

Cabinet  
**CHATARD**

Avocat

# LE CAS SOCIAL

Mars 2018

## SPECIAL JURISPRUDENCE

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ Un fait isolé peut justifier un licenciement sans sanction préalable

*Cass. soc. 24-1-2018 n° 16-14.386 F-D*

Un chauffeur livreur poids lourds dont le permis de conduire est suspendu à l'issue d'un contrôle routier est mis à pied à titre conservatoire et **licencié pour faute grave** par son employeur aux motifs de la prise de son poste de travail sous l'emprise de **produits stupéfiants** et de l'usage d'un **téléphone au volant**, en violation du règlement intérieur.

Relaxé par le tribunal correctionnel du chef de conduite d'un véhicule en ayant fait usage de stupéfiants, le salarié saisit la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement.

Retenant, après avoir écarté le grief relatif à la prise de poste sous l'emprise de stupéfiants, que l'employeur n'a émis aucun moyen subsidiaire tendant à soutenir, au visa de précédents disciplinaires, le caractère proportionné d'un licenciement disciplinaire avec la seule infraction d'usage d'un téléphone au volant d'un véhicule, la **cour d'appel** juge le **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Reprenant la règle qu'elle avait déjà énoncée dans le cadre du licenciement pour faute grave de deux salariés ayant fumé du haschisch à l'intérieur de l'entreprise, la **Cour de cassation censure** cette décision. Pour elle, la commission d'un fait isolé peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable. Il appartenait donc, en l'espèce, aux juges du fond d'apprécier le degré de gravité de la faute commise par le salarié.

### UNE DECISION LOGIQUE

#### ■ Préavis impossible à cause de la suspension du permis de conduire : pas d'indemnité pour le salarié

*Cass. soc. 28-2-2018 n° 17-11.334 FS-D, O. c/ Sté Aprolis*

Un **technicien d'intervention** auprès de la clientèle commet un important excès de vitesse au volant d'un véhicule de l'entreprise. Ayant déjà fait l'objet d'un avertissement pour des faits identiques, il est licencié par son employeur pour **faute simple**. Son permis de conduire ayant été suspendu en raison de cette infraction au Code de la route, l'employeur, considérant qu'il est dans l'incapacité d'exécuter son contrat de travail, ne le rémunère pas.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale, d'une part pour contester la légitimité de son licenciement, d'autre part pour solliciter un complément d'indemnité de préavis.

Au soutien de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis, le salarié faisait valoir que seule la **faute grave** pouvait le priver de son droit au préavis, laquelle n'avait pas été retenue par l'employeur, et que l'impossibilité d'exécuter le préavis était en réalité imputable à l'employeur. Ce dernier aurait, selon le salarié, refusé de le **reclasser** temporairement sur l'un des postes de

mécanicien en atelier disponibles, comme il l'avait fait lors d'une précédente suspension du permis de conduire.

Ces arguments sont rejetés par la Cour de cassation qui approuve la décision des juges du fond. Dès lors que le permis de conduire était **nécessaire à l'activité professionnelle** du salarié, sa suspension rendait impossible l'exécution de la prestation de travail, y compris pendant la période de préavis.

### *IL FALLAIT QUAND MEME OSER !*

#### ■ L'employeur doit impérativement remettre un exemplaire de la convention de rupture au salarié

*Cass. soc. 7-3-2018 n° 17-10.963 F-D, G. c/ AGS CGEA Ile-de-France.*

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour **garantir le libre consentement** du salarié en lui permettant d'exercer ensuite son **droit de rétractation** en connaissance de cause. Si cette formalité n'est pas remplie, la rupture conventionnelle est nulle (Cass. soc. 6-2-2013 n° 11-27.000 FS-PBR : RJS 4/13 n° 280).

La Haute Juridiction **confirme cette jurisprudence** en censurant une décision de cour d'appel ayant débouté un salarié de sa demande d'annulation d'une rupture conventionnelle sans répondre à ses conclusions faisant valoir qu'aucun exemplaire de la convention ne lui avait été **directement remis**.

