

Jurisprudence

Le salarié protégé refusant un changement de secteur géographique ne commet pas de faute

CE, 23 décembre 2014, n° 364616

Le déplacement du lieu de travail proposé à un salarié protégé constitue-t-il une modification de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail ? Tout dépend si ce lieu est non situé dans le même secteur géographique.

Selon une jurisprudence constante, le salarié protégé peut refuser toute modification de son contrat ou de ses conditions de travail. Confronté à un tel refus, l'employeur peut :

- soit renoncer à la mesure envisagée,
- soit engager la procédure spéciale de licenciement.

Le refus d'une modification du contrat et celui d'un simple changement des conditions de travail n'emportent pas les mêmes conséquences. Il est donc particulièrement important, tant pour l'employeur que pour le salarié, de savoir de quelle catégorie relève la mesure proposée. Le Conseil d'État apporte dans cet arrêt des précisions importantes sur la notion de modification du lieu de travail du salarié protégé.

La qualification de la mesure détermine la motivation du licenciement

Le salarié protégé qui refuse la modification de son contrat de travail ne commet pas de faute (*notamment CE 3-7-2013 n° 348099*). Dans la mesure où son refus ne justifie pas à lui seul le licenciement, l'employeur doit motiver la rupture en se plaçant sur le terrain l'ayant conduit à envisager cette modification. Par exemple, en cas de refus d'une diminution de l'horaire de travail due à des difficultés économiques, l'employeur doit engager une procédure de licenciement économique.

En revanche, le refus opposé par le salarié protégé à un simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur en vertu soit des clauses du contrat, soit de son pouvoir de direction constitue en principe une faute (*CE 7-12-2009 n° 301563*). L'employeur peut donc saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement disciplinaire.

La qualification de la mesure proposée est déterminante. Si l'employeur se trompe dans la motivation du licenciement et obtient une autorisation administrative de rupture, celle-ci est irrégulière et le salarié peut en obtenir l'annulation (*CE 19-10-2012 n° 334588*).

En l'espèce, le salarié protégé exerçait des fonctions commerciales en Ile-de-France. L'employeur lui avait proposé un changement de zone de prospection pour un secteur regroupant l'Yonne, la Côte-d'Or, la Nièvre, le Cher et le Doubs. Le salarié avait été licencié pour faute après avoir décliné la proposition.

L'autorité administrative avait refusé d'autoriser le licenciement au motif que le déplacement du lieu de travail constituait une modification du contrat de travail : pour elle, le licenciement ne pouvait pas être prononcé pour un motif disciplinaire.

Pour les juges du fond, au contraire, il s'agissait d'un simple changement des conditions de travail du salarié protégé. En le refusant, il avait commis une faute de nature à justifier la rupture de son contrat.

Un critère déterminant : le changement de secteur géographique

Pour trancher le litige, le Conseil d'État fixe un critère objectif : en l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle relative au lieu de travail ou à la mobilité du salarié, c'est le changement de secteur

géographique qui caractérise la modification du contrat de travail. Le juge administratif se place ainsi dans la ligne de la jurisprudence de la Cour de cassation, adoptée à propos des salariés *ordinaires* (Cass. soc. 16-12-1998 n° 96-40.227 ; Cass. soc. 16-11-2010 n° 09-42.337).

Le Conseil d'État donne une grille de lecture de la notion de secteur géographique, conforme à celle retenue par le juge judiciaire. Le changement s'apprécie en effet compte tenu de la nature de l'emploi occupé par le salarié, de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail et des moyens de transport disponibles.

La Haute juridiction censure la décision de la cour d'appel, qui pour qualifier la mesure de simple changement des conditions de travail s'est fondée sur l'absence de changement de résidence du salarié ou d'aggravation de ses conditions de travail. Pour le Conseil d'État, les juges auraient seulement du rechercher si le nouveau lieu de travail de l'intéressé était situé dans un secteur géographique différent de l'ancien.



