

Textes



Inspection du travail : mise en œuvre des mesures de la loi Macron

Décret n° 2016-510 du 25 avril 2016 relatif au contrôle de l'application du droit du travail

Le décret du 25 avril 2016 détaille notamment les modalités de recours à la transaction pénale en matière de droit du travail.

L'employeur aura désormais la possibilité d'accepter une amende pour faire cesser les poursuites pénales si l'infraction constatée par l'inspecteur du travail est punie d'une peine d'emprisonnement de moins d'1 an et qu'elle n'a pas fait de victime

Pour les infractions moins graves, l'employeur pourra être soumis à une simple amende administrative prononcée par la DIRECCTE, après constatation de l'infraction par un rapport de l'inspecteur du travail.

Cette procédure accélérée concerne les infractions : à la durée maximale du travail, au repos, au salaire minimum ou aux conditions de travail. Il reviendra donc à l'agent de contrôle de choisir la voie pénale ou la voie de la sanction administrative

Selon les nouveaux articles R 8114-3 et suivants du code du travail, la proposition de transaction mentionnée à l'article L 8114-4 est établie par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La proposition de transaction mentionne :

- 1° La nature des faits reprochés et leur qualification juridique ;
- 2° Le montant des peines encourues ;
- 3° Le montant de l'amende transactionnelle ;
- 4° Les délais impartis pour le paiement et, s'il y a lieu, pour l'exécution des obligations ;
- 5° Le cas échéant, la nature et les modalités d'exécution des obligations imposées en vue de faire cesser l'infraction, d'éviter son renouvellement ou de remettre en conformité les situations de travail ;
- 6° L'indication que la proposition, une fois acceptée par l'auteur de l'infraction, doit être homologuée par le procureur de la République.

La proposition de transaction est adressée en double exemplaire à l'auteur de l'infraction par tout moyen permettant d'établir date certaine, dans le délai de 4 mois pour les contraventions et d'1 an pour les délits, à compter de la date de clôture du procès-verbal de constatation de l'infraction.

S'il l'accepte, l'auteur de l'infraction en retourne un exemplaire signé dans le délai d'1 mois à compter de sa réception. Si l'auteur de l'infraction n'a pas renvoyé un exemplaire signé dans le délai susmentionné, la proposition de transaction est réputée refusée.

Après acceptation de l'intéressé, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi transmet le dossier de transaction au procureur de la République pour homologation.

Dès que l'homologation du procureur de la République sur la proposition de transaction est intervenue, l'autorité administrative notifie celle-ci à l'auteur de l'infraction, par tout moyen permettant d'établir date

certaine, pour exécution. Cette notification fait courir les délais d'exécution des obligations prévues par la transaction.

Le décret précise également la procédure de sanction administrative en cas d'infraction à certaines dispositions du code du travail

Il adapte par ailleurs les dispositions relatives aux décisions d'arrêts de travaux et d'activité prises par les agents de contrôle en cas de danger grave ou imminent ou en cas de situation dangereuse.

Enfin, il rectifie plusieurs erreurs matérielles dans la partie réglementaire du code du travail.

Le texte entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016.



Déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel

Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel

Article 17 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Article L 2325-5-1

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Le décret a pour objet les modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel.

Ainsi, il détermine les conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel sont réunies en visioconférence.

Ces dispositions s'appliquent :

- au comité d'entreprise,
- au comité d'établissement,
- au comité central d'entreprise,
- au comité de groupe,
- au comité d'entreprise européen,
- au comité de la société européenne,
- au CHSCT,
- à l'instance de coordination des CHSCT,
- aux institutions réunies en commun.

Le décret fixe également les modalités de consignation des délibérations du comité d'entreprise dans le procès-verbal établi par le secrétaire et délai de transmission de ce procès-verbal à l'employeur.

Il précise enfin les conditions de recours à l'enregistrement et à la sténographie des séances du comité.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Zoom



Mois de mai : paiement des jours fériés

En 2016, le mois de mai compte 4 jours fériés :

- dimanche 1^{er} mai,
- jeudi de l'Ascension, le 5 mai,
- dimanche 8 mai,
- et lundi de Pentecôte, le 16 mai.

Les jours fériés peuvent être chômés et rémunérés si la loi ou la convention collective le prévoit.

Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé, c'est-à-dire non travaillé. Le travail n'est autorisé ce jour-là que dans les secteurs qui ne peuvent pas interrompre leur activité (santé, sécurité, transports...).

Les autres jours fériés ne sont chômés que si la convention collective ou l'usage le prévoit.

Les heures de travail perdues en raison du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à aucune demande de récupération par l'employeur.

