Mai 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale expert - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Région Auvergne - Rhône-Alpes

Mandat à une personne extérieure à l'entreprise pour réaliser la procédure de licenciement

Tenu au respect d'une procédure particulière en matière de licenciement, s'achevant par la notification de celui-ci, l'employeur dispose toutefois de la faculté d'en confier la réalisation à un mandataire autorisé à le représenter, soit en raison des fonctions qu'il exerce dans l'entreprise (Cass. Ch. Mixte, 19 novembre 2010, n°10-10095), soit de manière expresse, **à condition qu'il ne s'agisse pas alors d'une personne « *étrangère à l'entreprise* »** (Cass. soc. 7 décembre 2011, n° 10-30222).

Tel n'est pas le cas d'un intervenant extérieur, en particulier de son avocat ou de son **expert-comptable**, auquel un pouvoir ne peut être confié sur le sujet, comme le rappelle une nouvelle fois la Cour de cassation dans un arrêt en date du 26 avril 2017.

En effet, à défaut, la rupture du contrat de travail ainsi opérée, risquerait d'apparaitre « ***dépourvue de cause réelle et sérieuse*** […] *nonobstant la signature pour ordre de la lettre de licenciement par cette personne à laquelle il était interdit à l'employeur de donner mandat* ».

L'obligation de formation de l'employeur

Aux termes de l'article L.6321-1 du code du travail, « *l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail* », et « *veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* ».

Il en résulte pour lui, non « *une simple faculté* », mais une **véritable obligation** à l'égard du personnel de l'entreprise, satisfaite au moyen, le cas échéant, du **plan de formation** mentionné au 1° de l'article L.6312-1 du code du travail.

En effet, faute de s'être assuré, au préalable, du respect de cette exigence, sa **responsabilité** est susceptible d'être exposée (Cass. soc. 21 avril 2017, n°15-28640), notamment lors de l'appréciation des efforts de reclassement attendus en vue du prononcé de certains licenciements.

Ainsi, le licenciement pour inaptitude ne paraît pouvoir valablement intervenir qu'à l'endroit d'un salarié dont le maintien de la capacité à occuper un emploi a été convenablement garanti pendant toute la durée de la relation de travail.

Licenciement pour motif économique en cas de cessation d'activité de l'entreprise

Décidé par l'employeur pour des raisons ne tenant pas à la personne du salarié, le licenciement pour motif économique peut résulter de difficultés, telles qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie, emportant la suppression de l'emploi occupé, sa transformation, ou la modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié (article L.1233-3 du code du travail).

Mais ce mode de rupture peut également être la conséquence d'une **cessation d'activité, non liée à la situation de l'entreprise**, en l'absence de faute ou d'une légèreté blâmable du dirigeant (Cass. soc. 16 janvier 2001, n°98-44647).

Tel peut notamment être le cas de la fermeture intervenue, en raison de l'état de santé, de l'âge du chef d'entreprise, ou encore à la suite d'un sinistre (Cass. soc. 27 juin 2000, n°98-42555).

Il importe alors seulement qu'elle revête **un caractère définitif et complet**.

La simple interruption temporaire, que celle-ci soit « *consécutive à l'inaptitude par suite de maladie de la gérante* » (Cass. soc. 30 janvier 1996, n°92-43074), ou qu'elle ait pour objet de permettre la réalisation de travaux de rénovation (Cass. soc. 15 octobre 2002, n°01-46240), ne permet donc pas de répondre aux exigences ainsi fixées par la jurisprudence.

Il en va de même lorsque l'**arrêt d'exploitation ne concerne que l'un des établissements existants**, comme le souligne la Cour de cassation dans un arrêt en date du 23 mars 2017.

Pour en savoir plus : cf. fiche d'information sur le licenciement pour motif économique

Arrêt de travail et abandon de poste

L'absence d'un salarié, lorsqu'elle n'a pas été autorisée au préalable, est en principe constitutive d'une faute, susceptible de donner lieu au prononcé d'une sanction pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au licenciement, sauf circonstance particulière, ou justificatif médical adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures.