A savoir : l'autorisation de licenciement peut être refusée si la modification du lieu de travail a pour effet de contrevenir à l'exécution normale des mandats

L'obésité peut constituer un handicap

CJUE, 18 décembre 2014 (affaire C-354/13)

La directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprétée en ce sens que l'état d'obésité d'un travailleur constitue un *handicap*, au sens de cette directive, lorsque cet état entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, dans l'affaire au principal, ces conditions sont remplies.

En l'espèce, la Cour avait été saisie par la justice danoise sur le cas d'un assistant maternel estimant avoir été licencié parce qu'il était considéré comme obèse avec un poids supérieur à 160 kg et un indice de masse corporelle (IMC) de 54. Cet employé, Karsten Kaltoft, avait saisi la justice pour obtenir des dommages et intérêts de la municipalité qui l'employait, considérant qu'il avait été victime d'une discrimination illégale fondée sur son obésité. La Cour danoise a demandé à la Cour de justice de l'UE si le droit européen interdisait les discriminations fondées sur l'obésité et si cette dernière pouvait être considérée comme un handicap.

La Cour souligne que le droit européen ne comporte pas une interdiction des discriminations dans le domaine de l'emploi et du travail fondées sur l'obésité en tant que telle. Il interdit par contre spécifiquement les discriminations fondées sur le handicap. Or, l'obésité peut *relever de la notion de handicap*, juge la Cour. À condition, précise-t-elle, que dans des circonstances données, l'état d'obésité du travailleur entraîne une limitation qui peut faire obstacle à la pleine et effective participation de cette personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée.

Tel serait notamment le cas si l'obésité du travailleur entraîne une mobilité réduite ou la survenance de pathologies l'empêchant d'accomplir son travail ou entraînant une gêne dans l'exercice de l'activité professionnelle, précise la Cour. Elle renvoie à la juridiction du pays pour déterminer si l'obésité du plaignant relève de cette définition de *handicap*.

La décision de la justice européenne sur l'obésité qui peut être considérée comme un handicap au travail, ne changera pas la donne en France en matière de discrimination car le droit est déjà protecteur, selon le Défenseur des droits.

Du côté du Défenseur des droits, qui peut être saisi par toute personne qui s'estime victime de discrimination, on souligne que les normes européennes s'appliquent à la France, donc que cette décision s'appliquera. Mais, explique l'autorité, *pour nous ce n'est peut-être pas aussi symbolique que dans d'autres pays puisque nous avons 21 critères qui sont éligibles au titre de la discrimination et il y a à la fois le handicap, l'apparence physique et l'état de santé.* En clair, les personnes obèses sont déjà protégées des discriminations.



A savoir : le droit de l'Union n'interdit pas en soi les discriminations fondées sur l'obésité, mais celle-ci peut constituer un *handicap* au sens de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi

Temps partiel : il est requalifié dès le premier mois de travail à temps complet

Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°13-20627

En l'espèce, une salariée, engagée en 2005 en qualité de chauffeur à temps partiel, sans contrat de travail écrit, a été licenciée pour motif économique en 2009. Elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en temps complet et de rappels de salaire à ce titre.

La Cour d'appel décide de rejeter la demande de la salariée, considérant qu'aucun des motifs invoqués par elle ne justifiait sa demande.

La Cour de cassation constatant, d'une part que la salariée avait effectué 1 mois à temps plein en juin 2007, ce dont il résultait que dès cette même date, son contrat de travail aurait dû être requalifié en temps plein et, d'autre part, que l'employeur n'était pas en mesure d'établir la durée de travail de la salariée pour la période antérieure à cette date, considère que le contrat de travail aurait dû être requalifié en temps plein dès son embauche.