Jour férié tombant un jour de repos	Lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise, cela ne donne lieu à aucune indemnité particulière
	Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, certaines conventions collectives prévoient l'attribution d'un jour de congé supplémentaire
Rémunération des jours fériés chômés	Le 1 ^{er} mai est obligatoirement payé
	Un jour férié autre que le 1 ^{er} mai qui tombe un jour habituellement travaillé et qui est chômé est payé au salarié qui a au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise
	Le salarié qui n'a pas 3 mois d'ancienneté n'est payé que si la convention collective le prévoit
Rémunération des jours fériés travaillés	Le travail le 1 ^{er} mai donne lieu à une rémunération majorée de 100 %
	Aucune disposition légale n'impose de majoration de salaire pour le travail effectué un jour férié autre que le 1 ^{er} mai. Ce sont les conventions collectives qui prévoient ou non une telle majoration
	Un jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité est rémunéré
Les « ponts »	Les conditions d'attribution et les modalités de paiement d'un pont (pont de l'Ascension par exemple) sont prévues dans certaines conventions collectives. L'attribution du pont peut aussi être décidée par l'employeur ou résulter d'un usage dans la profession ou dans l'entreprise
	La convention collective ou l'employeur peuvent prévoir que les heures non travaillées en raison du pont soient récupérées dans les 12 mois précédents ou suivants



CCN des Hôtels, cafés et restaurants : rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, les salariés qui relèvent de la convention collective nationale des Hôtels, cafés et restaurants (IDCC 1979), également appelé CCN HCR, doivent respecter une certaine durée de préavis. Le salarié doit connaître les règles applicables, que la relation de travail prenne fin du fait de sa démission, du licenciement, de la mise à la retraite ou qu'il ait décidé de prendre volontairement sa retraite.

Lorsque l'une des parties au contrat (que ce soit l'employeur ou le salarié) souhaite mettre un terme à la relation contractuelle, une période de préavis doit être effectuée entre le moment de l'annonce de la rupture et la rupture effective du contrat : cette période permettant à l'employeur ainsi qu'au salarié de se retourner pour anticiper les conséquences de la rupture.

Le contrat de travail continue à produire ses effets. Le salarié doit alors rester à la disposition de l'employeur qui doit, quant à lui, continuer à lui fournir du travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement le contrat de travail du salarié.

Dans certains cas, légalement définis, le salarié n'est pas tenu d'effectuer une période de préavis (démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, démission à l'issue d'un congé pour création d'entreprise...). Également, salarié et employeur peuvent se mettre d'accord sur une dispense ou une réduction de préavis.

La CCN HCR prévoit en matière de préavis des durées différentes en fonction du mode de rupture du contrat.

Durée du préavis en cas de démission

Le code du travail prévoit qu'en cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

Article L 1237-1

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Ainsi, sauf accord plus favorable entre les parties, le préavis en cas de démission, est fixé comme suit par la CCN HCR (article 30 de la CCN des Hôtels, cafés et restaurants (HCR) du 30 avril 1997) :

Catégorie socio-professionnelle	Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Employés	Inférieure à 6 mois	8 jours
	Entre 6 mois et 2 ans	15 jours
	Supérieure à 2 ans	1 mois
Agents de maîtrise	Inférieure à 6 mois	15 jours
	Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
	Supérieure à 2 ans	2 mois
Cadres	Inférieure à 6 mois	1 mois
	Entre 6 mois et 2 ans	3 mois
	Supérieure à 2 ans	3 mois

Durée du préavis en cas de licenciement et de mise à la retraite par l'employeur

Le code du travail prévoit la durée du préavis applicable :

- en cas de licenciement (article L 1234-1),

Article L 1234-1

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un préavis d'1 mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de 2 mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

- et en cas de mise à la retraite du salarié par l'employeur (article L 1237-6).

Article L 1237-6

L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L 1234-1.

Cependant, la durée prévue par le code du travail étant plus courte que celle prévue par la Convention collective (article 33 de la CCN des Hôtels, cafés et restaurants (HCR) du 30 avril 1997), il convient d'appliquer la disposition la plus favorable au salarié et donc la durée la plus longue.

En effet, dans ces 2 cas, le salarié étant privé involontairement de son emploi, il est nécessaire de lui laisser le temps de se retourner pour faire face à ces situations. Ainsi, plus le délai est long, plus le salarié dispose de temps pour trouver une solution.

Ainsi, le préavis fixé par la CCN HCR est le suivant :

Catégorie socio-professionnelle	Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Employés	Inférieure à 6 mois	8 jours
	Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
	Supérieure à 2 ans	2 mois
Agents de maîtrise	Inférieure à 6 mois	15 jours
	Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
	Supérieure à 2 ans	2 mois
Cadres	Inférieure à 6 mois	1 mois
	Entre 6 mois et 2 ans	3 mois
	Supérieure à 2 ans	3 mois

Durée du préavis en cas de départ volontaire à la retraite du salarié

Le salarié remplissant les conditions pour prendre sa retraite, peut décider de partir volontairement en retraite.

