du 23 mai 2017.

La Cour de cassation interprète en effet strictement la notion de perturbation de l'entreprise. Ont ainsi été jugés sans cause réelle et sérieuse des licenciements motivés par la **désorganisation**, non pas **de l'entreprise dans sa globalité**, mais du service, de l'établissement ou du centre dans lequel travaille l'intéressé.

La Cour applique en l'espèce ce principe, en censurant les juges du fond qui avaient admis la légitimité du licenciement alors que l'employeur ne justifiait que de dysfonctionnements au sein du service de la salariée, et non de l'entreprise dans son ensemble.

Une **nuance** - de taille - est cependant introduite par la Cour de cassation : elle reproche à la cour d'appel de ne pas avoir constaté le caractère essentiel dudit service dans l'entreprise. En d'autres termes, si la rupture avait été motivée par la perturbation d'un service essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise, elle aurait été légitime. Il appartiendra à la cour d'appel de renvoi, dans cette affaire, de se pencher sur la question.

VIVE LA CONTORSION !

Faute grave du salarié qui travaille pour un concurrent de l'employeur pendant ses congés payés

Cass. soc. 5-7-2017 n° 16-15.623 FS-PB, L. c/ Sté AVC Intervention

Pendant les périodes de **suspension de son contrat de travail**, le salarié est libéré de son obligation de fournir sa prestation de travail, mais reste tenu de respecter son **obligation de loyauté** envers son employeur.

Cette obligation implique notamment l'interdiction d'exercer une activité concurrente.

La Cour de cassation applique ces règles dans une affaire concernant un chef d'équipe d'une entreprise de sécurité, ayant exercé les fonctions de **maître-chien** pour une société concurrente de son employeur durant ses congés payés.

Licencié pour faute grave en raison de ces faits, le salarié qui contestait cette mesure est débouté de ses demandes par la cour d'appel qui retient l'existence d'une telle faute. Les juges relèvent en effet que le salarié, alors qu'il occupait le poste de **chef d'équipe** et avait donc une fonction de référent à l'égard de ses collègues, a exercé pendant ses congés payés des **fonctions identiques** à celles occupées auprès de son employeur, pour le compte d'une **société directement concurrente**, intervenant dans le **même secteur** géographique et dans la même zone d'activité. Il a donc manqué à son obligation de loyauté en fournissant à cette société, par son travail, les moyens de concurrencer son employeur.

Au soutien de son pourvoi en cassation, le salarié fait valoir que s'agissant d'une faute commise pendant une période de suspension de son contrat de travail, l'employeur devait, pour pouvoir le licencier, justifier que ce comportement lui avait causé un **préjudice**.

La chambre sociale de la Cour de cassation écarte cet argument.

Elle décide que les éléments retenus par la cour d'appel font que celle-ci a pu en déduire que le manquement du salarié à son obligation de loyauté commis au cours de ses congés payés était d'une telle gravité qu'il rendait impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et caractérisait donc une faute grave, sans qu'il y ait lieu de prouver l'existence d'un **préjudice particulier** subi par l'employeur.

LES SALARIES ONT DES OBLIGATIONS ? QUE SE PASSE-T-IL ?

■ **Un CDI conclu après un CDD peut prévoir une autre rémunération, même si le CDD est requalifié**

Cass. soc. 27-4-2017 no 15-15.940 F-D, C. c/ Sté Les Jardins de Villepey

Selon l'article L 1245-1 du Code du travail, un contrat à durée déterminée non conforme aux dispositions légales énumérées par ce texte est réputé à durée indéterminée. La Cour de cassation déduit de ce texte que la requalification n'a d'incidence que sur le terme du contrat et laisse inchangées les autres stipulations contractuelles.

Néanmoins, l'employeur et le salarié peuvent, à l'occasion de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, convenir de la modification d'une ou plusieurs clauses du contrat antérieur. Ainsi, un salarié peut donner son accord pour son rattachement à un autre dépôt que celui dont il relevait auparavant. Dans un tel cas, il importe peu que ce dépôt initial ait été stipulé dans un contrat à durée déterminée ensuite requalifié en contrat à durée indéterminée.

Dans la lignée de ces solutions, la Cour de cassation juge dans un arrêt du 27 avril 2017 que la requalification d'un contrat à durée déterminée n'a d'incidence que sur la durée du contrat et ne peut donc remettre pas en cause les clauses salariales d'un accord postérieur, dès lors que celui-ci est librement consenti entre les parties.

Ainsi, en l'espèce, le salarié ayant accepté une rémunération moins élevée dans le cadre du CDI ultérieurement conclu, ne pouvait pas, après la requalification du CDD initial en CDI, réclamer la rémunération plus élevée prévue à ce premier contrat.

