

# Quinzaine du 1<sup>er</sup> au 15 juin 2017

<b>Textes</b>	
<b>Commissions paritaires régionales interprofessionnelles</b>	<i>Arrêté du 30 mai 2017 portant calendrier de la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour 2017 et fixant le modèle des documents requis pour la désignation de leurs membres</i>
<b>Versement de transport : nouvelles règles de calcul de l'effectif d'assujettissement</b>	<i>Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales</i>
<b>Zoom</b>	
<b>Peut-on travailler avant 18 ans ?</b>	
<b>Burn-out : amélioration de la prise en charge</b>	
<b>Jurisprudence</b>	
<b>Le salarié réintégré n'acquiert pas de congés payés pendant sa période d'éviction</b>	<i>Cass. Soc., 11 mai 2017 : n° 15-19.73</i>
<b>Le taux horaire servant de base de calcul aux heures supplémentaires est d'ordre public</b>	<i>Cass. Soc., 11 mai 2017 : n° 16-12.482</i>
<b>Les tâches confiées à des stagiaires ne constituent pas un poste de reclassement du salarié inapte</b>	<i>Cass. Soc., 11 mai 2017 : n° 16-12.191</i>
<b>Licenciement économique impossible en cas de cessation partielle d'activité</b>	<i>Cass. Soc., 23 mars 2017 : n° 15-21.183</i>
<b>Astreintes mises en place par accord collectif : la Cour de cassation interdit à l'employeur une modification unilatérale</b>	<i>Cass. Soc., 1<sup>er</sup> mars 2017 : n° 14-22269</i>
<b>Si l'employeur refuse de réintégrer le salarié protégé, le juge des référés peut y remédier</b>	<i>Cass. Soc., 20 avril 2017 : n° 15-25.401</i>



# Textes



## Commissions paritaires régionales interprofessionnelles

*Arrêté du 30 mai 2017 portant calendrier de la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour 2017 et fixant le modèle des documents requis pour la désignation de leurs membres*

*Décret n° 2017-663 du 27 avril 2017 relatif aux modalités de mise en place et de fonctionnement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés*

### **Article L 23-111-1**

*I.- Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés.*

*II.- Elle représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales, ou, le cas échéant, départementales lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région, par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel conclu dans les conditions du présent titre :*

*1° Exerçant au moins les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L 23-113-1 ;*

*2° Composées d'au moins 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins 5 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de 11 salariés.*

*III.- Pendant la durée du mandat prévue à l'article L 23-112-3, le champ de compétence professionnelle et territoriale de la commission paritaire régionale interprofessionnelle n'est pas modifié.*

Afin de représenter les salariés des très petites entreprises (TPE), c'est-à-dire celles comptant moins de 11 salariés, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont été créées par la loi Rebsamen. Elles sont définitivement mises en place au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

L'objectif de ces commissions est d'assurer un dialogue social entre les représentants des employeurs dans ces secteurs et les représentants des salariés au niveau territorial, avec une proximité, à défaut de se faire dans l'entreprise, de taille trop petite.

Il ne s'agit pas d'une représentation directe des salariés dans leur propre entreprise, mais d'une représentation générale au niveau de chaque région.

Seuls sont concernés les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés, c'est-à-dire des TPE.

En effet, elle a vocation à représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales, ou, le cas échéant, départementales par le biais d'un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multi professionnel et lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région dans les conditions suivantes :

- exerçant au moins les mêmes attributions que celles de la commission paritaire régionale interprofessionnelle ;

- composées d'au moins 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins 5 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de 11 salariés.

La Commission paritaire est composée de salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés. Ces membres sont désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations syndicales professionnelles d'employeurs, dans le respect de certaines conditions. Ainsi, doivent être attribués :

- 10 sièges aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections ;
- 10 sièges aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience auprès des entreprises de moins de 11 salariés implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.

La parité entre les femmes et les hommes doit bien entendu être respectée par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs qui pourvoient les sièges qui leur sont attribués. Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à 1 (article L 23-112-1 du code du travail).

Le nouvel article L 23-112-3 du code du travail prévoit que les membres de la commission sont désignés pour 4 ans, et que leur mandat est renouvelable.

Concernant les membres de la commission, ceux-ci doivent être âgés de 18 ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques pour être désignés.

Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres de la commission sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours ne peut être recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivant la date où la composition de la commission a été rendue publique (article L 23-112-6 du code du travail).

La composition de la Commission est rendue publique par l'autorité administrative.

La loi Rebsamen fixe les compétences des commissions paritaires régionales interprofessionnelles dans le nouvel article L 23-113-1 du code du travail, à savoir :

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.



### **Versement de transport : nouvelles règles de calcul de l'effectif d'assujettissement**

*Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales*

Si le principe reste la prise en compte des salariés occupés dans un établissement situé dans une zone où est institué un versement de transport, l'affectation des salariés à un établissement donné s'effectuera, dans le cas général, en fonction de leur inscription au registre unique du personnel.

Le versement de transport est une contribution due par les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés employés en Ile-de-France ou, pour la province, dans une zone où un tel versement a été institué (articles L 2531-2 et L 2333-64 du CGCT).