Néanmoins, il doit respecter un certain préavis. La durée de ce préavis est fixée par la Convention collective HCR. Cependant, dans certains cas, le code du travail (article L 1237-10) prévoit des délais

plus favorables que ceux de la Convention collective (article 33 de la CCN).

Article L 1237-10

Le salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L 1234-1.

En effet, le salarié étant à l'origine de la rupture de son contrat, la durée du préavis qui s'applique à lui doit être la plus courte des deux, de façon à ce qu'il puisse être libéré de ses engagements dans les meilleurs délais.

Catégorie socio-professionnelle	Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Employés	Inférieure à 6 mois	8 jours
	Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
	Supérieure à 2 ans	2 mois
Agents de maîtrise	Inférieure à 6 mois	15 jours
	Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
	Supérieure à 2 ans	2 mois
Cadres	Inférieure à 6 mois	1 mois
	Entre 6 mois et 2 ans	2 mois *
	Supérieure à 2 ans	2 mois

Dans les cas symbolisés par un (*), la durée du préavis à appliquer est celle du code du travail, car étant plus courte, elle est plus favorable que celle prévue par la CCN.

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis en cas de licenciement

En cas de licenciement et uniquement dans ce cas (sauf faute grave ou lourde), les salariés à temps complet ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de 2 heures par jour payées, avec un maximum égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié à condition d'être prises en dehors des heures de services des repas servis à la clientèle. Les parties peuvent d'ailleurs s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

Par ailleurs, en cas de rupture du contrat de travail du fait d'un licenciement, d'une mise à la retraite ou d'un départ volontaire en retraite, le salarié peut bénéficier d'indemnités prévues par la Convention collective.

Jurisprudence

Plus de manquement de l'employeur causant nécessairement un préjudice au salarié

Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 14-28.293

Dans sa décision du 13 avril, la chambre sociale de la Cour de cassation revient à une application plus orthodoxe des règles de la responsabilité civile.

La notion de préjudice de principe était de plus en plus utilisée

La chambre sociale de la Cour de cassation jugeait, depuis le milieu des années 90, que certains manquements de l'employeur à ses obligations causaient nécessairement un préjudice au salarié.

La solution ne concernait au départ que le non-respect de règles de procédure prévues par le code du travail, l'objectif étant d'assurer leur effectivité. Elle a ainsi été appliquée en cas de non-respect de la procédure de licenciement à l'égard de salariés n'ayant pas 2 ans d'ancienneté ou appartenant à une entreprise occupant moins de 11 salariés (Cass. Soc., 23 octobre 1991 : n° 88-43.235 et Cass. Soc., 7 novembre 1991 : n° 90-43.151).

Elle a cependant été étendue à d'autres manquements. On peut citer, par exemple, et de manière non exhaustive :

- l'absence de mention de la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement (Cass. Soc., 16 décembre 1997 : n° 96-44.294),
- le défaut de remise ou la remise tardive des documents pour l'assurance chômage et des documents nécessaires à la détermination exacte des droits du salarié (Cass. Soc., 19 mai 1998 : n° 97-41.814 ; Cass. Soc., 6 mai 2002 : n° 00-43.024 ; Cass. Soc., 9 avril 2008 : n° 07-40.356 ; Cass. Soc., 1^{er} avril 2015 : n° 14-12.246),
- l'absence de mention de la convention collective applicable sur les bulletins de paie (Cass. Soc., 19 mai 2004 : n° 02-44.671) ;
- la stipulation dans le contrat d'une clause de non-concurrence nulle (Cass. Soc., 12 janvier 2011 : n° 08-45.280 ; Cass. Soc., 28 janvier 2015 : n° 13-24.000),
- le non-respect par l'employeur du repos quotidien de 11 heures (Cass. Soc., 23 mai 2013 : n° 12-13.015).

Une jurisprudence en contradiction avec celle des plus hautes formations de la Cour de cassation

Or, la Cour de cassation juge que l'existence ou l'absence de préjudice relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, ceux-ci *appréciant souverainement le montant du préjudice dont ils justifient l'existence par l'évaluation qu'ils en ont fait* (Cass. Ch. Mixte, 6 septembre 2002 : n° 98-14.397 ; Cass. Ass. Plén., 26 mars 1999 : n° 95-20.640). Et si d'autres chambres de la Cour de cassation que la chambre sociale admettent l'existence d'un préjudice nécessaire, il s'agit d'exceptions étroitement limitées : ainsi en matière de concurrence déloyale (Cass. Com., 22 octobre 1985 : n° 83-15.096) ou de manquement au devoir d'information (Cass. 1^{ère} Civ., 3 juin 2010 : n° 09-13.591).