En effet, il ressort des termes du litige que l'employeur avait engagé le processus de rupture conventionnelle avec la mère du salarié et donc envoyé l'exemplaire de la convention à cette dernière et non au principal intéressé. Cet élément suffisait à lui seul à faire annuler la convention de rupture pour les **2 raisons** évoquées ci-dessus : d'une part, sans exemplaire en sa possession, le salarié ne peut pas demander l'homologation de la convention de rupture à l'administration ; d'autre part, pour exercer pleinement son droit à rétractation dans le délai de 15 jours suivant la signature de la convention, il doit avoir une connaissance exacte de la teneur de ses termes. Sa liberté de consentement est largement compromise, s'il n'est pas en mesure de juger, dans ce délai, les avantages et les inconvénients du document qu'il a signé.

### *SOYEZ PRUDENTS !*

### *DUREE DU TRAVAIL*

#### ■ Des conditions de travail insalubres peuvent imposer l'habillement sur le lieu de travail

*Cass. soc. 20-12-2017 n° 16-22.300 F-D, Sté d'avitaillement et de stockage de carburants aviation (SASCA) c/ B.*

Dans un arrêt du 20 décembre 2017, la Cour de cassation rappelle que le **choix du lieu** d'habillement ou de déshabillage ne dépend pas de la seule volonté de l'employeur. Des circonstances de fait peuvent être considérées comme rendant nécessaire, voire indispensable pour le salarié, l'organisation des opérations d'habillement et de déshabillage sur le lieu de travail, notamment en raison des conditions d'insalubrité dans lesquelles il travaille.

En l'espèce, le salarié était, directement ou par imprégnation des vapeurs, en **contact avec des hydrocarbures** et avait pour obligation de confier le nettoyage de sa tenue à l'entreprise. Sa demande de prime est admise par les juges.

L'arrêt précise par ailleurs qu'il importe peu que d'autres salariés aient décidé de ne pas procéder aux opérations d'habillement et de déshabillage sur le lieu de travail.

Le salarié avait bien **droit au paiement** des salaires qu'il avait contestés pour l'employeur à en contester ensuite le paiement. La règle a encore été rappelée dans une décision récente (Cass. soc. 19-5-2016 n° 14-26.967 FS-PB).

### *ATTENTION !*

■ **Refuser un poste équivalent à l'emploi occupé avant un détachement peut justifier un licenciement**

*Cass. soc. 7-2-2018 n° 16-18.946 F-D*

Dans cette affaire, l'employeur s'était engagé contractuellement à réintégrer un salarié détaché à son poste ou à un poste équivalent, en France ou à l'étranger, et à lui proposer au moins un poste de reclassement au plus tard à la date connue de son retour en France, ce qu'il avait fait.

Le salarié ayant refusé le poste proposé, il avait été licencié et cette mesure a été considérée justifiée par la cour d'appel, dont la décision est validée par la Cour de cassation.

Par cette décision, la Haute Juridiction rappelle qu'un salarié ne peut pas en principe refuser sa réintégration au sein de son entreprise d'origine, dès lors que son employeur a **respecté ses engagements** et proposé un **poste conforme aux stipulations contractuelles**. En effet, une telle réintégration ne constitue pas une modification du contrat de travail subordonnée à l'accord de l'intéressé, mais un **simple changement des conditions de travail** s'imposant à lui. Mais il pourrait en aller autrement si la proposition de réintégration n'était pas conforme à ce qui avait été convenu entre les parties et s'accompagnait d'une modification des attributions et de la rémunération du salarié.

La particularité de l'arrêt ici commenté réside dans le fait que le refus du salarié ne se fondait pas sur le contenu du poste ni sur le lieu d'affectation mais sur le **caractère tardif** de la proposition de reclassement. Celle-ci lui avait, en effet, été adressée **quelques jours seulement avant la date de fin de détachement** contractuellement fixée et le salarié estimait qu'en agissant ainsi l'employeur avait manqué à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et avait porté une atteinte excessive au **droit au respect de sa vie privée**.

Mais l'argumentation ne pouvait en l'espèce prospérer car, comme le souligne la Haute Juridiction, la cour d'appel avait pris soin de relever, à l'appui de sa décision, que l'employeur avait proposé des mesures pour permettre au salarié d'organiser son retour, en **différant sa prise de poste** de 2 mois et en acceptant de garder à sa charge les **frais de scolarité** de ses enfants pendant cette période.