#### **Article L2531-2 du CGCT**

*Dans la région d'Ile-de-France, les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, à l'exception des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social, sont assujetties à un versement de transport lorsqu'elles emploient au moins 11 salariés.*

*Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent 11 salariés sont dispensés pendant 3 ans du paiement du versement. Le montant du versement est réduit de 75 %, 50 % et 25 % respectivement chacune des 3 années suivant la dernière année de dispense. Pour les employeurs qui sont dispensés du versement en 1996, la dispense de paiement s'applique jusqu'au 31 décembre 1999.*

#### **Article L 2333-64 du CGCT**

*En dehors de la région d'Ile-de-France, les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, à l'exception des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social, peuvent être assujetties à un versement destiné au financement des transports en commun lorsqu'elles emploient au moins 11 salariés :*

- 1° Dans une commune ou une communauté urbaine dont la population est supérieure à 10 000 habitants ou, dans les 2 cas, lorsque la population est inférieure à 10 000 habitants et que le territoire comprend une ou plusieurs communes classées communes touristiques au sens de l'article L 133-11 du code du tourisme ;*
- 2° Dans le ressort d'un établissement public de coopération intercommunale compétent pour l'organisation de la mobilité, lorsque la population de l'ensemble des communes membres de l'établissement atteint le seuil indiqué ;*
- 3° Dans le ressort d'une métropole ou de la métropole de Lyon, sous réserve des dispositions prévues à l'article L 5722-7-1.*

*Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent 11 salariés sont dispensés pendant 3 ans du paiement du versement. Le montant du versement est réduit de 75 %, 50 % et 25 %, respectivement chacune des 3 années suivant la dernière année de dispense. Pour les employeurs qui sont dispensés du versement en 1996, la dispense de paiement s'applique jusqu'au 31 décembre 1999.*

Le décret 2017-858 du 9 mai 2017 réécrit les dispositions réglementaires relatives au décompte de l'effectif, dans des termes identiques pour l'Ile-de-France et la province. Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Selon les articles L 2531-3 et L 2333-65 du CGCT, les salariés s'entendent au sens du CSS, notion plus large, en ce qu'elle englobe des personnes assimilées aux salariés, que celle figurant aux articles D 2333-91 et D 2531-9 du CGCT, lesquels, dans leur rédaction actuellement en vigueur, prévoient la prise en compte des seuls salariés titulaires d'un contrat de travail. L'administration a d'ailleurs précisé, dans une circulaire publiée, qu'il convient de tenir compte des seuls salariés titulaires d'un contrat de travail pour la détermination de l'effectif d'assujettissement au versement de transport (Circulaire DSS 38 du 1<sup>er</sup> février 2010 : BOSS 2/10).

Or, les articles D 2333-91 et D 2531-9 du CGCT, dans leur rédaction résultant du décret, mentionnent les salariés, sans autre précision, et renvoient aux modalités de décompte prévues à l'article R 130-1 du CSS qui prévoit en particulier la prise en compte de certains dirigeants (prévus à l'article L 311-3, 11°, 12° et 23° du CSS). La question se pose donc de savoir si le renvoi à cette disposition aura pour effet, lors de

l'entrée en vigueur du décret, la prise en compte de ces personnes pour déterminer l'effectif d'assujettissement de l'entreprise au versement de transport.

Les salariés sont pris en compte dans l'effectif de leur établissement d'affectation...

Pour la détermination de l'effectif d'assujettissement au versement de transport, ainsi que de l'assiette de cette contribution, le principe reste la prise en compte des salariés affectés au sein de chaque établissement situé dans la région Ile-de-France ou, en province, dans chaque zone où est institué le versement de transport (CGCT article D 2333-87 réécrit et D 2531-7 nouveau).

Ces dispositions renvoient à l'article R 130-2 du CSS, selon lequel l'affectation des salariés correspond à leur inscription sur le registre unique du personnel de l'établissement, pour l'accomplissement des déclarations sociales obligatoires. Le dirigeant d'un établissement sera donc, en principe, redevable du versement de transport au titre de la rémunération versée aux salariés inscrits sur le registre unique du personnel de l'établissement, dès lors que l'effectif est d'au moins 11 salariés.

Il est à noter que dans le cadre juridique actuel, le critère d'assujettissement d'une entreprise au versement de transport est, selon une jurisprudence constante, le lieu effectif de travail des salariés (Cass. Soc., 3 juin 1993 : n° 91-12.065, 91-12.064 et 90-16.142). La référence au registre unique du personnel pourrait remettre en cause cette jurisprudence, notamment pour les salariés itinérants.

... sauf en cas d'activité en dehors des établissements de l'employeur

Le principe exposé ne s'applique pas dans les cas suivants (CGCT article D 2333-87 réécrit et D 2531-7 nouveau) :

- s'agissant des salariés intérimaires ou des salariés de groupements d'employeurs, il est tenu compte du lieu d'exécution de leur mission ou de leur activité en Ile-de-France ou, pour la province, dans chacune des zones où est institué le versement de transport.
- pour les autres salariés qui exercent leur activité hors d'un établissement de leur employeur, il est tenu compte du lieu où est exercée cette activité lorsque sa durée excède 3 mois consécutifs dans la région Ile-de-France ou, en province, dans chacune des zones où est institué le versement de transport. Actuellement, aucun texte ne fixe de délai à l'issue duquel l'activité exercée hors de l'établissement est prise en compte dans la zone où elle est exécutée. Il a même été jugé que le versement de transport était dû, en l'espèce en région parisienne, peu important le caractère occasionnel de leur activité (Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 17 janvier 2008 : n° 06-21.491).