Le retour à une application orthodoxe des règles de la responsabilité civile

Revenant à une application plus rigoureuse des règles de la responsabilité civile, la chambre sociale juge, dans son arrêt du 13 avril 2016, que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Au regard du caractère général de la formulation retenue par l'arrêt, l'existence d'un préjudice n'est désormais, même en matière sociale, plus présumée, et celui qui invoque un manquement aux règles de la responsabilité civile devra prouver cumulativement :

- l'existence d'une faute,
- d'un lien de causalité,
- et d'un préjudice.

Cette décision met ainsi fin à la multiplication des exceptions incompatible avec les décisions des plus hautes formations de la Cour de cassation.



A savoir : *revenant sur sa jurisprudence admettant que certains manquements de l'employeur causent nécessairement un préjudice au salarié, la Cour de cassation décide que les juges du fond doivent toujours caractériser la réalité du préjudice subi par l'intéressé et l'évaluer*

Maladie et congés payés : l'État est condamné pour non transposition d'une directive européenne

TA Clermont-Ferrand, 6 avril 2016 : n° 1500608

En 2013, la Cour de cassation a jugé que les dispositions de l'article L 3141-5 du code du travail, qui excluent les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle des périodes assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés, n'étaient pas conforme à l'article 7 de la directive 2003/88/CE qui n'opère aucune distinction entre les travailleurs absents pour maladie et ceux qui ont effectivement travaillé pendant la période d'acquisition des congés.

Toutefois, cette directive n'étant pas invocable dans un litige entre particuliers, le juge ne peut pas écarter les effets d'une disposition de droit national qui lui est contraire et le salarié ne peut pas en définitive prétendre au paiement par l'employeur de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de ses périodes d'absence pour maladie (Cass. Soc., 13 mars 2013 : n° 11-22.285). En effet, les directives ne sont pas d'applicabilité directe et n'ont pas d'effet horizontal.

En clair, ce n'est pas parce que l'article L 3141-5 du code du travail n'est pas conforme qu'il ne faut pas l'appliquer. Il appartient au seul législateur de le modifier.

Article L 3141-5

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- 1° Les périodes de congé payé ;*
- 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;*
- 3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L 3121-11 du présent code et l'article L 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;*
- 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L 3122-2 ;*
- 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;*
- 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.*

Les règles n'ont toujours pas été modifiées par le législateur

Trois ans après l'arrêt de la Cour de cassation, les dispositions de l'article L 3141-5 n'ont toujours pas été mises en conformité avec celles de la directive européenne. On aurait pu penser que la réécriture des dispositions relatives aux congés payés dans le cadre du projet de loi Travail eut été l'occasion pour le Parlement de respecter le droit européen. Il n'en est rien pour l'instant.

En dépit de l'inertie des pouvoirs publics, le salarié n'est pas totalement dépourvu pour faire valoir ses droits. Il peut en effet engager la responsabilité de l'État pour non-transposition ou transposition incorrecte en droit interne des dispositions de la directive et obtenir la réparation du dommage subi.

L'État est responsable de la non-conformité de l'article L 3141-5

Pour la première fois, le juge administratif reconnaît la responsabilité de l'État et condamne ce dernier à indemniser un salarié ayant été privé de jours de congés en raison de ses absences pour maladie, pendant la période d'acquisition, d'une durée de 5 mois (déduction faite des 2 premiers mois de maladie pris en compte en application d'un accord d'entreprise).

Le tribunal a considéré que la réduction des droits à congé à une durée inférieure à 4 semaines a créé un préjudice au salarié dont l'absence de transposition de la directive est directement à l'origine. En conséquence, le salarié étant dépourvu de toute chance sérieuse d'obtenir le rétablissement de son droit à congé annuel devant les juridictions de l'ordre judiciaire, il est fondé à engager une action en responsabilité de l'État du fait de *l'inconventionalité* de l'article L 3141-5.

L'indemnisation pour le salarié

Le salarié réclamait, en réparation de son préjudice, une somme équivalente à la perte de ses jours de congés payés sur 5 mois, soit 12,5 jours de congés (5 x 2,5). Il demandait également la réparation de son préjudice moral pour privation de repos.

Le juge ne fait pas entièrement droit à ses demandes. D'une part, il refuse de lui verser une indemnité au titre du préjudice moral, estimant que celui-ci n'était pas justifié ; d'autre part, il limite la réparation du préjudice à une somme équivalente à 6,5 jours de congés, cette somme correspondant à la différence entre la période minimale de congés annuels prévue par la directive (4 semaines ou 24 jours ouvrables) et le nombre de jours de congés accordés par l'employeur au titre de la période litigieuse.