Cet arrêt apporte 2 précisions :

- le salarié peut demander la requalification de son contrat de travail à temps partiel en temps complet, dès lors que les heures complémentaires qu'il réalise ont pour effet de porter sa durée de travail au niveau de la durée légale de travail. La requalification est effective dès ce même mois. Ainsi, dès qu'il travaille 1 mois entier à temps plein, il peut demander à être rémunéré sur la base d'un temps plein pour les mois suivants.
- le salarié peut réclamer la requalification de son temps partiel en temps complet dès lors qu'aucun contrat de travail écrit n'a été signé. En effet, l'absence d'écrit laisse présumer une embauche à temps complet. La requalification est automatique si l'employeur, qui conteste cette présomption, ne parvient pas à rapporter la preuve :
 - d'une part de la durée exacte de travail convenue avec le salarié,
 - et d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.



A savoir : dès qu'un salarié à temps partiel travaille 1 mois à temps plein (par le jeu des heures complémentaires), son contrat de travail est requalifié en temps complet dès ce jour et il peut réclamer le paiement de son salaire sur la base de 35 heures hebdomadaires

Les limites du droit syndical d'agir en justice

Cass. soc 16-12-2014 n° 13-22.308 (n° 2365 FS-PB), Banque Populaire du Massif Central (BPMC) c/ CFDT

Si les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils ne sont pas recevables à agir pour demander communication à leur profit de documents qui, selon eux, auraient dû être transmis au comité d'entreprise (Cass. soc. 11 -9- 2012 n° 11-22.014).

La Cour de cassation complète cette jurisprudence en indiquant qu'un syndicat ne peut pas demander en justice que certains documents soient transmis au comité d'entreprise dès lors que ce dernier, destinataire de ces documents, n'en a pas sollicité la communication. Par une telle demande, en effet, les syndicats n'exerceraient pas un droit propre mais se substitueraient au comité alors que ce dernier s'estimerait suffisamment rempli de ses droits à l'information.

Justifiée au plan juridique, la solution l'est aussi au plan de l'opportunité. Permettre aux syndicats de se substituer au comité dans l'appréciation de ses droits aurait en effet pour conséquence d'entretenir une rivalité parfaitement stérile entre le comité, ou la *majorité syndicale* au comité, et les syndicats, ou d'autres syndicats *non majoritaires au comité*. Ni l'institution élue ni les organisations syndicales n'auraient à y gagner, et encore moins les salariés.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 16 décembre 2008 a été signé au sein de la Banque populaire du Massif Central (BPMC) un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoyant que la banque fournirait, chaque année, aux représentants du personnel des données sociales faisant apparaître les rémunérations hommes/femmes pour chaque métier repère ; que soutenant que la BPMC manquait à son obligation de délivrer des informations loyales et pertinentes, le syndicat CFDT Banque et établissements financiers du Massif Central, a, par acte du 16 avril 2010, saisi le tribunal de grande instance pour qu'il soit ordonné à la banque, sous astreinte, de communiquer au comité d'entreprise la grille des rémunérations ventilées par métier repère ;

Attendu que pour dire l'action du syndicat recevable, l'arrêt retient que le syndicat a qualité et intérêt à ce que le comité d'entreprise bénéficie des informations qui lui sont destinées en application de l'article L 2323-57 du code du travail et d'un accord d'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les documents exigés de l'employeur étaient destinés au comité d'entreprise, lequel n'en sollicitait pas la communication et ne s'était pas associé à la demande du syndicat, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;



A savoir : un syndicat ne peut pas exiger la remise au comité d'entreprise de documents que celui-ci n'a pas réclamés

La non-fixation d'objectifs par l'employeur peut justifier la résiliation du contrat à ses torts

Cass. soc. 19-11-2014 n° 13-22.686 (n° 2062 F-D), Sté Eni Gas et Power France c/ F.

Un employeur, ayant contractuellement l'obligation d'engager chaque année des négociations avec le salarié en vue de fixer d'un commun accord avec lui les objectifs dont dépend la partie variable de sa rémunération, est débiteur de cette partie variable pour les années où il n'établit pas avoir satisfait à cette obligation. En l'absence d'accord, il appartient au juge d'en fixer le montant.

