

Cabinet CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Janvier 2018

SPECIAL JURISPRUDENCE

PAIE - INAPTITUDE

■ **Salarié déclaré inapte sur recours contre l'avis médical : quand reprendre le versement du salaire ?**

Cass. soc. 20-12-2017 n° 15-28.367 FS-PB, Sté Efidis c/ W

En l'espèce, une salariée, déclarée **apte** avec restrictions par le médecin du travail, avait formé un recours contre cet avis devant l'inspecteur du travail, lequel était compétent dans la mesure où ce recours avait été introduit avant le 1^{er} janvier 2017. L'inspecteur avait déclaré la salariée inapte à son poste. Celle-ci avait ensuite saisi en référé la juridiction prud'homale d'une **demande en paiement d'une provision au titre de l'obligation de reprise du paiement du salaire** prévue à l'article L 1226-11 du Code du travail.

La cour d'appel saisie du litige avait accueilli la demande de la salariée en se fondant sur un arrêt du Conseil d'Etat selon lequel l'appréciation de l'inspecteur du travail, qui se substitue entièrement à celle du médecin du travail, doit être regardée comme portée à la date à laquelle l'avis de ce dernier a été émis (CE 16-4-2010 n° 326553). Les juges du fond en avaient déduit que l'employeur était débiteur des salaires, faute d'avoir reclassé ou licencié le salarié à l'issue du délai d'un mois suivant la **date de l'avis initial du médecin du travail**.

La solution retenue par la cour d'appel était donc cohérente au regard de la position du Conseil d'Etat. Puisque l'appréciation de l'inspecteur du travail se substitue entièrement à celle du médecin du travail au moment où celui-ci a délivré son avis, il est logique de se situer à cette date pour fixer le point de départ du délai de reprise du versement du salaire.

Pourtant, le raisonnement de la cour d'appel est censuré par la Cour de cassation. Selon elle, la substitution à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail d'une décision d'inaptitude physique de l'inspecteur du travail ne fait pas naître rétroactivement l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire. Cette obligation ne s'impose qu'à l'issue du **délai d'un mois suivant la date à laquelle l'inspecteur du travail a pris sa décision**.

UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Laisser un salarié dans l'ignorance de ses futures missions justifie la prise d'acte de la rupture**

Cass. soc. 6-12-2017 n° 16-22.019 FS-D, Sté Findis Normandie c/ M.

Dans cette affaire, un salarié occupant un poste d'acheteur est informé que son entreprise est engagée dans un **processus de réorganisation**. L'agence pour laquelle il travaille doit être supprimée et son activité doit être transférée vers un autre site. Début janvier, il sollicite l'employeur par courriel afin d'obtenir des précisions sur sa future activité : son poste d'acheteur est en effet supprimé, et il se trouve dans l'impossibilité matérielle d'exercer son métier du fait de l'interdiction de

passer des achats directs et de la non mise à disposition de l'outil informatique permettant de passer ces achats. L'employeur se contente de lui répondre que "une fois le déménagement terminé, l'informatique sera opérationnelle et une réunion sera organisée dès que possible pour déterminer la stratégie". Fin janvier, le salarié réitère sa demande, qui reste sans réponse.

Il prend acte de la rupture de son contrat de travail début février, reprochant principalement à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de lui fournir le travail contenu et de l'avoir laissé dans l'expectative sur la nature et le périmètre de ses missions futures.

Pour la cour d'appel, dont la décision est confirmée par la Cour de cassation, le fait pour un employeur, dans un période de réorganisation, de laisser un salarié, malgré ses demandes, dans l'**ignorance de ses futures missions** est une faute suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur. La rupture produit par conséquent les **effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

ETRE PAYE A NE RIEN FAIRE EST CONDAMNABLE !

■ La non distribution par la Poste de la lettre de licenciement ne rend pas la rupture abusive

Cass. soc. 30-11-2017 n°16-22.569 F-D

En l'espèce, l'employeur avait notifié son licenciement à un salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception mais cette lettre lui avait été retournée par la Poste avec la mention « défaut d'accès ou d'adressage ». Celle-ci ne lui ayant donc pas été distribuée, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse. A l'appui de sa demande, il faisait valoir que ce dernier ne lui avait pas été notifié dans le délai d'un mois prévu par l'article L 1332-2 du Code du travail.