A savoir : *un TA condamne l'État à réparer le préjudice subi par un salarié du fait de la non-conformité de l'article L 3141-5 à la directive 2003-88/CE, en ce qu'il n'assimile pas les absences pour maladie à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés*

Inaptitude et proposition de reclassement : obligation d'un écrit

Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 14-28314

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, le code du travail impose à l'employeur de procéder à des recherches de reclassement pour ce salarié, hormis si le maintien du salarié dans l'entreprise est *gravement préjudiciable à sa santé* (Loi Rebsamen). Néanmoins, les textes restent assez vagues quant au formalisme que doit respecter une telle proposition.

En l'espèce, un salarié est engagé en qualité de manager le 1^{er} juin 2001. Il se retrouve en arrêt de travail et est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, le 23 mai 2011. Le 31 mai 2011, l'employeur réunit les délégués du personnel, ainsi que le salarié, afin de faire plusieurs propositions de postes de reclassement, à l'oral.

En l'absence de possibilités de reclassement, le salarié est alors licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 25 juin 2011.

Le salarié saisit alors le Conseil de prud'hommes. Selon lui, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, notamment en raison de l'absence de proposition écrite de reclassement. Cette absence d'écrit traduit donc, pour le salarié, le non-respect par l'employeur de l'obligation de reclassement.

La Cour d'Appel d'Amiens suit ce raisonnement et vient dire que les propositions de reclassement doivent être présentées par écrit au salarié, à défaut, l'employeur ne satisfait pas à son obligation de reclassement.

Plusieurs questions se posent alors :

- un formalisme particulier existe-t-il en matière de proposition de reclassement ?
- cette obligation donne-t-elle lieu à un écrit ?
- l'absence d'écrit prive-t-elle le licenciement de cause réelle et sérieuse ?

La Cour de cassation casse la décision d'appel au visa de l'article L 1226-2 du code du travail. Ce dernier rappelle que l'obligation de reclassement appartenant à l'employeur ne fait pas référence à un formalisme particulier.

Article L 1226-2

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Par ailleurs, aucun texte n'exige que la proposition de reclassement, à destination du salarié inapte, ne soit effectuée par écrit. Seules les offres de reclassement consécutives à un licenciement économique répondent à cette exigence.

Conditions de validité de la proposition de reclassement

L'employeur détient l'initiative du reclassement. Pour que celui-ci soit considéré comme ayant rempli son obligation de reclassement, la proposition faite au salarié doit être :

- précise (Cass. Soc., 10 décembre 2002 : n° 00-46231)
- sérieuse
- compatible avec les capacités réduites du salarié
- compatible avec les conclusions écrites du médecin du travail (Cass. Soc., 20 septembre 2006 : n° 05-40295 et article L 1226-2 du code du travail)

Il appartient à l'employeur de prouver la réalité et le sérieux de sa recherche de reclassement. Il doit également rapporter la preuve de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de procéder au reclassement. (Cass. Soc., 15 février 2011 : n° 09-42137)

L'exception au principe : le licenciement économique

L'article L 1233-4 du code du travail impose à l'employeur, en cas de licenciement économique, de formuler les offres de reclassement de façon précise, individualisée et par écrit.

En l'absence d'offres écrites, l'employeur ne peut être considéré comme ayant rempli son obligation de reclassement. (Cass. Soc., 20 septembre 2006 : n° 04-45703 ; Cass. Soc., 26 octobre 2010 : n° 09-42401 ; Cass. Soc., 30 mars 2011 : n° 09-69018)

Inaptitude d'origine professionnelle

En cas de non-respect, par l'employeur, de son obligation de reclassement du salarié inapte, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si le salarié refuse la réintégration ou si l'employeur s'oppose à celle-ci, le tribunal octroie une indemnité au salarié qui ne pourra être inférieure à 12 mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement, prévues à l'article L 1226-14 du code du travail.

Article L 1226-14

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au 2^{ème} alinéa de l'article L 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

La méconnaissance de l'obligation de reclassement et l'omission de la formalité de consultation des délégués du personnel ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité au titre de l'article L 1226-15 du code du travail (Cass. Soc., 16 décembre 2010 : n° 09-67446).

Inaptitude d'origine non professionnelle

Le licenciement prononcé en méconnaissance de l'obligation de reclassement est sans cause réelle et sérieuse.

Si, en théorie, le code du travail ne pose aucune obligation à l'employeur de formuler les propositions de reclassement par écrit, l'écrit est quand même à privilégier.

En effet, il est plus aisé pour l'employeur d'apporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation de reclassement s'il formule sa proposition par écrit. En cas de contentieux, le mieux est de pouvoir produire un document permettant de donner une date certaine à cette communication au salarié et de prouver la réception de cette information par celui-ci.



