

LE CAS SOCIAL

Octobre 2023

MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET CONGES PAYES : UN REVIREMENT CATASTROPHIQUE DE LA COUR DE CASSATION : SUITE ... ET PAS FIN !

Rappel :

Par deux arrêts du 13 septembre 2023, la chambre sociale de la cour de cassation juge que, désormais, le salarié peut acquérir des droits à congés payés pendant les périodes de suspension de son contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ou pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail au-delà d'un an ininterrompu.

Inquiétude au sommet de l'Etat :

Le vent du boulet est si violent pour le monde économique, qu'à ce sujet, le Ministre du travail Olivier DUSSOPT qui s'exprimait, le 26 septembre 2023, devant l'Association des journalistes de l'information sociale, a indiqué que la question était en "cours d'instruction" par ses services. *"Il y a des travaux à mener, notamment pour voir quelles seraient les conséquences, y compris financières, de l'application pure et simple de ce qui est écrit dans l'arrêt et ce que ça représenterait en termes de coût du travail"*.

Une réunion devait avoir lieu avec le Président de la république et la Première ministre.

La CPME s'est d'ores et déjà alarmée des conséquences financières d'une telle décision, en indiquant qu'elles seraient *"désastreuses financièrement pour les entreprises"*.

Et pour cause :

Lors de la conférence coorganisée par l'université Paris 1 et l'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale le 12 octobre 2023, le conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, Jean-Guy Huglo, est revenu sur la portée de ces arrêts du 13 septembre 2023 s'agissant de la prescription des congés payés acquis par les salariés au titre des arrêts maladie antérieurs à ce revirement.

Le conseiller doyen a rappelé que la prescription applicable à l'indemnité compensatrice de congés payés est triennale (C. trav. art. L 3245-1). Le point de départ de l'action est désormais fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé (Cass. soc. 13-9-2023 no 22-10.529 FP-BR : Actualité du 20-9-2023).

Il en résulte que la prescription n'a pas commencé à courir pour les congés payés acquis au titre des périodes de maladie passées à défaut de diligences permettant aux salariés de les prendre.

Pour Jean-Guy Huglo, les salariés pourraient dès lors revendiquer des congés au titre des arrêts maladie depuis le 1er décembre 2009, date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dont l'article 31 § 2 a un effet direct (Actualité du 18-9-2023).

A suivre donc, malheureusement ...

■ LA JURISPRUDENCE :

REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ La clause de non-concurrence renouvelable unilatéralement est nulle

Cass. soc. 13-9-2023 n° 21-12.006 F-D

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié stipulait une obligation de non-concurrence pendant une durée d'un an, renouvelable pour la même durée à l'option de l'employeur.

La cour d'appel en avait déduit la validité de cette clause, limitée dans le temps de 2 ans au maximum, ce dont le salarié était informé depuis le début de la relation contractuelle et a fortiori au moment de la rupture du contrat de travail.

La chambre sociale casse cependant cette décision, en relevant, que la clause incluse dans un contrat de travail aux termes de laquelle l'employeur se réserve seul la faculté, après la rupture du contrat de travail qui fixe les droits des parties, de renouveler la durée de l'interdiction de concurrence pour une durée égale à la durée initiale est nulle.

Cette solution n'est pas surprenante, dès lors que, si l'employeur était autorisé à décider unilatéralement, un an après la rupture du contrat, de prolonger l'obligation de non-concurrence d'une année, comment le salarié pourrait-il avoir une parfaite connaissance, à la date de la rupture, de sa capacité de retrouver un emploi dans l'avenir ?

Néanmoins, s'il prohibe toute clause offrant à l'employeur la possibilité de renouveler unilatéralement la période d'interdiction de non-concurrence, cet arrêt n'empêche pas de prévoir contractuellement la faculté pour les deux parties au contrat de travail de convenir ensemble d'un tel renouvellement. Cette faculté est d'ailleurs expressément prévue par différentes conventions collectives (voir, par exemple, s'agissant de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie).