Certains salariés deviennent exclus du calcul de l'effectif. Les salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport routier ou aérien qui exercent leur activité à titre principal en dehors de la région Ile-de-France ou, pour la province, d'une zone où a été institué le versement de transport sont exclus de la détermination des effectifs servant au calcul du versement de transport (CGCT article D 2333-87 réécrits et D 2531-7 nouveau).

Cette disposition rejoint une solution déjà adoptée tant par l'administration (Circ. Acoess 87 du 6 juin 2005) que par la Cour de cassation, qui avait jugé que des chauffeurs routiers, dont l'activité s'exerce en majeure partie hors de l'agglomération où est implantée leur entreprise, n'ont pas à être pris en compte dans ses effectifs d'assujettissement au versement de transport institué dans cette agglomération (Cass. Soc., 3 juin 1993 : n° 91-12.065, 91-12.064 et 90-16.142).

Selon la Cour de cassation, le versement de transport n'est pas dû sur les rémunérations de salariés dont les conditions spécifiques de travail ne permettent pas de déterminer un lieu où s'exerce leur activité principale, même si les établissements où ils se rendent sont majoritairement situés dans des zones où a été institué un versement de transport (Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 25 avril 2007 : n° 06-14.715).

Il est difficile de dire si cette solution restera applicable une fois le décret entré en vigueur. A défaut de remplir les conditions prévues pour la dérogation propre aux entreprises de transport routier ou aérien, ces salariés pourraient, en effet, devoir être pris en compte dans l'établissement auquel ils ont été affectés.

Les effectifs des salariés employés dans la région Ile-de-France ou, pour la province, dans chacune des zones où est institué le versement transport sont décomptés selon les modalités prévues à l'article R 130-1 du CSS pour le calcul et le recouvrement des cotisations et contributions sociales, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (CGCT articles D 2333-91 et D 2531-9 réécrits).

L'effectif d'assujettissement au versement de transport sera, comme avant l'intervention du décret, égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile précédente, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé n'étant pas pris en compte pour établir cette moyenne. Ces mesures figurent en effet à l'article R 130-1 du CSS.

En revanche, le calcul de l'effectif mensuel est modifié. En effet, les articles D 2333-91 et D 2531-9 du CGCT prévoient actuellement que les effectifs mensuels prennent en compte les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois. A compter de l'entrée en vigueur du décret, les salariés seront décomptés dans l'effectif de l'entreprise à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel ils ont été employés, en application du renvoi à l'article R 130-1 du CSS.

Les articles D 2333-91 et D 2531-9 du CGCT prévoient, dans leur version actuelle, que l'effectif d'un établissement créé en cours d'année ou de l'implantation d'une activité ne donnant pas lieu à création d'établissement est apprécié à la date de création ou d'implantation. Cette disposition n'est pas reprise dans la nouvelle rédaction de ces articles, mais l'article R 130-1 du CSS, auquel ils renvoient, règle la question de l'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié.

Pour les entreprises de travail temporaire, il est tenu compte du nombre des salariés permanents et des salariés intérimaires qui ont été liés à l'entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de l'année de décompte des effectifs employés dans la région Ile-de-France ou, pour la province, dans chacune des zones où est institué le versement de transport.

Pour établir l'assiette du versement de transport, il est tenu compte des rémunérations dues au titre de l'ensemble des salariés intérimaires employés par les entreprises redevables dans chaque zone au cours de l'année d'assujettissement au versement de transport à compter du premier jour de leur mission et quelle que soit la durée de celle-ci (CGCT articles D 2333-91 et D 2531-9 réécrits).

L'administration avait indiqué que le salarié intérimaire devait être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise de travail temporaire sans poser de conditions de durée minimale des missions (Lettre Acoff du 28-11-1988).

A notre sens, pour le calcul de l'effectif d'assujettissement au versement de transport, les salariés intérimaires devraient être pris en compte au prorata du nombre de jours pendant lequel ils ont été employés, comme le prévoit l'article R 130-1 du CSS.

La détermination de l'effectif d'assujettissement et l'établissement de l'assiette s'effectuant en deux temps, la rémunération de salariés intérimaires pourra être soumise au versement de transport alors même qu'ils ne seront pas pris en compte pour l'assujettissement de l'entreprise à cette contribution.

# Zoom



## Peut-on travailler avant 18 ans ?

Il est possible de travailler dès l'âge de 16 ans, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, contrat temporaire). Tout mineur souhaitant travailler doit y être autorisé par son *représentant légal* (père ou mère, par exemple), sauf s'il est émancipé.

Par dérogation, dans certains secteurs, il est possible de commencer à travailler avant 16 ans.