A savoir : *l'article L 1226-2 du code du travail rappelle que l'obligation de reclassement appartenant à l'employeur ne fait pas référence à un formalisme particulier*

Esclavage moderne : une aide-ménagère handicapée sous payée

Cass. Crim., 15 mars 2016 : n° 15-80.685

L'article 225 du code pénal punit de 5 ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende le fait d'obtenir d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli.

Plus connu sous le nom d'*esclavage moderne*, ce délit est heureusement assez rarement jugé par les tribunaux.

En l'espèce, une personne ayant le statut de travailleuse handicapée est embauchée dans un restaurant en qualité de femme de ménage pour une durée hebdomadaire de 19,5 heures. Très vite, elle est amenée à cumuler cette activité avec celle du service en salle, sans que cela n'apparaisse sur ses bulletins de paie, ni dans les termes de son contrat. En guise de rémunération pour ce surplus d'activité, elle devra se contenter de pourboires et de versements de la main à la main de l'employeur.

Outre une condamnation pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, l'employeur est également reconnu coupable du délit d'obtention d'un travail non rémunéré par une personne vulnérable.

En effet, la salariée souffrait d'un handicap d'ordre mental la rendant inapte à toute initiative et dépendante d'un nécessaire encadrement, ce que l'employeur n'ignorait pas, ayant lui-même demandé aux services compétents (la Cotorep à l'époque des faits) à bénéficier, à ce titre, d'un abattement sur son salaire.

Pour les juges, le délit est constitué, dans la mesure où la salariée était une personne vulnérable, où cette vulnérabilité était connue de l'employeur et où la rémunération versée était sans rapport avec l'intégralité des heures de travail effectuées.

Les juges, après avoir relevé que *ces faits, fondés sur l'exploitation des fragilités d'une salariée, sont particulièrement déplaisants et se sont déroulés sur plusieurs années*, ont *lourdement* condamné l'employeur... à une amende de 2 500 €.



A savoir : *l'employeur qui fait travailler une personne handicapée en échange d'une rétribution sans rapport avec l'importance du travail fourni est coupable du délit d'obtention d'un travail non rémunéré par une personne vulnérable*

L'exercice abusif du pouvoir disciplinaire justifie la prise d'acte du salarié

Cass. Soc., 7 avril 2016 : n° 14-24388

En l'espèce, un salarié a été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, à l'issue duquel aucune sanction n'a été prononcée. A la suite d'une nouvelle convocation à un entretien préalable, il s'est vu notifier une mise à pied de 3 jours. Il était alors en arrêt de travail pour maladie. Quelques mois plus tard, il a fait une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail devant le Conseil des prud'hommes, qui a rejeté sa demande. L'exécution du contrat de travail s'est donc poursuivie jusqu'à ce que, par la suite, il prenne acte de la rupture de son contrat de travail. Le Conseil des prud'hommes a estimé que la prise d'acte était justifiée et qu'elle devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur a fait appel de cette décision avant de former, en dernier recours, un pourvoi en cassation. Il conteste le fait que la Cour d'appel ait annulé la sanction et l'ait condamné au paiement de diverses sommes.

La question à laquelle les juges ont dû répondre est la suivante : l'exercice abusif du pouvoir disciplinaire d'un employeur justifie-t-il la prise d'acte, par le salarié, de la rupture de son contrat de travail ?

C'est une question à laquelle les juges ont répondu favorablement dans l'arrêt du 7 avril 2016.

Ainsi, l'employeur qui use délibérément de son pouvoir disciplinaire non pour sanctionner un manquement réel du salarié mais pour exercer des pressions sur celui-ci, exerçant ainsi son pouvoir disciplinaire de manière abusive et déloyale, et dont les agissements ont des répercussions sur la santé de l'intéressé, se rend coupable de faits constituant un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur est la situation dans laquelle le salarié considère que le comportement de celui-ci rend impossible le maintien du contrat de travail.

Il s'agit pour le salarié d'imputer la cause de la rupture de son contrat de travail à son employeur, en motivant son acte par les manquements de celui-ci à ses obligations contractuelles.

Dans cette affaire, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat alors que sa situation ne laissait pas envisager qu'une quelconque défense soit possible. En effet, celui-ci faisait l'objet d'une succession de mesures disciplinaires, conséquences d'actes considérés comme fautifs par son employeur. Il avait d'ailleurs pour cela, été mis à pied.

Pour sa défense, le salarié motive sa prise d'acte en invoquant l'abus de pouvoir dont s'est rendu coupable son employeur. Selon lui, ce sont les pressions et le harcèlement moral exercés par son employeur qui sont à l'origine de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

Les juges exigent, pour que la prise d'acte soit justifiée, que les manquements de l'employeur soient suffisamment graves, rendant impossible la poursuite du contrat de travail (Cass. Soc, 30 mars 2010 : n° 08-44236).