L'inexécution par l'employeur de son obligation de fixer d'un commun accord avec le salarié les objectifs dont dépend la partie variable de la rémunération, est susceptible de constituer, en raison de l'importance des sommes en jeu, un manquement empêchant la poursuite du contrat de travail justifiant sa résiliation aux torts de l'employeur.

Cette affaire donne l'occasion à la Cour de cassation de rappeler que lorsque le contrat de travail d'un salarié prévoit une rémunération comportant une partie variable dont les modalités de calcul sont fixées par les parties chaque année, le mode de calcul de la partie variable de la rémunération, objet de l'accord des parties, ne doit pas être confondu avec le droit du salarié à cette partie variable, acquis en vertu du contrat de travail (Cass. soc. 22 -5- 1995 n° 91-41.584).

Elle lui permet également de préciser et illustrer la nature du contrôle qu'elle exerce désormais sur la cause de la prise d'acte ou de la résiliation judiciaire du contrat de travail : le manquement justifiant la prise d'acte ou, comme ici, la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur doit être de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ce qu'il appartient aux juges de faire ressortir (Cass. soc. 26 -3- 2014 n° 12-23.634, 12.35.040, 12-21.372 ; Cass. soc. 12 -6- 2014 nos 12-29.063 et 13-11.448) alors qu'auparavant la seule constatation du défaut de fixation des objectifs dont dépend la rémunération variable du salarié constituait une cause automatique d'imputabilité (Cass. soc. 29 -6- 2011 n° 09 65.710). La Haute Juridiction confirme donc ici le contrôle dit *léger* qu'elle entend exercer en la matière.



A savoir : l'inexécution par l'employeur de son obligation de fixer en accord avec le salarié les objectifs dont dépend la part variable de la rémunération peut constituer un manquement empêchant la poursuite du contrat de travail justifiant sa résiliation aux torts de l'employeur

Le départ volontaire du salarié protégé harcelé peut être requalifié en licenciement nul

Cass. soc. 9 décembre 2014 n° 13-16.045 (n° 2273 FP-PB), L. c/ EDF

Le salarié protégé partant volontairement à la retraite dans un contexte de harcèlement moral peut obtenir la requalification de la rupture en licenciement nul.

Le départ volontaire à la retraite d'un salarié protégé ou, comme en l'espèce, sa demande de mise en inactivité s'agissant d'un agent EDF, ne nécessitent pas l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. soc. 11 février 2009 n° 07-44.909).

Mais si le salarié n'a pas consenti librement à la rupture, celle-ci est imputable à l'employeur et produit les effets d'un licenciement nul. Tel est le cas, juge la Cour de cassation, lorsque le salarié est victime de

harcèlement. L'intéressé peut alors prétendre à l'indemnité pour violation du statut protecteur, à l'indemnité pour licenciement illicite et aux indemnités de rupture.

qu'en ne recherchant pas si le « contexte de harcèlement moral », dans lequel la mise en inactivité de M. X... est intervenue, était de nature à rendre équivoque la volonté de celui-ci de demander sa mise en inactivité par la voie judiciaire, la cour d'appel a entaché son arrêt d'un défaut de base légale au regard des articles L 1152-3, L 1237-9 et L 1237-10 du code du travail ;

Mais attendu que l'obtention en référé d'une mesure provisoire mettant un terme au harcèlement subi par un salarié, ne saurait interdire à celui-ci de justifier devant le juge du fond du fait qu'il a dû solliciter cette mesure en raison d'un harcèlement susceptible d'entraîner la nullité de la rupture effective du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait contraint le salarié à solliciter en justice la mesure de mise en inactivité anticipée ayant permis de mettre fin au harcèlement moral dont elle a caractérisé l'existence, en a exactement déduit que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul ;



A savoir : le salarié protégé partant volontairement à la retraite dans un contexte de harcèlement moral peut obtenir la requalification de la rupture en licenciement nul