UNE DECISION BIENVENUE !

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

■ Le contrôle scrupuleux de la Cour de cassation sur la dispense de reclassement du salarié inapte

Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-12.970 F-B, Établissement public de sécurité ferroviaire c/ R.

Un salarié est placé en arrêt de travail pendant 2 ans, pour une maladie d'origine non professionnelle. À l'issue de cet arrêt, en 2017, il voit le médecin du travail qui le déclare inapte. Son avis d'inaptitude comporte la mention suivante : « *Tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ».

L'employeur en déduit qu'il se trouve dans le cas visé par l'article L 1226-2-1 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi « Travail » du 8 août 2016, et que le médecin du travail l'a dispensé de chercher un emploi de reclassement pour le salarié. Il licencie donc ce dernier pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié soutient que l'employeur aurait dû, au contraire, lui chercher un nouveau poste, car le médecin du travail limite la dispense de reclassement à l'entreprise. Il conteste donc son licenciement.

L'article L 1226-2-1 du Code du travail, entré en vigueur le 1er janvier 2017, limite la possibilité de rompre le contrat d'un salarié déclaré inapte aux cas suivants :

- l'employeur est dans l'impossibilité de proposer au salarié un emploi de reclassement conforme aux critères fixés par le Code du travail ;
- le salarié a refusé son reclassement dans un tel emploi ;
- le médecin du travail a expressément mentionné dans son avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Pour la Cour de cassation, lorsqu'une telle mention figure expressément dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur est dispensé de chercher un reclassement au salarié et de lui proposer un emploi. Il peut alors engager immédiatement la procédure de rupture du contrat de travail et n'a pas à consulter le comité social et économique sur le reclassement.

La cour d'appel d'Amiens, saisie du litige, a considéré que la formulation choisie par le médecin du travail n'impliquait pas l'éloignement du salarié de toute situation de travail. Elle en a conclu que l'employeur avait manqué à l'obligation de reclassement et que le licenciement pour inaptitude physique était dépourvu de cause réelle et sérieuse (CA Amiens 6-1-2022 no 20/06131).

Le raisonnement des juges du fond est approuvé par la Cour de cassation, qui considère qu'ils ont exactement appliqué les dispositions du Code du travail.

Pour la Cour de cassation, la loi est claire : elle exige du médecin du travail qu'il reprenne strictement et expressément les termes de l'article L 1226-2-1 (ou de l'article L 1226-12 si l'inaptitude du salarié a une origine professionnelle, ou de l'article L 1226-20 si le salarié inapte était en CDD). À défaut, l'employeur ne peut pas se considérer comme dispensé de son obligation de reclassement.

En l'espèce, l'employeur aurait donc dû consulter le comité social et économique et rechercher un emploi de reclassement à l'extérieur de l'entreprise – le cas échéant, dans le groupe auquel il appartient.

SOYEZ PRUDENTS DANS LA LECTURE DES AVIS D'INAPTITUDE !

PAIE

Frais de transport domicile-travail : la prise en charge ne peut être exclue en cas d'éloignement géographique

CA Paris 14-9-2023 n° 22/14610, Sté Natixis investment managers c/ CSE de l'UES Natixis investment managers

Dans une décision du 5 juillet 2022, le tribunal judiciaire de Paris avait jugé que l'éloignement géographique du domicile du salarié pour convenance personnelle ne pouvait pas justifier un refus de remboursement des frais de transport en commun pour les trajets domicile-lieu de travail. La cour d'appel de Paris vient de confirmer cette position.

Pour mémoire, dans cette affaire, l'employeur, situé en région parisienne, avait instauré un critère d'éloignement géographique entre la résidence habituelle des salariés et le lieu de travail pour la prise en charge partielle (à hauteur de 60 % en vertu d'un usage d'entreprise) du coût des titres de transport des salariés domiciliés en province : le trajet journalier domicile-lieu de travail devait être inférieur à 4 heures de Paris aller-retour. Le CSE de l'UES avait saisi le tribunal judiciaire de Paris afin de voir abandonner le critère d'éloignement géographique et d'obtenir le respect de l'obligation de remboursement du coût des abonnements aux transports publics souscrits pour les trajets résidence habituelle-lieu de travail sans distinction entre les salariés. Le CSE avait obtenu gain de cause.

