

LE CAS SOCIAL

Mai 2021

SPECIAL JURISPRUDENCE

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Salarié inapte : quelle est la portée des précisions du médecin du travail sur le reclassement ?**

Cass. soc. 6-1-2021 n° 19-15.384 F-D, Sté Transports Gautier c/ B.

En l'espèce, un conducteur livreur victime d'un accident du travail est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en 2014. Reprochant notamment à son employeur un manquement à son obligation de reclassement, il saisit la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail.

Estimant avoir rempli son obligation, l'employeur fait valoir à l'appui de sa défense qu'après la déclaration d'inaptitude du salarié, il a sollicité le médecin du travail pour avoir son avis sur un poste de conducteur ZC SPL de nuit et sur un autre d'employé administratif polyvalent dans le cadre du reclassement du salarié. Celui-ci lui a alors répondu que sur les deux postes envisagés, celui d'employé administratif était le mieux adapté. Il a alors de nouveau sollicité des conclusions écrites du médecin du travail sur le poste de conducteur ZC SPL et ce dernier lui a répondu par courriel que ce poste n'était pas compatible avec les restrictions actuelles du salarié.

Pour juger que la société n'a pas rempli avec loyauté son obligation de reclassement et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que le courriel du médecin du travail précisant, sur interrogation de l'employeur, que le poste de conducteur ZC SPL n'est pas compatible pour le moment avec les restrictions du salarié, ne peut pas valoir avis d'inaptitude. Selon elle, à défaut d'en avoir eu connaissance, le salarié n'a pas été en mesure d'exercer un recours auprès de l'inspecteur du travail et l'employeur a manqué à son obligation en ne proposant pas au salarié le poste disponible de conducteur ZC SPL.

La Cour de cassation ne partage pas l'analyse des juges du fond et censure leur décision. Après avoir rappelé les dispositions de l'article L 1226-10 du Code du travail, elle confirme que les réponses apportées postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation. Peu importe à ce titre, et c'est une précision qui est apportée par cet arrêt, que ces réponses soient apportées par courriel.

UNE DECISION TRES BIEN VENUE

DUREE DU TRAVAIL

■ **Un contrat de travail d'une durée inférieure à la semaine peut être à temps partiel salarié tenu d'être disponible afin d'être joint pour les besoins de l'entreprise est en astreinte**

Cass. soc. 9-12-2020 n° 19-16.138 FS-PB, Sté Ipsos Observer c/ P. ;

Cass. soc. 9-12-2020 n° 19-20.319 FS-PB, L. c/ Sté Ipsos Observer

Les deux affaires concernent des salariées engagées par un institut de sondage dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée d'usage d'une durée comprise entre un et quelques jours

afin d'effectuer des enquêtes par téléphone. Leur relation de travail ayant pris fin, elles saisissent la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment la requalification de leurs contrats en contrats à temps complet.

Dans la première affaire, la cour d'appel accède à cette demande en retenant que l'employeur ne rapporte pas la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de ce que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et n'avait pas à se tenir à sa disposition permanente.

Dans la seconde affaire, elle déboute au contraire la salariée de sa demande, en jugeant qu'il ressort de l'article L 3123-14 du Code du travail que les dispositions portant sur la durée et la répartition du travail et qui se réfèrent à des durées hebdomadaires ou mensuelles ne s'appliquent pas aux contrats de travail signés par la salariée, car ils sont tous d'une durée inférieure à une semaine.

Dans la première affaire, l'employeur se pourvoit en cassation en soutenant que, puisque le cadre minimal de décompte du temps de travail est hebdomadaire, les dispositions relatives au travail à temps partiel, et en particulier celles de l'article L 3123-14 du Code du travail se rapportant à la durée du travail, ne sont pas applicables aux contrats conclus pour une durée inférieure à la semaine.

Dans la seconde, la salariée soutient à l'inverse, à l'appui de son pourvoi, que la cour d'appel a violé par refus d'application ces dispositions.

La question posée à la Cour de cassation et qui présentait un caractère quasiment inédit était donc celle de l'application ou non, aux contrats d'une durée inférieure à la semaine, des dispositions du Code du travail relatives aux contrats de travail à temps partiel.

Rejetant l'argumentation de l'employeur dans la première affaire et censurant la décision des juges du fond dans la seconde, la Haute Juridiction répond par l'affirmative à la question qui lui était posée. Elle retient qu'est travailleur à temps partiel le salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable, après avoir rappelé les dispositions des articles L 3121-10 et L 3123-1 du Code du travail dans les deux affaires et celles de l'article L 3123-14 dans la seconde, et les avoir interprétées à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en œuvre par la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997.

Reprenant la méthode de comparaison proposée par l'accord-cadre, elle ajoute qu'est considéré comme un travailleur à temps plein comparable un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail, occupant un travail ou un emploi identique ou similaire. Cette comparaison peut prendre en compte d'autres considérations telles que l'ancienneté et les qualifications ou les compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue alors par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence d'une telle convention, conformément à la législation et aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

Pour elle, il en découle que la qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférent ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée du travail du salarié concerné.

La Cour de cassation applique ce même raisonnement dans les deux affaires et sanctionne la cour d'appel, dans la seconde, pour avoir écarté les dispositions applicables au travail à temps partiel en se référant à la durée des contrats de travail de la salariée alors que l'élément qualifiant était sa durée du travail.

Cette solution appuyée sur le droit de l'Union européenne permet de remettre la durée du travail au cœur de la définition du travailleur à temps partiel. La durée hebdomadaire constitue le cadre de base du décompte de la durée du travail mais ne qualifie pas le travailleur à temps partiel. Celui-ci se définit par comparaison avec un travailleur à temps complet engagé dans la même structure et dans des conditions d'emploi similaires.