La solution est liée aux **circonstances de l'espèce**. Dès lors, il n'est pas exclu que, dans d'autres circonstances, les juges du fond puissent valablement conclure à l'existence d'une faute de l'employeur pour n'avoir pas pris en compte la situation personnelle et familiale du salarié lors de la mise en œuvre de sa réintégration à l'issue du détachement.

**LOGIQUE !**

■ **Résiliation judiciaire du contrat suspendu pour accident du travail : quelle indemnité ?**

*Cass. soc. 31-1-2018 n° 14-15.696 118 F-D, Sté Murtoli c/ C.*

La **rupture** du contrat de travail par l'employeur **en cours de suspension pour accident du travail ou maladie professionnelle** est nulle si elle n'est pas justifiée par une faute grave du salarié ou par l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie ou l'accident (C. trav. art. L 1226-9). La nullité de la rupture emporte un droit à indemnisation pour le salarié : indemnité d'au moins 6 mois de salaires et indemnités de rupture.

Cette sanction doit être distinguée de celle prévue par l'article L 1226-15 du Code du travail, et qui s'applique en cas de **rupture abusive du contrat de travail du salarié physiquement inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**. Le salarié a dans ce cas droit à une indemnité qui était d'au moins 12 mois de salaires pour les ruptures prononcées, comme en l'espèce, avant le 23 septembre 2017.

Tel était l'objet du litige dans l'affaire jugée par la Cour de cassation le 31 janvier 2018. Le salarié, en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail, avait sollicité et obtenu la **résiliation judiciaire de son contrat** de travail aux torts de l'employeur. Les juges du fond lui avaient accordé l'indemnité d'au moins 12 mois de salaires.

La Cour de cassation censure cette décision : le salarié n'étant pas physiquement inapte, il n'avait pas droit à cette indemnité. La rupture n'était pas abusive, mais nulle : le salarié avait donc droit à l'indemnité d'au moins 6 mois de salaires.

### *INTERESSANT*

### *REPRESENTANTS DU PERSONNEL*

#### ■ **Attendre l'expiration de la protection du salarié pour le licencié, c'est nul**

*Cass. soc. 28-2-2018 n° 16-19.562 F-D, Sté Isogard c/ K.*

Un salarié se porte candidat aux élections des membres du CHSCT en mai ; n'étant pas élu, il bénéficie d'une protection contre le licenciement pour 6 mois. En juin, il est convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, à l'issue duquel l'employeur lui propose une mutation disciplinaire, que l'intéressé refuse. Sa protection arrive à échéance, et 2 jours plus tard, il est convoqué à un entretien préalable à un licenciement disciplinaire, qui lui est ensuite notifié. Le salarié saisit le juge prud'homal pour obtenir l'annulation de cette rupture, prononcée selon lui en violation du statut protecteur.

Sans surprise, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, donne raison au salarié. Il résulte en effet d'une jurisprudence constante que le salarié protégé ne peut pas être licencié au terme de la période de protection en raison de faits commis pendant cette période qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail (notamment Cass. soc. 23-11-2004 n° 01-46.234 FS-PB ; Cass. soc. 8-6-2011 n° 10-14.725 FS-PBRI). En l'espèce, **l'employeur aurait du engager la procédure spéciale de licenciement** disciplinaire après le refus du salarié opposé à sa mutation disciplinaire, et solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail de rompre le contrat de travail pour faute. En ne saisissant pas l'inspecteur du travail, l'employeur a commis un détournement de procédure.

Le licenciement étant nul, le salarié était en droit de demander sa **réintégration** et d'obtenir une **indemnité au titre des salaires perdus** pendant la période d'éviction. La cour d'appel, juge du fait, a ainsi condamné l'employeur à verser à l'intéressé près de 65 000 € d'indemnité, après déduction des sommes qu'il avait perçues au moment de la rupture. En outre, le salarié s'est vu accorder une indemnité mensuelle de plus de 2 000 € jusqu'à sa réintégration effective dans l'entreprise. Des sanctions dont l'importance vise à inciter l'employeur à respecter la protection d'ordre public des représentants du personnel.

### *ATTENTION !*