<b>Avant 14 ans</b>	<p>Avant 14 ans, un enfant ou un adolescent peut travailler uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• dans une entreprise de spectacles, de cinéma, de radiophonie, de télévision, ou d'enregistrements sonores,</li><li>• en tant que mannequin,</li><li>• dans une entreprise ou association ayant pour objet la participation à des compétitions de jeux vidéo.</li></ul> <p>Une autorisation administrative doit être accordée. Il est possible d'effectuer des visites d'information et des périodes d'observation en entreprise.</p>
<b>A partir de 14 ans</b>	<p>Avec l'accord de l'inspection du travail, un mineur âgé de 14 ans ou 15 ans peut travailler, uniquement pendant les vacances scolaires, dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• les vacances scolaires doivent durer au moins 14 jours,</li><li>• le mineur doit bénéficier d'un repos continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale des vacances,</li><li>• le mineur est affecté à des travaux légers qui ne doivent pas porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement.</li></ul> <p>Le mineur ne doit pas travailler plus de 35 heures par semaine, ni plus de 7 heures par jour. Sa rémunération doit être au moins égale à 80 % du Smic (soit 7,81 € en 2017).</p>
<b>A partir de 15 ans</b>	<p>Un mineur de 15 ans peut s'inscrire en apprentissage à condition qu'il ait terminé l'enseignement de la 3<sup>ème</sup>. À défaut, il doit attendre d'avoir 16 ans.</p> <p>Le mineur bénéficie de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel il a signé un contrat d'apprentissage. L'employeur peut être privé ou public, être une entreprise, une association ou profession libérale.</p>
<b>A partir de 16 ans</b>	<p>Il est possible de travailler dès l'âge de 16 ans, sauf pour effectuer certains travaux interdits ou réglementés, notamment lorsqu'ils sont dangereux pour la santé ou la sécurité du salarié</p>

### Durée légale du travail d'un jeune de moins de 18 ans

En matière de durée légale du travail d'un jeune de moins de 18 ans, les jeunes salariés, apprentis et stagiaires bénéficient de dispositions spécifiques concernant la durée du travail, le repos et les jours fériés.

La durée maximale hebdomadaire autorisée est fixée à 35 heures (au maximum 8 heures par jour). Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes consécutives dès lors que le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie.

Durée maximale quotidienne : la durée maximale quotidienne de travail est fixée à 8 heures (ou 7 heures pour les mineurs de 14 et 15 ans autorisés à travailler pendant les vacances scolaires).

Durée maximale hebdomadaire : la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures.

Les jeunes de moins de 18 ans peuvent, à titre exceptionnel, accomplir des heures supplémentaires dans la limite de 5 heures par semaine. L'accord de l'inspecteur du travail et l'avis conforme du médecin du travail sont obligatoires.

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos quotidien d'au moins :

- 12 heures consécutives s'ils ont moins de 18 ans,
- 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

### **Repos hebdomadaire**

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Cependant, des dérogations au repos hebdomadaire peuvent être fixées (par convention ou accord collectif) :

- si les caractéristiques particulières de l'activité le justifient,
- et si le salarié est âgé d'au moins 16 ans.

En cas de dérogation, le salarié mineur bénéficie d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

Toutefois, la dérogation en cas de travaux urgents (prévention d'accidents, dépannage, mesures de sauvetage) ou de travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance n'est pas applicable.

### **Jours fériés et ponts**

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés les jours chômés légaux, sauf s'ils travaillent dans les secteurs suivants :

- l'hôtellerie et la restauration,
- les traiteurs et organisateurs de réception,
- les cafés, tabacs et débits de boisson,
- la boulangerie, la pâtisserie,
- la poissonnerie, la boucherie et la charcuterie,
- la fromagerie-crèmerie,
- les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries,
- les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail,
- les spectacles.

### **Travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 à 18 ans**

Il existe par ailleurs des travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 à 18 ans.

Un jeune de 15 à 18 ans, employé ou en formation professionnelle, ne peut pas effectuer des travaux présentant un risque pour sa santé.

Cependant, le jeune en formation professionnelle peut effectuer certains de ces travaux si son employeur ou chef d'établissement fait une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Un jeune de 15 à 18 ans, employé ou en formation professionnelle, ne peut pas effectuer des travaux présentant des risques pour sa sécurité.

Cependant le jeune en formation professionnelle peut effectuer certains de ces travaux si son employeur ou son chef d'établissement fait une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail. Il s'agit des travaux réglementés.

Un jeune de 15 à 18 ans, employé ou en formation professionnelle, ne peut pas effectuer des travaux l'exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.



Enfin, si le jeune possède le diplôme ou le titre professionnel correspondant à l'activité qu'il exerce, il peut accomplir les travaux réglementés de sa profession, après avis médical.

### **Travail de nuit des moins de 18 ans**

Le travail de nuit est normalement interdit au jeune de moins de 18 ans, qu'il soit salarié ou stagiaire en milieu professionnel. Toutefois, des dérogations sont possibles dans certains secteurs d'activité ou dans des situations d'urgence. De plus, les règles sont différentes selon l'âge du jeune travailleur.

### **Jeunes de 16 à 18 ans**

Le travail de nuit doit rester exceptionnel et être nécessaire pour la continuité de l'activité économique de l'entreprise ou avoir une utilité sociale.

Plage horaire interdite : il est interdit de faire travailler un jeune âgé de 16 à 18 ans entre 22 h et 6 h. Cependant, des dérogations existent pour certains secteurs d'activité ou dans des situations d'urgence.

Dérogations par secteur : des dérogations sont accordées par l'inspecteur du travail, pour une période d'1 an maximum renouvelable. Sans réponse de l'inspecteur dans un délai de 30 jours, la demande de l'employeur est considérée comme acceptée.

Les dérogations ne sont possibles que dans des secteurs précis, déterminés par la réglementation :

- hôtellerie et restauration : le travail de nuit peut être autorisé de 22 h à 23 h 30,
- boulangerie et pâtisserie : le travail de nuit peut être autorisé au plus tôt à partir de 4 h, uniquement dans les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 h et 22 h,
- spectacles : le travail de nuit peut être autorisé jusqu'à minuit,
- courses hippiques : le travail de nuit peut être autorisé jusqu'à minuit et uniquement pour les activités liées à la monte du cheval et à la mène d'attelage en course.