Pour faire droit à cette demande, la cour d'appel avait retenu que, même si l'adresse de notification du licenciement était bien celle du salarié, à laquelle il avait reçu sa convocation au conseil de prud'hommes, le licenciement ne lui avait pas été notifié dans le délai légal d'un mois.

Mais la **Cour de cassation** censure la décision des juges du fond. En effet, dès lors qu'elle a constaté que l'employeur avait notifié le licenciement à l'adresse exacte du domicile du salarié dans le délai légal d'un mois, la cour d'appel ne pouvait pas juger ce licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il en était ainsi peu important que la lettre n'ait pas pu être effectivement remise au salarié du fait qu'elle ait été retournée à l'employeur avec la mention « défaut d'accès ou d'adressage ».

UN PEU DE LOGIQUE NE NUIT JAMAIS !

■ Sanction pour des faits visés par une procédure pénale : quid de la présomption d'innocence ?

Cass. soc. 13-12-2017 n° 16-17.193 FS-PB

Dans le cadre d'une procédure d'instruction ouverte sur des faits d'infraction à la législation sur les stupéfiants au sein du parc d'attractions Euro Disney, un **salarié** de cette société avait fait l'objet d'une **audition par les services de police**.

Aucune mise en examen, aucune poursuite ni condamnation n'avait été prononcée à son encontre à l'issue de cette procédure, contrairement à d'autres salariés également mis en cause.

Mais l'employeur, qui s'était dans cette affaire constitué partie civile, ce qui avait permis à son avocat d'avoir accès à une copie du dossier pénal, avait ainsi appris que l'intéressé avait reconnu devant les services de police avoir passé régulièrement des **commandes de résine de cannabis auprès d'un autre salarié**, principal acteur présumé du trafic. Il l'avait de ce fait **licencié pour faute** en lui reprochant d'avoir, par ce comportement, facilité et participé au développement d'un trafic de stupéfiants au sein du parc d'attractions, portant un grave préjudice à l'entreprise. Il lui reprochait aussi d'avoir violé les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise interdisant d'une part, l'introduction, la distribution et la consommation sur le lieu de travail de drogues et substances hallucinogènes et imposant, d'autre part, à chaque salarié, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail (sur ce dernier point, le règlement intérieur ne faisait

ainsi que rappeler les dispositions de l'article L 4122-1, al. 1 du Code du travail relatives à l'obligation de sécurité pesant sur les salariés).

Le salarié, qui se prévalait de la nullité de son licenciement, a obtenu gain de cause devant la **cour d'appel** de Paris. Le salarié pouvait-il en l'espèce se prévaloir de la présomption d'innocence comme l'ont estimé les juges du fond ?

Non pour la Cour de cassation car le salarié avait simplement fait l'objet d'une **audition libre** par les services de police, procédure permettant d'entendre une personne soupçonnée d'avoir commis ou tenté de commettre une infraction, sans la mettre en garde à vue, et en la prévenant, au contraire, qu'elle peut quitter les lieux à tout moment. Et l'intéressé n'avait fait l'objet d'**aucune poursuite pénale** à la suite de cette audition. C'est donc à tort que la cour d'appel avait conclu à une méconnaissance par l'employeur de la présomption d'innocence pour avoir pris en compte à l'appui du licenciement les **déclarations faites par le salarié** lors d'une telle audition.

Comme le précise la chambre sociale, cette présomption n'a en effet nullement pour effet d'interdire à un employeur de se prévaloir de **faits dont il a régulièrement eu connaissance au cours d'une procédure pénale** à l'appui du licenciement d'un salarié n'ayant pas été poursuivi pénalement.

PARFAIT !

■ **Le cadre administratif qui divulgue le montant du salaire de ses collègues commet une faute grave**

Cass. soc. 22-11-2017 n° 16-24.069 F-D, B. c/ Sté Leconte Ennery

Une responsable administrative est licenciée pour faute grave, l'employeur lui reprochant d'avoir divulgué des informations confidentielles. Elle a en effet révélé à un salarié le montant des salaires perçus par certains de ses collègues.

La cour d'appel, dont la Cour de cassation approuve la motivation, estime qu'un tel manquement aux règles de **confidentialité** qui incombent à l'intéressée au regard des fonctions qu'elle exerce est de nature à créer des difficultés au sein de l'entreprise et constitue une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

LOGIQUE NON ?