UN PEU DE LOGIQUE NE NUIT POINT !

■ **Pas de condamnation d'un salarié pour rupture anticipée d'un CDD s'il n'en n'a pas pris l'initiative**

Cass. soc. 26-4-2017 no 15-21.196 FS-PB, G. c/ Sté Limoges CSP

Un entraîneur de basket, **déjà lié par contrat** à durée déterminée (CDD) avec un club en France, a contracté un **nouvel engagement** avec la fédération de Chine. Considérant que l'entraîneur a ainsi contrevenu aux dispositions de l'article 21-1.7° de la convention collective de branche du basket professionnel, et que l'engagement conclu dans de telles conditions constituait une faute grave, le club a procédé à la rupture du contrat de travail.

Après avoir validé cette **rupture**, la cour d'appel a considéré que celle-ci était **imputable au salarié** et que celui-ci devait, en application de l'article L 1243-3 du Code du travail être condamné à des dommages-intérêts en raison des conséquences financières de son attitude et des perturbations et complications qu'il avait ainsi occasionné.

La Cour de cassation censure cette décision.

En effet, aux termes de l'article L 1243-3 du Code du travail, l'employeur a droit à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi en cas de rupture anticipée du CDD, mais seulement si elle intervient à **l'initiative du salarié** en dehors de certains cas particuliers justifiant sa décision et privant l'employeur d'une réparation.

Or, en l'espèce, si la rupture trouvait son origine dans une faute grave du salarié, et lui était donc d'une certaine manière imputable, l'initiative en revenait cependant à **l'employeur**, qui avait décidé de se prévaloir de cette faute pour mettre un terme à la relation contractuelle.

L'article L 1243-3 du Code du travail n'était donc pas applicable, et les juges du fond ne pouvaient pas se fonder sur ce texte pour condamner le salarié à des dommages-intérêts.

LES SALARIES ONT DES OBLIGATIONS ? PAS BEAUCOUP ! C'ETAIT TROP BEAU !

DUREE DU TRAVAIL

■ **Le licenciement du salarié inapte ne peut pas être motivé par le refus d'un reclassement**

Cass. soc. 23-5-2017 n° 16-13.222 F-D, B. c/ Sté Somabel

En l'espèce, un employeur, faute de poste disponible, avait créé un emploi compatible avec les préconisations du médecin du travail en vue de le proposer au salarié pour son **reclassement**.

Ce dernier ayant refusé l'offre, l'employeur avait engagé la procédure de licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

La cour d'appel avait admis la légitimité de cette rupture, considérant que **l'employeur avait loyalement rempli son obligation** à l'égard du salarié.

Mais la Cour de cassation censure cette décision, sans même examiner le fond de l'affaire : la lettre de licenciement était motivée, non pas par l'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement, mais par le refus du salarié du poste proposé.

Or, comme le rappelle la Haute Cour, le **refus d'une proposition de reclassement** emportant modification du contrat de travail ou des conditions de travail **ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement** et ne peut donc pas être invoqué à l'appui de la rupture.

Cette jurisprudence, classique, peut sembler bien sévère dans ce cas d'espèce.

QUAND LE DOGMATISME DEVIENT AVEUGLANT ...

NEGOCIATION COLLECTIVE

■ **Réserver un congé aux salariées pour la journée des femmes n'est pas discriminatoire**

Cass. soc. 12-7-2017 n° 15-26.262 FS-PBRI, A. c/ Sté ST2N

En l'espèce, dans une entreprise de transport, un homme, conducteur de bus, s'estimait victime d'une **différence de traitement injustifiée** au regard de l'octroi d'une demi-journée de repos à ses seules collègues féminines à l'occasion de la journée des femmes du 8 mars. Il a donc introduit une demande de dommages-intérêts pour non-respect du **principe d'égalité de rémunération** entre les hommes et les femmes édicté à l'article L 3221-2 du Code du travail.

La cour d'appel d'Aix-en-Provence n'y a pas fait droit jugeant, au contraire, que cette différence de traitement était **justifiée par la nécessité de favoriser la lutte des femmes** dans leur combat pour une égalité avec les hommes non acquise dans le milieu professionnel.

La Haute Juridiction donne raison aux juges du fond et rejette le pourvoi du salarié.

Elle considère qu'un accord collectif peut prévoir au seul bénéfice des salariés de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dès lors que cette mesure vise à **rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes** en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

VOUS ETES UN HOMME ? ALORS VOUS NE POUVEZ PAS ETRE DISCRIMINE !

* *

*