Cette dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

Dérogations exceptionnelles en cas d'urgence :

Aucun jeune de moins de 18 ans ne peut travailler entre minuit et 4 h du matin quel que soit le secteur. Toutefois, en cas d'extrême urgence, l'employeur peut déroger à cette règle si le jeune est âgé de plus de 16 ans et :

- si aucun travailleur adulte n'est disponible,
- si la dérogation concerne des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus.

Une période équivalente de repos compensateur doit être accordée au jeune travailleur dans un délai de 3 semaines.

### **Jeunes avant 16 ans**

Il est interdit de faire travailler un jeune de moins de 16 ans entre 20 h et 6 h. Par exception, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail pour le salarié de moins de 16 ans travaillant dans une entreprise de spectacle, de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores.

En cas de travail de nuit, le salarié de moins de 16 ans doit bénéficier d'un repos continu quotidien d'au moins 12 heures.



## Burn-out : amélioration de la prise en charge

Décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)

Considérant le burn-out comme un syndrome d'épuisement professionnelle « difficile à repérer, parfois diagnostiqué à tort ou traité de façon inadéquate », la Haute Autorité de santé (HAS), dans un communiqué du 22 mai 2017, est venue donner des recommandations aux professionnels pour les aider à dresser le bon diagnostic afin de proposer une prise en charge personnalisée et d'aider au retour au travail.

L'article 27 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi améliore la reconnaissance du caractère professionnel des pathologies psychiques par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

En application de cette disposition, le décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 renforce l'expertise médicale des comités en leur adjoignant en tant que de besoin la compétence d'un professeur des universités-praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie lorsque sont étudiés des cas d'affections psychiques.

Par ailleurs, afin de recentrer et de renforcer l'action des comités sur les cas les plus complexes, parmi lesquels les dossiers de pathologies psychiques, le texte prévoit la possibilité d'un examen des dossiers les plus simples par 2 médecins au lieu de 3.

Enfin, le décret procède à diverses modifications de la procédure d'instruction applicable qui faciliteront la reconnaissance de l'ensemble des maladies professionnelles, notamment celle des affections psychiques.

La HAS préconise une prise en charge du burn-out individualisée reposant notamment sur :

- un arrêt de travail dont la durée est adaptée à la situation du patient ;
- un traitement adapté où les antidépresseurs ne doivent pas être systématiques, la prise en charge pouvant se fonder sur des interventions psychothérapeutiques ou psychocorporelles (techniques de relaxation...).

Avant le retour au travail, la HAS recommande une analyse du poste et des conditions de travail avec l'organisation de visites de préreprise avec le médecin du travail. Par ailleurs, elle encourage un suivi régulier impliquant le médecin du travail, le médecin traitant et, le cas échéant le psychiatre, pour aider au maintien dans l'emploi du patient.

Pour une prise en charge adaptée, la HAS énumère 5 types de symptômes aux professionnels pour les aider à poser en amont le bon diagnostic. Ils sont d'ordre :

<b>émotionnel</b>	anxiété, hypersensibilité, tristesse
<b>cognitif</b>	troubles de la mémoire, de l'attention ou de la concentration
<b>comportemental</b>	isolement social, agressivité, diminution de l'empathie
<b>motivationnel</b>	désengagement, remise en cause professionnelle, dévalorisation
<b>physique</b>	troubles du sommeil, troubles musculo-squelettiques

Les symptômes repérables n'étant pas spécifiques au burn-out, le médecin traitant et le médecin du travail devront s'intéresser en complément :

- aux conditions de travail (autonomie, organisation et intensité du travail, relations) ;
- à la personne et à son vécu (antécédents personnels et familiaux, rapport au travail).

# Jurisprudence

## **Le salarié réintégré n'acquiert pas de congés payés pendant sa période d'éviction**

*Cass. Soc., 11 mai 2017 : n° 15-19.73*

Un salarié, dont le licenciement a été jugé nul, doit être réintégré dans l'entreprise, sauf si sa réintégration est manifestement impossible. Il a alors droit à une indemnité compensant la perte de ses salaires subie entre son éviction et son retour dans l'entreprise, sommes dont il peut être déduit, selon les cas, les éventuels revenus d'activité ou de remplacement perçus pendant cette période.

Il s'agit, notamment, des licenciements :

- discriminatoires ou prononcés suite à une action en justice du salarié fondée sur l'interdiction des discriminations (articles L 1132-1 à L 1132-4) ;
- prononcés en méconnaissance de la protection accordée aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (article L 1226-13) ;
- prononcés en méconnaissance de la protection accordée aux représentants du personnel et syndicaux ainsi qu'aux candidats aux élections professionnelles (articles L 2411-3 ; L 2411-5 ; L 2411-8 ; L 2411-10) ;
- prononcés en méconnaissance des règles protectrices de la maternité (articles L 1225-4 ; L 1225-4-1 et L 1225-5) ;
- prononcés en l'encontre d'un lanceur d'alerte du fait de l'alerte ;
- etc.

La nullité du licenciement, quel qu'en soit le motif, entraîne de plein droit la réintégration sur demande du salarié. La réintégration s'impose à l'employeur, sauf impossibilité matérielle.

