

# LE CAS SOCIAL

Septembre 2021

## SPECIAL JURISPRUDENCE

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Faut-il chercher à reclasser un salarié inapte en cas de cessation d'activité ?**

*Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-25.613 FS-B, Sté Tholomier c/ G.*

Un salarié victime d'un accident du travail est en arrêt de travail depuis 2 ans lorsque la liquidation amiable de la société employeur est décidée, son dirigeant partant à la retraite, et aucun repreneur n'ayant été trouvé. À la suite d'une visite médicale de reprise, le salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. Son licenciement pour motif économique est prononcé le lendemain.

Le salarié conteste la légitimité de la rupture de son contrat de travail : selon lui, l'employeur ne pouvait pas prononcer un licenciement pour motif économique, mais avait l'obligation d'appliquer la procédure d'ordre public prévue par les articles L 1226-10 et suivants du Code du travail, relatifs à l'inaptitude physique. Il aurait donc dû chercher à le reclasser et, à défaut, prononcer son licenciement assorti des indemnités de rupture spécifiques prévues par l'article L 1226-14 du Code du travail.

L'argument était sérieux. En effet, dès lors qu'un salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, seuls une dispense expresse de reclassement par ledit médecin, l'impossibilité de reclassement ou le refus par le salarié du ou des postes proposés par l'employeur peuvent justifier le licenciement pour une inaptitude physique.

La Cour de cassation avait décidé, en 2014, que lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe, une cessation totale d'activité autorise l'employeur, par exception, à licencier un salarié inapte pour motif économique dans la mesure où tout reclassement est impossible.

Continuant dans cette voie, la chambre sociale avait censuré la décision d'une cour d'appel ayant jugé nul le licenciement économique notifié à un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail par le liquidateur judiciaire de l'entreprise, en raison de l'absence de toute recherche de reclassement. Selon la Cour de cassation, « l'impossibilité de reclassement de l'intéressé rassortissait à la cessation totale d'activité de l'entreprise mise en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, et il n'était pas prétendu que celle-ci appartenait à un groupe ».

La même analyse est retenue en l'espèce, à propos non pas d'une liquidation judiciaire de l'entreprise, mais d'une liquidation amiable. On notera que la Cour de cassation prend soin de relever que le motif économique invoqué par l'employeur n'était pas remis en cause par le salarié. La solution ne serait certainement pas la même dans l'hypothèse où le salarié établirait que l'employeur a commis une fraude ayant eu pour objet ou pour effet d'éluider les obligations légales mises à sa charge en cas d'inaptitude du salarié.

*UN PEU DE PRAGMATISME NE NUIT POINT !*

### **■ Procédure disciplinaire conventionnelle irrégulière : quel impact sur la validité du licenciement ?**

*Cass. soc. 8-9-2021 n° 19-15.039 FS-B, Caisse régionale de Crédit agricole mutuel (CRCAM) Nord Midi-Pyrénées c/ G.*

En l'espèce, un directeur d'agence est licencié en 2013 pour faute après que l'avis du conseil de discipline prévu par la convention collective a été recueilli. Estimant néanmoins que son employeur a méconnu une garantie de fond en ne lui communiquant ni à lui ni au conseil de discipline certains éléments de son dossier, tenus seulement à leur disposition, il saisit la juridiction prud'homale afin que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse.

Pour faire droit à la demande du salarié, la cour d'appel retient que le terme « communication du dossier » signifie communication de l'entier dossier sur lequel l'employeur fonde ses poursuites disciplinaires, et non communication d'un seul élément du dossier, afin de permettre aux membres du conseil de discipline d'appréhender de façon claire la situation qui leur est soumise et au salarié d'assurer sa défense utilement devant ce conseil. Elle énonce ensuite que cette disposition conventionnelle, qui institue une protection des droits de la défense supérieure à celle prévue par la loi, constitue une garantie de fond et ajoute que la convocation du salarié devant le conseil de discipline ne comportait en pièce jointe que le rapport de synthèse établi par la direction de l'établissement bancaire à l'encontre du salarié, alors que le dossier disciplinaire comportait d'autres éléments. Enfin, selon elle, il était indifférent que les membres du conseil de discipline aient reçu le même dossier et que le salarié n'ait pas sollicité d'autres éléments que le rapport de synthèse détaillant les faits reprochés.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et censure la décision des juges du fond. Tout d'abord, elle rappelle que la consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, de donner son avis sur un licenciement envisagé par un employeur constitue une garantie de fond, en sorte que le licenciement prononcé sans que cet organisme ait été consulté ne peut pas avoir de cause réelle et sérieuse. Ensuite, elle précise que l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur.