À titre d'exemple, si un salarié à temps plein comparable a une durée de travail de 35 heures par semaine répartie sur 5 jours à raison de 7 heures par jour, un salarié engagé dans le même

établissement pour une seule journée d'une durée de 7 heures sera considéré comme un travailleur à temps complet.

UNE DECISION INETERESSANTE

REPRESENTATION DU PERSONNEL

Elections du CSE : la Cour de cassation apporte des précisions inédites sur le vote électronique

Cass. soc. 13-1-2021 n° 19-23.533 FS-PRI, Syndicat départemental CGT des transports 06 c/ Sté Rapide Côte d'Azur

En l'espèce, pour organiser les élections du CSE dans son entreprise, un employeur décide de recourir au vote électronique sans tenter de négocier un accord sur ce point avec les représentants du personnel. Estimant que l'employeur n'a pas respecté le préalable de négociation imposé par l'article L 2314-26 du Code du travail, le syndicat CGT demande l'annulation de la décision unilatérale devant le tribunal d'instance.

Mais celui-ci le déboute après avoir relevé que la possibilité préalable pour l'employeur de provoquer des négociations avec le syndicat était matériellement impossible en l'absence de délégué syndical (DS) et d'élu titulaire mandaté par le syndicat.

Le syndicat forme un pourvoi en cassation contre le jugement.

L'employeur ne peut pas décider seul sans être passé par la case négociation...

En application des articles L 2314-26 et R 2314-5 du Code du travail, le recours au vote électronique peut être décidé par accord collectif ou, « à défaut », par l'employeur de façon unilatérale.

Dans l'arrêt du 13 janvier 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur le sens de la formule « à défaut d'accord » permettant à l'employeur de décider unilatéralement du recours au vote électronique.

Pour elle, il résulte des dispositions précitées que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pas pu être conclu que l'employeur peut prévoir, par décision unilatérale, la possibilité et les modalités d'un vote électronique.

... sauf si l'entreprise est dépourvue de DS

À l'appui de son pourvoi, le syndicat CGT fait valoir que le préalable de négociation prévu par les articles L 2314-26 et R 2314-5 du Code du travail pour la mise en place du vote électronique n'a pas été respecté par l'employeur, faute pour celui-ci d'avoir recherché un accord avec les élus, mandatés ou non, ou avec des salariés mandatés non élus.

Pour rappel, en l'absence de DS ou de conseil d'entreprise dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur peut, sous certaines conditions, et en fonction de son effectif et de la présence ou non d'élus dans l'entreprise, soit négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement avec des représentants des salariés (élus du CSE, mandatés ou non, ou salariés mandatés non élus), soit proposer directement aux salariés un projet d'accord en application des articles L 2232-21 et suivants du Code du travail.

Bien qu'il était avéré que l'employeur n'avait pas tenté de négocier avec des élus ou des salariés mandatés non élus avant de prendre unilatéralement la décision de recourir au vote électronique, la Cour de cassation rejette le pourvoi, après avoir relevé qu'il n'y avait plus de DS dans l'entreprise depuis 6 mois.

Elle juge, en effet, que dès lors que le législateur a expressément prévu qu'à défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique pouvait résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, cette décision unilatérale peut, en l'absence de DS dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L 2232-23 à L 2232-26 du Code du travail, c'est-à-dire selon les

modalités de négociation prévues dans les entreprises sans DS (ou conseil d'entreprise) qui comptent au moins 11 salariés.

Autrement dit, lorsque l'entreprise est dépourvue de DS (ou de conseil d'entreprise), l'employeur n'est pas tenu d'engager, dans un premier temps, une négociation loyale avec des élus ou des salariés mandatés non élus pour tenter de trouver un accord sur le recours au vote électronique. Il peut directement prendre une décision unilatérale en la matière.

En l'espèce, la décision unilatérale prise par l'employeur sans négociation préalable avec les élus ou les salariés mandatés non élus est donc jugée valide.

UNE DECISION LOGIQUE

CONTENTIEUX

■ Le salarié licencié dans des conditions vexatoires peut prétendre à la réparation du préjudice subi

Cass. soc. 16-12-2020 n° 18-23.966 F-PBI, P. c/ Sté Altercafé

Même lorsqu'il est justifié par une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation.

C'est ce que confirme la Cour de cassation dans son arrêt du 16 décembre 2020.

Les conditions du licenciement ont été considérées comme vexatoires lorsque, par exemple, il a été fait obligation au salarié de quitter l'entreprise sur le champ ; il a été porté atteinte à sa réputation, à sa probité ou à son honneur ; l'employeur lui a fait subir des pressions et lui a tenu des propos déplacés, a révélé ses fautes à l'ensemble du personnel lors de réunions ou lui a interdit l'accès à l'entreprise durant la procédure de licenciement sans invoquer de faute grave.

En l'espèce, le salarié reprochait à son employeur de s'être répandu en public sur les motifs de son licenciement pour faute grave, en prétendant qu'il prenait de la drogue et qu'il était un voleur.

La cour d'appel l'avait débouté de sa demande de dommages et intérêt au seul motif que les faits invoqués constituaient un manquement flagrant à ses obligations contractuelles sans rechercher, comme elle y était invitée, si les circonstances du licenciement ne présentaient pas un caractère vexatoire.

L'arrêt est cassé pour manque de base légale.

IL FAUT RESTER DISCRET SUR LES MOTIFS D'UN LICENCIEMENT !