Pour le tribunal judiciaire, en instaurant un critère d'éloignement géographique entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés en vue de refuser le remboursement de leurs frais de transport en commun, l'employeur avait ajouté une condition non prévue par la loi, instituant ainsi entre les salariés une différence de traitement qui prive une partie d'entre eux du remboursement de leurs frais de transport. L'entreprise avait interjeté appel de cette décision.

Pour confirmer le jugement du tribunal judiciaire, la cour d'appel rappelle en premier lieu que l'article L 3261-2 du Code du travail impose à l'employeur la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement souscrits par le salarié pour les déplacements accomplis au moyen de transports publics entre sa résidence habituelle et le lieu de travail, sans distinction selon la situation géographique de la résidence.

L'employeur prend en charge 50 % du coût des titres d'abonnement souscrits par les salariés (C. trav. art. R 3261-1). En l'espèce, un usage d'entreprise prévoyait une prise en charge supérieure.

Pour la cour d'appel, il est ensuite inopérant d'associer les modalités prévues pour le télétravail avec l'obligation légale qui s'impose à l'employeur au regard de la participation aux frais de transport des salariés. L'accord sur le télétravail ne saurait obliger les salariés à fixer leur domicile à une distance de moins de 2 heures de transport de leur lieu de travail.

En l'espèce, les juges du fond notent que l'accord de télétravail ne prévoyait ni l'obligation pour les salariés de fixer leur domicile à une distance leur permettant d'effectuer les trajets quotidiens domicile/lieu de travail dans une durée ne pouvant pas excéder 2 heures, ni un critère d'éloignement géographique pour accéder au télétravail. Au contraire, l'accord prévoyait expressément la possibilité pour les salariés de déménager sans qu'il soit spécifié de conditions à ce titre notamment, au regard d'une fixation du domicile habituel au-delà de 2 heures de transport par rapport au lieu de travail. Au demeurant, il n'est pas certain, compte tenu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, que l'accord aurait pu valablement fixer de telles conditions.

La cour d'appel en conclut, à l'instar du tribunal judiciaire, qu'en conditionnant le remboursement des frais de transport en commun à un critère d'éloignement géographique (inférieur à 4 heures par jour aller-retour), l'employeur a méconnu ses obligations légales en matière de remboursement de frais de transport.

La cour d'appel condamne donc l'employeur à respecter l'obligation de remboursement des frais de transport dans les conditions posées par la loi et l'usage interne (remboursement à hauteur de 60 %) sans distinction en raison du lieu d'établissement de la résidence habituelle.

Quelle date d'effet pour la demande de régularisation des arriérés ?

En revanche, la cour d'appel se démarque du tribunal judiciaire concernant la date d'effet de la demande de régularisation faite par le CSE pour la période antérieure à l'assignation. Le tribunal avait ordonné le respect de l'obligation de remboursement des abonnements aux transports publics avec régularisation des arriérés à compter de l'assignation en justice délivrée le 14 avril 2022.

La cour d'appel rappelle que la demande initiale portait sur une demande de régularisation de la situation des salariés, le cas échéant rétroactivement. Pour les juges du fond, s'il est de principe que la date d'assignation, en ce qu'elle relève de la demande en justice, a pour conséquence de faire courir les délais ainsi que les intérêts légaux, en revanche, la demande de régularisation, s'agissant des droits des parties, peut être appréciée à une date antérieure.

Les représentants du personnel ayant alerté la direction sur les difficultés résultant du remboursement des frais de transport des salariés à compter du 11 octobre 2011, la régularisation des demandes de remboursement devait donc prendre effet à compter de cette date.

ET OUI, C'EST LOGIQUE ... ATTENTION !