Dès lors, selon la Haute Juridiction, la cour d'appel ne pouvait pas juger le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, sans rechercher si l'irrégularité qu'il invoquait l'avait privé de la possibilité d'assurer utilement sa défense devant le conseil de discipline.

#### ***UN DECISION TRES INTERESSANTE !***

### **■ PSE homologué : l'inspecteur du travail n'examine pas le périmètre de recherche du reclassement**

*CE 22-7-2021 n° 427004*

L'instauration d'un contrôle administratif des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) par la loi du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, a entraîné la nécessité de définir les rôles respectifs des autorités administratives en cas de licenciement d'un salarié protégé dans le cadre d'un licenciement collectif accompagné d'un PSE. Si le licenciement du salarié protégé doit, comme avant, être autorisé par l'inspecteur du travail, l'homologation du document unilatéral de l'employeur ou la validation de l'accord collectif contenant le PSE relève depuis cette loi du directeur régional du travail.

En l'espèce, un PSE établi par un liquidateur judiciaire avait été homologué par le Direccte. Un salarié protégé, dont le licenciement pour motif économique avait été autorisé dans ce cadre, avait contesté la décision administrative. La cour administrative d'appel avait annulé la décision d'autorisation du ministre du travail, au motif que la recherche de reclassement aurait dû être étendue à une autre société qui, compte tenu de la persistance de liens étroits avec l'entreprise employeur et de son organisation, ses activités et son lieu d'exploitation, aurait dû être regardée comme faisant partie du même groupe. La jurisprudence liée à l'article L 1233-4 du Code du travail, voulait en effet que la recherche de reclassement des salariés s'effectue dans les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec l'entreprise employeur, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel.

Le Conseil d'État annule l'arrêt de la cour administrative d'appel pour erreur de droit. En effet, pour homologuer le document unilatéral incluant le PSE, l'administration vérifie notamment que le PSE est conforme à cet article L 1233-61 du Code du travail, ce qui implique l'existence d'un plan de reclassement et sa validité.

Dès lors, il ne relève pas de l'inspecteur du travail de contrôler ce point et de remettre en cause, le cas échéant, le périmètre du groupe de reclassement déterminé par le PSE et approuvé par l'administration, pour apprécier si le salarié protégé a fait l'objet d'une recherche sérieuse de reclassement.

### ***CERTAINS NE VONT PAS ETRE CONTENTS !***

### ***DUREE DU TRAVAIL***

#### **■ Temps partiel : attention à la requalification si un salarié travaille 35 heures sur une semaine !**

*Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-19.563 FS-B*

En l'espèce, un agent de sécurité est engagé à temps partiel pour une durée de travail de 140 heures par mois, ramenées à 50 heures par mois en novembre 2014. Ayant accompli 36,75 heures de travail au cours de la première semaine du mois de février 2015, il saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir, à compter de ce mois, la requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet.

Pour rejeter sa demande, la cour d'appel retient que dès lors que la durée du travail du salarié était fixée mensuellement, la réalisation, durant une semaine, d'un horaire supérieur à la durée légale hebdomadaire, alors que l'horaire mensuel demeurait inchangé, ne pouvait pas entraîner la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

La question posée à la Cour de cassation était donc celle de savoir si lorsque la durée du travail du salarié à temps partiel est fixée mensuellement, le cadre du dépassement prévu par l'article L 3123-9 du Code du travail doit être apprécié sur le mois ou sur la semaine.

Censurant la décision des juges du fond, la Cour de cassation juge que la durée légale du travail doit s'apprécier dans un cadre hebdomadaire, au visa des anciens articles L 3121-10 et L 3123-17 du Code du travail. Pour elle, ayant constaté que le salarié avait accompli 1,75 heure complémentaire au mois de février 2015 et qu'au cours de la première semaine de ce mois, il avait effectué 36,75 heures de travail, en sorte que l'accomplissement d'heures complémentaires avait eu pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail, la cour d'appel aurait dû en déduire que le contrat de travail à temps partiel devait, à compter de cette date, être requalifié à temps complet.

