Juin 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Région Auvergne - Rhône-Alpes

Inaptitude : le refus non motivé d'un reclassement n'est pas à lui seul abusif

L'inaptitude, régulièrement constatée, du salarié à occuper son emploi, fait peser sur l'employeur une obligation de reclassement, dont la mise en œuvre requière de prendre en compte les indications du médecin du travail (articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du code du travail), et qui a pour effet de ne permettre alors le prononcé d'un licenciement qu'en cas de :

- mention expresse dans l'avis du médecin du travail que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* », ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » ;
- ou impossibilité de proposer un emploi correspondant aux capacités du salarié ;
- ou encore, refus par ce dernier de l'emploi proposé, lequel ne saurait être considéré comme fautif, mais peut dégénérer en **« abus »**, privant par là le salarié des indemnités spécifiques de rupture prévues à l'article L.1226-14 du code du travail, lorsque l'inaptitude est **consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**.

Il en a notamment été jugé ainsi lorsque le refus du salarié intervient **sans motif légitime** pour un poste approprié à ses nouvelles capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé (Cass. soc. 7 mai 1996, n°92-42572).

Appelée toutefois à se prononcer une nouvelle fois sur cette question, la Cour de cassation a estimé, dans un arrêt en date du 22 juin 2017, que « ***le seul fait pour le salarié de ne pas indiquer à l'employeur les motifs du refus*** *de postes estimés conformes à l'avis du médecin du travail ne caractérise pas à lui seul le caractère abusif de ce refus* », étant précisé, par ailleurs, que ce refus n'est jamais abusif, dès lors que le reclassement emporte la modification du contrat de travail (not. Cass. soc. 15 juillet 1998, n° 95-45362).

Taux du « versement transport »

Cette contribution correspond à la participation des employeurs occupant onze salariés et plus, au **financement des transports en commun** dans certaines communes ou groupements de communes de plus de 10 000 habitants (cf. lien suivant).

Une circulaire ACOSS n° 2017-22 du 20 juin 2017 précise à cet égard la modification de certains taux applicables, notamment s'agissant de la Communauté d'Agglomération « **Mâconnais Beaujolais Agglomération** » portés à **0,80%** sur le territoire des communes comprises dans son périmètre de transport urbain à compter du **1er juillet 2017**.

Motif du licenciement économique consécutif au refus de modification du contrat de travail

La modification du contrat de travail pour un motif économique nécessite de recueillir, au préalable, l'**accord expresse ou tacite du salarié***, faute de quoi l'employeur ne peut que :

- soit renoncer aux changements envisagés ;
- soit engager une procédure de licenciement pour motif économique, lorsque les circonstances ayant donné lieu à la proposition répondent aux critères légaux énoncés à l'article L.1233-3 du code du travail.

Dans cette dernière hypothèse, ce n'est donc pas le refus du salarié qui motive le licenciement, mais la **cause économique à l'origine de la proposition de modification** du contrat de travail (Cass. soc. 20 octobre 1998, n°96-40614), comme le confirme la Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 2 juin 2017, en rappelant qu'il appartient dès lors au juge « *de vérifier,* ***non la légitimité de ce refus, mais le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué*** *et de son incidence sur l'emploi de la salariée* ».

* Dans cette hypothèse, l'accord est considéré comme tacite en cas de silence gardé par le salarié pendant un délai d'un mois (article L.1222-6 du code du travail)

Incidence de l'absence de déclaration CNIL concernant la gestion de la messagerie professionnelle

Rendue nécessaire, aux termes de l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978, pour la mise en place d'un traitement automatisé de données à caractère personnel, la réalisation d'une déclaration préalable auprès de la CNIL concernant le système de messagerie électronique professionnelle, n'apparait pas indispensable à la **production en justice des courriels adressés par l'employeur ou par le salarié**, afin d'établir les éventuels manquements de ce dernier, en l'absence de toute association avec un dispositif de ***« contrôle individuel de l'activité des salariés »***.

En effet, dans ce cas, une telle carence n'est pas « *susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés* » du personnel de l'entreprise, comme vient de le préciser la Cour de cassation dans une décision du 1er juin 2017.

Une mauvaise interprétation de la convention collective ne donne pas lieu à un « usage »

L'usage correspond à une **pratique suivie dans l'entreprise**, prenant la forme d'un **avantage supplémentaire** accordé à tout ou partie du personnel par rapport à la loi, à la convention collective ou au contrat de travail.