La liquidation de l'entreprise constitue une impossibilité matérielle à la réintégration (Cass. Soc., 20 juin 2006 : n° 05-44256).

En revanche, il n'y a pas d'impossibilité matérielle lorsque les fonctions du salarié devant être réintégré ont été confiées à un prestataire extérieur (Cass. Soc., 14 septembre 2016 : n° 15-15944).

Le salarié réintégré a droit au versement des salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration (Cass. Soc., 25 janvier 2006 : n° 03-47517).

Les revenus de remplacement et les rémunérations perçus pendant cette période doivent être déduits de ce versement (Cass. Soc., 12 février 2008 : n° 07-40413), sauf lorsque le licenciement est déclaré nul pour cause de discrimination (exemples : grève, activité syndicale, état de santé) (Cass. Soc., 11 juillet 2012 : n° 10-15905 ; Cass. Soc., 9 juillet 2014 : n° 13-16434) ou qu'il est déclaré nul en raison de la violation du statut protecteur d'un salarié protégé (à savoir, licenciement sans autorisation administrative) (Cass. Soc., 10 novembre 2006 : n° 04-47623).

Si le salarié ne demande pas sa réintégration ou si celle-ci est jugée matériellement impossible, il peut obtenir :

- les indemnités de rupture : indemnités de licenciement (indemnité légale ou conventionnelle), indemnités de préavis ;
- en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement, la réparation du préjudice lié à cette irrégularité soit par une indemnité distincte, soit par une somme comprise dans l'évaluation globale du préjudice résultant de la nullité du licenciement (Cass. Soc., 23 janvier 2008 : n° 06-42919) ;

- des dommages-intérêts réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant, souverainement apprécié par les juges du fond, est au moins égal à 6 mois de salaire quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise (Cass. Soc., 14 avril 2010 : n° 09-40486).

Si la nullité du licenciement est due à une absence ou à la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi, ce minimum peut être au moins égal aux 12 derniers mois de salaire si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté, ou à la réparation du préjudice subi s'il a moins de 2 ans d'ancienneté (articles L 1235-11 et L 1235-14).

En l'espèce, la question s'est posée dans l'arrêt du 11 mai 2017 de savoir si un salarié dont le licenciement est annulé et qui est réintégré dans l'entreprise peut obtenir le report des congés qu'il aurait dû acquérir pendant la période d'éviction et qu'il n'a pas pu prendre par la faute de l'employeur.

Un salarié de retour dans l'entreprise après annulation de son licenciement a demandé à bénéficier des jours de congés payés au titre de la période d'éviction de l'entreprise, aux motifs qu'en cas de réintégration, le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés par la faute de l'employeur a droit au report de ses congés.

Telle n'est pas la solution retenue par la Cour de cassation qui rejette le pourvoi formé par le salarié. Les juges approuvent la cour d'appel d'avoir décidé que la période d'éviction ouvrant droit, non à une acquisition de jours de congés, mais à une indemnité d'éviction, le salarié ne peut pas bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période.

Cette solution est logique : le droit à congé payé est ouvert en contrepartie d'un travail effectif, certaines absences pouvant être assimilées par la loi ou la jurisprudence à du travail effectif. Dans la mesure où le salarié n'a pas travaillé au service de son employeur pendant la période d'éviction, aucun droit à congé payés ne peut lui être ouvert.

En pratique, la situation du salarié réintégré est, en matière d'acquisition des congés payés, assimilable à celle du salarié nouvellement embauché. Il doit effectivement travailler avant de pouvoir prétendre à des congés



**A savoir :** *le salarié qui est réintégré après l'annulation de son licenciement ne peut pas bénéficier de jours de congés pour la période où il n'a pas travaillé, la période d'éviction de l'entreprise ouvrant droit à une indemnité d'éviction*

### **Le taux horaire servant de base de calcul aux heures supplémentaires est d'ordre public**

*Cass. Soc., 11 mai 2017 : n° 16-12.482*

En l'espèce, un accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail conclu en application de la loi Aubry I prévoyait le calcul des heures supplémentaires sur la base d'un taux horaire égal au quotient du salaire de base sur l'horaire mensuel de travail réalisé avant la réduction du temps de travail. En contrepartie, l'accord maintenait le salaire de base malgré le passage de 39 à 35 heures hebdomadaires.

Le taux horaire était déterminé de la manière suivante : (salaire de base mensuel/horaire mensuel après RTT) x (horaire mensuel après RTT/169,58 h).

Or, le nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié dans le mois était de 152,19 h. Un tel calcul revenait donc à minorer l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires, le taux horaire étant affecté d'un coefficient de minoration de 0,8975 (152,19/169,58).

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, considère que l'accord d'entreprise viole les dispositions d'ordre public régissant le paiement des heures supplémentaires. Pour elle, le texte d'ordre

public de l'article L 3121-22 (devenu L 3121-28) du code du travail prévoyant le principe de la majoration de salaire des heures supplémentaires accomplies par le salarié renvoie pour son application au taux horaire des heures normales de travail et le taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires ne saurait être inférieur au quotient résultant de la division du salaire brut mensuel par l'horaire mensuel de travail.