L'employeur avait délibérément usé de son pouvoir disciplinaire non pas pour sanctionner un manquement réel du salarié mais pour exercer des pressions sur celui-ci.

Par conséquent, si l'employeur exerce son pouvoir disciplinaire de manière abusive et déloyale sur le salarié et que ses agissements ont des conséquences néfastes sur sa santé, il se rend coupable d'un manquement suffisamment grave, empêchant la poursuite du contrat de travail et justifiant ainsi que le salarié prenne acte de la rupture de son contrat de travail.



A savoir : *les sanctions infligées par l'employeur ne doivent pas se traduire par un abus de pouvoir de sa part, auquel cas, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à ses torts est justifiée*

L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse

Cass. Soc., 17 mars 2016 : n° 14-18.415

La Cour de cassation vient à de nouveau jugé que *l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse*. Cet arrêt a été rendu concernant la fondation « Armée du Salut ».

Les magistrats ont relevé que si le règlement intérieur de la fondation permettait au président de déléguer certains de ses pouvoirs au directeur général, les articles 3 et 4 de ce règlement limitaient cette possibilité aux actes de gestion courante administrative ou financière, en particulier aux activités opérationnelles, administratives et financières nécessaires à la bonne marche quotidienne de la fondation, ainsi qu'aux mesures nécessaires à la préparation des décisions du conseil d'administration, du bureau et du président.

Les juges de la Cour de cassation ont dès lors considéré que la délégation ne pouvait porter sur le pouvoir de licencier, et ont alors jugé, par ce seul motif, que le licenciement de la salariée était sans cause réelle et sérieuse.

Cet arrêt est la confirmation d'une jurisprudence désormais bien établie (Cass. Soc., 7 décembre 2011 : n° 10-30.222).

La Cour de cassation opère donc une distinction claire entre deux types de structures (entreprises, association) :

- celles dans lesquelles, à défaut de dispositions statutaires spécifiques attribuant la compétence à un organe en particulier, le pouvoir de licencier revient au représentant légal de l'entreprise auprès des tiers pour tous les actes de gestion ou à la personne détentrice d'une délégation de pouvoir

fonctionnelle. A titre d'exemple, le directeur des ressources humaines est généralement présumé disposer d'une délégation de pouvoir tacite découlant de ses fonctions pour conduire la procédure de licenciement (Cass. Soc., 2 mars 2011)

- celles dans lesquelles les statuts d'une entreprise attribuent la compétence à une personne ou impose une procédure particulière. Dans ces dernières, le manquement à cette règle n'est pas susceptible de régularisation ultérieure et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient donc d'être particulièrement vigilant lors de l'engagement et de la conduite de la procédure de licenciement.



A savoir : *l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse*

Constitution de la preuve d'une faute du salarié au moyen d'une ruse

CA Orléans, 12 janvier 2016 : n° 15/00392

Un employeur ne peut pas se prévaloir de la conduite par le salarié d'un véhicule de la société sous l'emprise de produits stupéfiants et du retrait de son permis suite à un contrôle routier dès lors qu'il a lui-même provoqué ce contrôle de manière déloyale.

Comme le rappelle régulièrement la jurisprudence, le contrôle des salariés doit être effectué par l'employeur dans la transparence et la loyauté. A ce titre, il lui est notamment interdit de se constituer la preuve d'un manquement fautif du salarié en recourant à des stratagèmes. Mais certains employeurs n'hésitent pas à braver l'interdiction. Et à faire preuve en la matière d'une étonnante imagination comme l'illustre un arrêt de la cour d'appel d'Orléans.

En l'espèce, l'employeur, soupçonnant un salarié, technicien de maintenance, d'avoir consommé des stupéfiants, lui avait demandé de prendre un véhicule de la société pour effectuer une intervention urgente. Puis il avait alerté les gendarmes et leur avait fourni les données de géolocalisation du véhicule conduit par l'intéressé afin qu'ils puissent procéder à un contrôle routier. Celui-ci s'était traduit par une immobilisation du véhicule et le retrait du permis de conduire du salarié pour conduite sous l'emprise de stupéfiants. Fort de ce contrôle, l'employeur l'avait licencié pour faute grave.

Les juges du fond considèrent cette démarche déloyale. Les faits reprochés au salarié, bien que reconnus par lui, n'auraient jamais eu lieu si l'employeur n'avait pas usé d'un stratagème afin de soumettre le salarié à un contrôle routier dont il avait facilité la réalisation. En faisant d'ailleurs, à cette occasion, courir un risque délibéré à l'intéressé et aux tiers.