Elle **fait naitre un droit au bénéfice du salarié**, dont il lui est permis de se prévaloir, sous réserve que la pratique en question présente les caractéristiques suivantes (Cass. soc. 23 mars 1988, n°85-45096) :

- la constance, qui induit une répétition (ex : respect de la même échéance pendant plusieurs années) ;
- la généralité, supposant que tous les salariés de l'entreprise, ou une catégorie particulière d'entre eux, en bénéficient ;
- la fixité, qui implique qu'elle demeure toujours déterminée selon les mêmes modalités (ex : critères d'attribution et règles de calcul d'une prime).

L'employeur ne peut alors se libérer de cet engagement que par une dénonciation régulière :

- en informant l'ensemble des salariés concernés, ainsi que les représentants du personnel s'ils existent ;
- et en respectant un délai de prévenance suffisant, fonction de la nature de l'avantage accordé jusque-là.

Faute d'une véritable volonté de la part de l'employeur d'instituer un usage, ces exigences ne sont toutefois **pas applicables lorsque l'avantage a été attribué en raison d'une erreur**, même répétée, sauf à ce que celle-ci soit intervenue de manière systématique pendant plusieurs années (Cass. soc. 28 octobre 1998, n°96-44470).

Il en va notamment ainsi lorsque l'erreur se rapporte à l'interprétation donnée aux stipulations de la convention collective, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 9 juin 2017, dans une espèce relative au versement opéré à tort, pour un tel motif, d'une indemnité de panier.

Mesures requises en cas de vague de chaleur

Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Or, durant la période estivale, certaines catégories de salariés peuvent être exposés à des **risques professionnels liés aux grandes chaleurs**, notamment dans le secteur du bâtiment.

Afin de rappeler, dès lors, aux employeurs les obligations spécifiques résultant de tels épisodes, les signes d'alerte, principaux symptômes et **gestes à adopter**, ont fait l'objet d'un communiqué du ministère du travail le 20 juin 2017.

Licenciement en cas de perturbations d'un service engendrées par des absences pour maladie

Si l'état de santé du salarié ne peut **en aucun cas justifier la rupture de son contrat de travail**, eu égard aux dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, il en va différemment lorsque des **perturbations liées à la prolongation ou à la répétition d'arrêts de travail** rendent nécessaire son remplacement définitif, par l'embauche d'une personne en contrat à durée indéterminée (Cass. soc. 13 mars 2001, n°99-40110).

La seule gêne occasionnée au service dans lequel travaille le salarié absent est toutefois insuffisante à cet égard (Cass. soc. 2 décembre 2009, n°08-43486), sauf à ce que le service en question apparaisse **essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise** (Cass. soc. 16 décembre 2009, n°08-41841).

Raison pour laquelle, dans un arrêt en date du 23 mai 2017, la Cour de cassation a jugé irrégulier, le licenciement d'une salariée, pourtant intervenu après sept mois d'arrêt de travail, et faisant suite à d'autres périodes d'absence prolongée, malgré « *la perturbation du service de prospection et de fidélisation de la clientèle* » dans lequel elle travaillait, du fait que « *le caractère essentiel de ce service dans l'entreprise* » n'était pas établi.

Pour en savoir plus : lien vers notre fiche d'information sur l'arrêt maladie du salarié

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles mises en place au 1er juillet 2017

Afin de **représenter les salariés et les employeurs des très petites entreprises** (TPE) relevant des branches dépourvues de commissions paritaires régionales ou locales équivalentes, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont été instituées, à compter du 1er juillet 2017, par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (article 1er).

Composées, chacune, de dix représentants des organisations syndicales de salariés et de dix représentants d'organisations professionnelles d'employeurs, désignés pour quatre ans (cf. arrêté du 1er juin 2017 portant attribution des sièges de membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour le mandat 2017-2021), ces commissions ont notamment pour mission de « *donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables* » (article L.23-113-1 du code du travail).

Leurs **modalités de mise en place** et règles de fonctionnement, ont ainsi été spécifiées dans une circulaire DGT/RT2/2017/191 du 1er juin 2017.

Contact Plateforme Droit du travail

Tél. : 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

Prochaine Actualité - courant Septembre 2017