**A savoir :** *la majoration des heures supplémentaires s'applique au taux horaire des heures normales de travail, lequel ne peut être inférieur au quotient résultant de la division du salaire brut par l'horaire mensuel*

### **Les tâches confiées à des stagiaires ne constituent pas un poste de reclassement du salarié inapte**

*Cass. Soc., 11 mai 2017 : n° 16-12.191*

En l'espèce, un salarié, déclaré inapte à son poste mais apte à occuper un poste administratif, soutenait que les tâches confiées à plusieurs stagiaires recrutés par l'entreprise étaient compatibles avec l'avis du médecin du travail et auraient dû lui être proposées à titre de reclassement. En d'autres termes, selon le salarié, plutôt que de recruter plusieurs stagiaires pour des missions ponctuelles, l'employeur aurait dû regrouper ces tâches pour constituer un poste de reclassement. Les juges le déboutent : l'employeur n'avait pas à inclure ces missions ponctuelles dans sa recherche de reclassement.

D'une part, l'obligation de reclassement n'impose pas à l'employeur de créer un nouvel emploi au bénéfice du salarié (Cass. Soc., 21 mars 2012 : n° 10-30.895).

D'autre part, les stagiaires ne sont pas des salariés de l'entreprise : par définition, les tâches qui leur sont confiées sont liées à la formation qu'ils suivent, et ne correspondent pas à un poste de travail permanent (Cass. Soc., 4 octobre 2007 : n° 06-44.106). Si tel était le cas, le stage pourrait être requalifié en contrat de travail (Cass. Soc., 27 octobre 1993 : n° 90-42.620).

La Cour de cassation réserve dans son arrêt du 11 mai 2017 le cas de la fraude, qui n'était pas évoqué en l'espèce : si le salarié inapte prouve que l'employeur a recruté des stagiaires pour occuper un poste de travail plutôt que d'embaucher un salarié, il pourrait établir un manquement à l'obligation de reclassement de nature à priver son licenciement de cause réelle et sérieuse.



**A savoir :** *les tâches confiées à des stagiaires qui ne sont pas salariés de l'entreprise, mais suivent une formation au sein de celle-ci, ne constituent pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré physiquement inapte*

### **Licenciement économique impossible en cas de cessation partielle d'activité**

*Cass. Soc., 23 mars 2017 : n° 15-21.183*

Par sa décision du 23 mars 2017, la Cour de cassation est venue préciser les contours du motif de la cessation partielle de l'activité, cause économique autonome.

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016, l'article L 1233-3 du code du travail prévoit expressément la cessation d'activité parmi les motifs économiques. Ce motif était accepté depuis plusieurs années par la Cour de Cassation (Cass. Soc., 16 janvier 2001 : n° 98-44.647).

Néanmoins, cette cessation d'activité doit obligatoirement cumuler trois conditions (Cass. Soc., 29 avril 2009 : n° 07-44.306 et Cass. Soc., 20 mai 2015 : n° 14-11.996) :

- cessation définitive
- cessation totale : concerne l'intégralité de l'entreprise
- absence de faute légère et blâmable de l'entreprise

Si l'employeur peut démontrer ces trois exigences, il n'a pas besoin de justifier de difficultés économiques, une mutation technologique ou une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise.

Dans son arrêt du 23 mars 2017, la Haute Juridiction a indiqué que la cessation de l'activité liée à un tiers ne justifie pas la cause économique si cette cessation ne cumule pas les trois conditions ci-dessus rappelées.

En l'espèce, il s'agissait d'une Chambre de commerce qui avait décidé de l'arrêt de l'exploitation d'un hôtel au sein de l'aéroport. L'employeur avait alors engagé des licenciements économiques pour cessation d'activité. La Cour de cassation a estimé qu'il ne s'agissait pas d'une cessation complète de l'activité car l'hôtel appartenait au groupe Accord comprenant de nombreux hôtels.

Dans ce cas, la suppression des emplois sera justifiée uniquement si elle découle de difficultés économiques ou une mutation technologique ou si la réorganisation de l'entreprise qu'elle entraîne est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ce qui n'était absolument pas le cas du groupe Accord.



**A savoir :** *la suppression des emplois est justifiée uniquement si elle découle de difficultés économiques ou une mutation technologique ou si la réorganisation de l'entreprise qu'elle entraîne est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise*

### **Astreintes mises en place par accord collectif : la Cour de cassation interdit à l'employeur une modification unilatérale**

*Cass. Soc., 1<sup>er</sup> mars 2017 : n° 14-22269*

En l'espèce, un accord d'entreprise a été conclu le 16 avril 2007 afin d'organiser les astreintes à domicile et les gardes. Envisageant de modifier cette organisation, la société réunit les syndicats en vue d'établir un avenant auquel s'est opposé un syndicat majoritaire. Mais l'employeur décide de passer outre ce refus.

Le syndicat reprochant à l'employeur une modification unilatérale de l'organisation des astreintes et des gardes, saisit la juridiction civile afin d'obtenir en particulier le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'inexécution de l'accord d'entreprise.

Dans un premier temps, la Cour d'appel de Paris donne raison à l'employeur dans son arrêt du 6 mars 2014. Pour débouter le syndicat de sa demande, la cour d'appel estime que :

- l'employeur n'avait pas modifié l'accord d'entreprise du 16 avril 2007 ;
- en effet, il était prévu que les astreintes pouvaient varier selon le service et la période permettant à l'employeur d'intégrer, de façon unilatérale, de nouveaux services en astreinte si l'activité l'exigeait.