De même, le fait de quitter son poste de travail, en raison de son état de santé, afin de consulter un médecin, ne saurait lui être reproché (Cass. soc. 3 juillet 2001, n°99-41738), toute sanction intervenue pour un tel motif étant considérée comme discriminatoire (article L.1132-1 du code du travail).

Dès lors, un salarié bénéficiant d'un arrêt de travail daté du jour de son départ prématuré ne peut se voir reprocher par la suite un « abandon de poste » par l'employeur, comme le rappelle un arrêt rendu par la Cour de cassation le 22 mars 2017.

Indemnité de licenciement et arrêt maladie

Fixées aux articles L.1234-9 et R.1234-4 du code du travail les **modalités de calcul** de l'indemnité de licenciement, sont fonction de l'ancienneté du salarié et d'une rémunération dite de référence correspondant :

- soit au douzième de celle versée au cours des douze derniers mois précédant le licenciement ;

- soit au tiers de celle versée au cours des trois derniers mois, si son montant s'avère plus favorable pour le salarié.

A cet égard, une difficulté peut résulter toutefois de l'existence d'une période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie.

En effet, il n'est pas rare que la rémunération alors perçue par le salarié soit moindre que celle attachée à une période d'activité, et conduise ainsi à l'attribution d'une indemnité de rupture réduite, ce qui apparaitrait contraire à l'interdiction de toute mesure discriminatoire liée à l'état de santé prévue par l'article L.1132-1 du code du travail.

La Cour de cassation a donc considéré, dans un arrêt du 23 mai 2017, que le salaire de référence à prendre en compte doit correspondre, dans une telle hypothèse, au salaire mensuel brut moyen des douze ou des trois derniers mois **précédant l'arrêt maladie**.

Réglementation des tenues vestimentaires

A l'approche de la période estivale, le port de certaines tenues vestimentaires par son personnel peut constituer, pour l'entreprise, une gêne au regard de la nature des missions qui leur sont confiées.

Il importe à cet égard de souligner que, si la liberté de se vêtir n'est pas considérée comme une liberté fondamentale (Cass. soc. 28 mai 2003, n°02-40273), il appartiendra à l'employeur qui entend la restreindre, de **justifier sa décision par la nature des fonctions occupées, en proportionnant l'approche retenue alors au but recherché** (article L.1121-1 du code du travail).

Ainsi, l'interdiction du port d'un bermuda, adressée au personnel en contact avec la clientèle, a pu être considéré comme légitime (Cass. soc. 12 novembre 2008, n°07-42220).

De même, la consigne peut répondre à des impératifs de sécurité, liés, par exemple, à l'utilisation de certaines machines ou à la manipulation de certains produits dangereux.

L'ajout d'une clause particulière dans le règlement intérieur de l'entreprise (cf. fiche d'information sur le règlement intérieur), est, à cette double condition (article L.1321-3 du code du travail), rendue d'ailleurs possible par la réglementation.

Compte pénibilité : délai supplémentaire pour rectifier la déclaration des expositions 2016

Tenu de procéder, chaque année, à la déclaration des facteurs de pénibilité auxquels ont été exposés chacun de ses salariés au -delà de certains seuils fixés par voie réglementaire (article L.4161-1 du code du travail), l'employeur devait initialement s'acquitter de cette formalité, dans sa déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou sa déclaration sociale nominative (DSN), avant le **30 septembre 2017** pour les expositions constatées en 2016.

Suite aux récentes déclarations du Premier ministre, M. Edouard Philippe, un report parait toutefois avoir été décidé à cet égard jusqu'au **31 décembre 2017**.

Pour en savoir plus : cf. fiche d'information sur le compte personnel pénibilité

Contact - Plateforme Droit du travail
Tél. : 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crm-rhonealpes.fr

Prochaine Actualité courant Juillet 2017