Tout cela, comme le relève la cour d'appel, dans le but manifeste de disposer d'éléments pour licencier ce salarié dont il souhaitait se séparer. Mal lui en a pris puisque ce licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse et qu'il est à ce titre condamné à 10 200 € de dommages-intérêts outre le paiement des diverses indemnités de rupture.



A savoir : *un employeur ne peut pas se prévaloir de la conduite par le salarié d'un véhicule de la société sous l'emprise de produits stupéfiants et du retrait de son permis suite à un contrôle routier dès lors qu'il a lui-même provoqué ce contrôle de manière déloyale*

Refus d'une clause de mobilité : l'employeur peut imposer le préavis sur le nouveau lieu de travail

Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 14-19.711

Appelé à se prononcer dans une affaire concernant un salarié travaillant dans le sud de la France et muté en région parisienne par application d'une clause de mobilité, la Cour de cassation rappelle, dans un arrêt du 31 mars 2016 les conséquences du refus d'une telle mutation, sa jurisprudence en la matière n'étant pas toujours suivie par les juges du fond, comme en l'espèce.

Le refus par le salarié d'appliquer une clause de mobilité justifie son licenciement

Dès lors qu'elle est valable, c'est-à-dire qu'elle définit sa zone géographique d'application (Cass. Soc., 7 juin 2006 : n° 04-45.846 ; Cass. Soc., 14 octobre 2008 : n° 06-46.400), la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail s'impose au salarié. En effet, la mutation du salarié dans la zone convenue en application d'une telle clause ne s'analyse pas en une modification du contrat nécessitant l'accord préalable de l'intéressé, mais en un simple changement des conditions de travail que l'employeur peut décider unilatéralement (notamment Cass. Soc., 16 mai 2001 : n° 99-40.736), dès lors qu'il est justifié dans l'intérêt de l'entreprise (Cass. Soc., 23 janvier 2002 : n° 99-44.845).

En conséquence, le refus du salarié de se rendre sur son nouveau lieu de travail constitue, en principe, une faute justifiant son licenciement (par exemple Cass. Soc., 10 octobre 2000 : n° 98-41.358 ; Cass. Soc., 11 mars 2009 : n° 07-43.378). Il en va différemment, par exception, notamment en cas d'application déloyale de la clause par l'employeur (en ce sens Cass. Soc., 23 février 2005 : n° 04-45.463 ; Cass. Soc., 5 mars 2014 : n° 12-28.661) ou de preuve par le salarié d'une atteinte à sa vie personnelle et familiale non justifiée par la tâche à accomplir et non proportionnée au but recherché (Cass. Soc., 13 janvier 2009 : n° 06-45.562 et dernièrement Cass. Soc., 10 février 2016 : RJS 4/16 n° 238),

L'employeur peut exiger l'exécution du préavis sur le lieu d'affectation

Lorsque le salarié est licencié pour une cause réelle et sérieuse en raison de son refus, l'employeur peut-il exiger qu'il effectue son préavis sur le nouveau lieu de travail ? Confirmant une jurisprudence bien établie (Cass. Soc., 25 novembre 1997 : n° 95-44.053), la chambre sociale de la Cour de cassation répond à cette question par l'affirmative. Mais elle ajoute ici qu'il en est ainsi sans que l'employeur ait à justifier d'une impossibilité de maintenir l'intéressé sur son ancien lieu de travail.

Le salarié qui refuse perd le droit à l'indemnité compensatrice de préavis

Quelles sont les conséquences pour le salarié refusant d'exécuter son préavis sur le lieu de mutation ? Celui-ci doit être considéré comme responsable de cette inexécution et perd alors le droit à l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, rappelle ici la Cour de cassation (déjà en ce sens Cass. Soc., 4 avril 2006 : n° 04-43.506 ; Cass. Soc., 7 juillet 2015 : n° 13-27.998). Cette dernière casse donc l'arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence qui, pour condamner l'employeur à payer une indemnité compensatrice de préavis, avait relevé qu'il n'était pas contesté que le salarié travaillait à la veille du licenciement dans les locaux de l'établissement du sud et que l'employeur ne justifiait d'aucun obstacle au maintien de cet aménagement jusqu'à la fin de la relation contractuelle, mettant ainsi l'intéressé dans l'impossibilité d'exécuter son préavis.

Remarque : la solution retenue par la chambre sociale de la Cour de cassation, rendue en l'espèce à propos d'un refus de mise en œuvre d'une clause mobilité, vaut pour tout cas de refus d'un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et, en particulier, en cas d'un refus de mutation dans le même secteur géographique.



A savoir : l'employeur peut imposer au salarié, licencié pour s'être opposé à la mise en œuvre de la clause de mobilité, d'effectuer son préavis sur le nouveau lieu d'affectation, l'intéressé n'ayant pas droit à une indemnité compensatrice de préavis en cas de refus