Mais la Cour de cassation n'est pas sensible aux arguments mis en avant par la cour d'appel. Elle casse et annule l'arrêt, renvoyant les deux parties devant une nouvelle cour d'appel, autrement composée.

Elle se fonde pour cela sur l'obligation qui pèse sur l'employeur d'exécuter un accord qui le lie. Cet accord prévoyait en outre que si l'activité devait changer et modifier le système en vigueur, la direction et les organisations syndicales convenaient de se rencontrer pour définir les nouvelles modalités et établir, si possible, un avenant au présent accord.

*Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.*

*La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.*

*La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.*

C'est désormais au sein de l'article L 3121-9 qu'est proposée la définition d'une période d'astreinte (article auparavant consacré aux équivalences). Nous remarquerons que les termes *à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* sont désormais remplacés par *doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise*.

Au sein du même article est intégré un nouveau paragraphe confirmant que :

- la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.
- la définition de l'astreinte, donnée par le présent article L 3121-9, précise bien que l'astreinte ne se déroule pas sur le lieu de travail (certains arrêts de la Cour de cassation semblent avoir été pris en considération en l'espèce).

Astreinte et repos : aucune modification n'est apportée, sauf bien entendu la numérotation de l'article en référence. Il est ainsi confirmé que, sauf dans le cas où une intervention se produit, les périodes d'astreinte sont décomptées des durées minimales de repos, à savoir :

- repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

La mise en place : c'est dans le cadre du champ de la négociation collective, et au sein d'un article profondément modifié par la loi travail, que se retrouve désormais les conditions de mises en place correspondantes.

Cette mise en place peut être réalisé par :

- convention ;
- accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Cette convention ou cet accord fixe :

- le mode d'organisation des astreintes ;
- les modalités d'information ;
- les délais de prévenance des salariés concernés ;
- ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

Dispositions supplétives : c'est le cadre du champ des *dispositions supplétives*, que se retrouve l'article L 3121-12 modifié (auparavant consacré au contingent en matière d'heures supplémentaires).

Il y est confirmé, qu'en l'absence d'accord collectif prévu à l'article L 3121-11 :

- le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- les modalités d'information des salariés concernés seront fixées par décret en Conseil d'État (à paraître) et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance (NDLR : les dispositions en vigueur avant la loi travail sont désormais

prévues dans le cadre des dispositions supplétives).

Délai de prévenance : c'est au sein de l'article L 3121-9 que le délai de prévenance est confirmé, en lieu et place des anciennes dispositions, le code du travail évoque désormais le fait que les salariés sont informés de leur programmation individuelle *dans un délai raisonnable*.



**A savoir :** *en l'espèce un accord d'entreprise conclu afin d'organiser les astreintes à domicile et les gardes. Envisageant de modifier cette organisation, la société réunit les syndicats en vue d'établir un avenant auquel s'est opposé un syndicat majoritaire. Mais l'employeur décide de passer outre ce refus : pour la Cour de cassation, obligation de l'employeur d'exécuter un accord qui le lie*

### **Si l'employeur refuse de réintégrer le salarié protégé, le juge des référés peut y remédier**

*Cass. Soc., 20 avril 2017 : n° 15-25.401*

La réintégration du salarié protégé à la suite de l'annulation sur recours contentieux de la décision autorisant le licenciement est de droit, dès lors qu'elle est demandée (Cass. Soc., 2 mai 2001 : n° 98-46.342).

Hors le cas d'une impossibilité absolue, l'employeur ne peut pas se soustraire à cette obligation et il doit réintégrer le salarié dans son précédent emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire.

Afin de garantir l'effectivité de ce droit, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que le refus de l'employeur de réintégrer un salarié protégé dans son emploi ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans un emploi équivalent, engendre un trouble manifestement illicite auquel le juge des référés doit mettre fin (Cass. Soc., 26 juin 2001 : n° 99-41.019 ; Cass. Soc., 16 octobre 2013 : n° 12-30.101).

L'arrêt du 20 avril 2017 illustre cette solution.

En l'espèce, 4 salariés protégés, dont les autorisations administratives de licenciement avaient été annulées par la juridiction administrative, avaient demandé leur réintégration. Invoquant la disparition des emplois initialement occupés, l'employeur avait proposé à chacun d'eux un poste dans un autre établissement que les salariés avaient refusé.

Saisie par ceux-ci, la cour d'appel avait estimé n'y avoir pas lieu à référé au motif qu'en l'état des propositions de réintégration de l'employeur refusées par les salariés, il n'existait pas de trouble manifestement illicite et que la question de savoir si ces postes constituaient des emplois équivalents se heurtait à une contestation sérieuse.

Une telle analyse ne pouvait pas être approuvée par la chambre sociale. En effet, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le trouble manifestement illicite résulte de la seule impossibilité pour les salariés d'obtenir leur réintégration.

Par suite, même en présence d'une contestation sérieuse, les juges des référés étaient tenus, conformément à l'article R 1455-6 du code du travail, de vérifier si les propositions faites par l'employeur portaient sur des emplois équivalents à ceux initialement occupés.



**A savoir :** *l'impossibilité pour le salarié protégé dont l'autorisation administrative de licenciement est annulée d'obtenir sa réintégration constitue un trouble manifestement illicite auquel le juge des référés doit mettre fin, même en présence d'une contestation sérieuse*