■ **Continuer de travailler en étant malade peut-il justifier un licenciement pour faute ?**

Cass. soc. 12-10-2017 n° 16-18.836 F-D, M. c/ Sté ITM logistique alimentaire internationale

Dans cette affaire, un cariste avait renversé deux palettes en conduisant un chariot élévateur. Alerté par cet incident, son responsable l'avait rencontré et noté son **état somnolent**.

En entretien, celui-ci avait expliqué prendre un traitement médical qui était la cause de son malaise le jour de l'incident. Il avait précisé que, pour des raisons financières, il n'avait pas souhaité être placé en arrêt de travail afin de ne pas subir de perte de salaire en raison du délai de carence.

L'employeur avait prononcé un licenciement pour faute en reprochant au salarié, non pas la dégradation des palettes, mais un **manquement à son obligation** prévue par l'article L 4122- 1 du Code du travail **de veiller à sa santé et à sa sécurité** ainsi qu'à celles des personnes pouvant être affectées par ses actes ou omissions au travail.

Les juges d'appel, approuvés par la Cour de cassation, valident le licenciement du salarié, celui-ci ayant mis en danger ses collègues en continuant son travail alors qu'il n'était pas en mesure de l'exécuter.

UNE TRES BONNE DECISION !

■ **Détachement de salariés en France : la clause d'interprétariat est valide**

CE 4-12-2017 n°413366, min. de l'intérieur c/ Région Pays de la Loire

Dans le cadre d'une procédure de **passation d'un marché public**, la région Pays de la Loire impose aux entreprises candidates de prévoir le **recours à un interprète** pour exposer les droits sociaux dont disposent les travailleurs étrangers et les règles de sécurité qu'ils doivent respecter sur le chantier. Le représentant de l'Etat, estimant cette clause d'interprétariat contraire au **principe de libre concurrence**, demande en référé l'annulation de la procédure. Le Conseil d'Etat le déboute et confirme le jugement du tribunal administratif de Nantes.

La Haute Juridiction rappelle tout d'abord que le Code du travail impose aux employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national de leur **appliquer l'essentiel du droit du travail** français (C. trav. art. L 1262-4).

Il relève ensuite que la clause d'interprétariat, qui vise à informer les travailleurs de leurs droits sociaux et à protéger leur sécurité et leur santé sur les chantiers, permet d'atteindre un **objectif d'intérêt général** sans aller au-delà de ce qui est nécessaire et sans occasionner de coûts excessifs au titulaire du marché.

Cette clause est donc valide.

ATTENTION CE N'EST PAS LA CLAUSE « MOLIERE » !

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ **Salarié protégé : pas de sanction disciplinaire pour des faits commis dans l'exercice du mandat**

Cass. soc. 22-11-2017 n° 16-12.109 F-D, V. c/ Association Groupe Audiens

Un salarié, délégué syndical, se voit notifier une **mise à pied disciplinaire de 5 jours** par son employeur. Il lui est reproché d'avoir adopté une **attitude agressive et intimidante**, tant verbale que physique, auprès des collaborateurs du service « paie et administration du personnel » puis du directeur du pôle social.

Le salarié saisit le juge des référés d'une demande de suspension de cette sanction, qu'il considère injustifiée. En effet, lorsque cette altercation a eu lieu, il **agissait en tant que représentant du personnel**, et non en tant que salarié : il intervenait au nom d'une salariée en arrêt maladie, en vue d'obtenir un document que le service paie refusait de lui délivrer.

La Cour de cassation donne raison au salarié, en rappelant qu'une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un **manquement du salarié à ses obligations professionnelles** envers l'employeur (Cass. soc. 12-1-2016 n° 13-26.318 FS-PB : RJS 3/16 n° 192). Le représentant du personnel ne peut pas être sanctionné pour des faits commis dans l'exercice de son mandat, sauf à avoir commis un abus traduisant une méconnaissance d'une obligation découlant du contrat de travail (Cass. soc. 2-7-2015 n° 14-15.829 F-D : RJS 11/15 n° 711). La cour d'appel n'ayant pas mis en évidence un tel abus en l'espèce, le juge des référés est compétent pour examiner la demande d'annulation de la mise à pied.

JURIDIQUEMENT CONFORME MAIS MORALEMENT TRES AGACANT !