Rendue en application des dispositions légales antérieures à la loi Travail, la solution retenue par la Cour de cassation conserve, a priori, toute sa valeur dans le cadre juridique actuel issu de cette loi, compte tenu de la reprise, quasi à l'identique, des dispositions légales antérieures.

### ***ATTENTION !!***

#### **■ Pause : le salarié obligé de répondre à des appels urgents n'est pas à la disposition de l'employeur**

*Cass. soc. 2-6-2021 n° 19-15.468 FS-D, Sté Sterience c/ G.*

Des salariées réclamaient le paiement des temps de pause.

La cour d'appel fait droit à leur demande au motif que leur employeur exigeait qu'elles conservent leur téléphone mobile professionnel dans tous leurs déplacements internes sur le site « afin d'être joignable à tout moment », y compris en cas de sortie de poste, pour pouvoir répondre à une information urgente à transmettre au transporteur pour les livraisons.

La décision des juges du fond est cassée. Pour la Cour de cassation, il faut que le salarié soit à la disposition de l'employeur et qu'il doive se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des

occupations personnelles pour que des temps de pause puissent être considérés comme du temps de travail effectif. Or, elle considère qu'une telle situation ne caractérise pas un temps de travail effectif.

Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur demande au salarié de réaliser, en cas de nécessité, des interventions éventuelles et exceptionnelles, notamment pour des raisons de sécurité ou lorsque le salarié doit adopter un comportement irréprochable et rester en tenue de travail.

En revanche, lorsque les salariés doivent demeurer dans les locaux de l'entreprise et peuvent être appelés à tout moment pour effectuer des interventions immédiates de sécurité, qui sont fréquentes, pendant le sommeil et les repas, ces « pauses » sont du temps de travail effectif.

**TRES INTERESSANT !**

**EMPLOI - CHOMAGE**

■ **Licenciement collectif dans la branche Syntec : faut-il saisir la commission paritaire de l'emploi ?**

*Cass. soc. 8-9-2021 n° 19-18.959 FS-PB, Sté Oteis c/ M.*

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation et objet de l'arrêt du 8 septembre 2021, l'employeur relevait de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec).

Un accord du 30 octobre 2008, annexé à cette convention, prévoit qu'en cas de projet de licenciement de plus de 10 salariés dans un établissement de plus de 100 salariés, l'employeur informe la commission paritaire nationale de l'emploi le lendemain de la première réunion des représentants du personnel. Les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires de cet accord peuvent alors saisir la commission, dans le délai de 6 jours.

La Cour de cassation déduit de cette rédaction que seule la saisine de la commission par une organisation syndicale déclenche la mission de la commission paritaire en matière de reclassement externe. Par conséquent, aucun manquement à l'obligation de reclassement susceptible d'affecter la légitimité des licenciements ne pouvait, en l'espèce, être reproché à l'employeur, sur lequel pèse seulement une obligation d'information.

**UN PEU DE CLARTE DANS CETTE CONVENTION COLLECTIVE !**

**PROTECTION SOCIALE**

■ **La faute inexcusable de l'employeur est de droit si le risque dont il a été averti se matérialise**

*Cass. 2e civ. 8-7-2021 n° 19-25.550 F-B, F. c/ CPAM de la Haute-Garonne*

En l'espèce, un salarié avait été victime d'une agression sur son lieu de travail dans un contexte de fortes tensions internes à l'entreprise, alors qu'elle avait informé la direction de l'entreprise avoir reçu un courrier de menaces physiques, dont la direction était d'ailleurs également destinataire.

Les juges du fond saisis du litige n'en avaient pas moins écarté l'application du régime de la faute inexcusable de droit au motif que la transmission ainsi effectuée par le salarié ne caractérisait pas une alerte portant sur un risque auquel ce dernier était exposé.

La jurisprudence subordonne l'application du régime de la faute inexcusable de droit au signalement effectué, antérieurement à la matérialisation du risque, par le salarié ou par un représentant du personnel.

En conséquence, ici, la Cour de cassation casse et annule la décision des juges du fond, excluant ainsi une interprétation par trop formaliste des dispositions de l'article L 4131-4 du Code du travail.

Pour que le régime de la faute inexcusable de droit s'applique, il suffit que le salarié ait informé son employeur du risque encouru avant l'accident, peu importe la forme de ce signalement.

**SOYEZ ATTENTIFS !!**