

Le Conseil d'État ne manque pas de préciser régulièrement dans sa jurisprudence à quelles conditions l'administration peut délivrer son autorisation. D'évidence, le contrôle de celle-ci est différent selon le motif du licenciement. Dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail motivée par une inaptitude physique, il lui appartient de s'assurer de la régularité de la procédure de constatation par le médecin du travail et du caractère réel et sérieux des efforts de reclassement. Selon le Conseil d'État ⁽¹²⁾, l'inspecteur du travail est tenu de vérifier que cette inaptitude justifie un licenciement compte tenu notamment des exigences propres à l'exécution du mandat exercé, des caractéristiques de l'emploi occupé et de l'impossibilité de procéder au reclassement dans l'entreprise. En l'espèce, l'examen de ces éléments a été correctement effectué.

Ceci étant, quelle que soit la circonstance du licenciement, l'inspecteur du travail doit impérativement vérifier l'absence de lien entre le mandat ou l'appartenance syndicale et la rupture du contrat de travail demandée ⁽¹³⁾. Expressément énoncé par le Code du travail ⁽¹⁴⁾, ce principe n'appelle aucune dérogation. D'ailleurs, dans un avis de 2016 ⁽¹⁵⁾, la haute juridiction administrative indique que la demande d'autorisation doit être rejetée lorsque l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé consécutive aux obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives.

Dans les faits qui nous concernent, le lien est établi entre la rupture du contrat et l'exercice du mandat. Le refus d'autorisation doit donc être prononcé puisque la mesure envisagée s'avère discriminatoire. Dans ces conditions, l'autorité administrative ne pouvait autoriser le licenciement, de manière exceptionnelle, que si le comportement du salarié traduisait sa méconnaissance d'une obligation contractuelle rendant impossible son maintien dans l'entreprise eu égard à la nature de ses fonctions et aux répercussions sur le fonctionnement de celle-ci ⁽¹⁶⁾ (exemples : actes de violence commis en réunion ⁽¹⁷⁾, faits

de harcèlement moral dans le cadre d'un mandat ⁽¹⁸⁾, exercice d'une autre activité professionnelle pendant les heures de délégation ⁽¹⁹⁾, détournement de fonds par un trésorier du comité d'entreprise ⁽²⁰⁾, etc.).

L'arrêt rendu le 13 septembre 2017 ne procure, il est vrai, aucun élément nouveau. Il s'inscrit dans la jurisprudence constante du Conseil d'État depuis 1976. Néanmoins, il apporte une pierre supplémentaire à l'édifice jurisprudentiel en ce qu'il écarte expressément l'intérêt du salarié du nombre des dérogations permises au principe énoncé.

Après l'avoir rappelé, le Conseil d'État ajoute que, si un lien avec le mandat est établi, l'inspecteur ne peut se prononcer en faveur d'un licenciement en se fondant sur la situation personnelle du salarié, quand bien même il serait dans l'intérêt de ce dernier de quitter l'entreprise.

La position rigide du juge dans le contrôle qu'il exerce ne laisse guère de marge de manœuvre à l'administration pour apprécier la légalité du licenciement. Mais cette position tient au caractère d'ordre public de la protection des salariés concernés, laquelle a été instituée non seulement dans leur propre intérêt mais aussi dans celui de l'institution et de la collectivité des travailleurs qu'ils représentent ⁽²¹⁾. C'est la raison pour laquelle même la volonté de parties ne peut évincer cette protection ⁽²²⁾.

Accorder plus de souplesse à l'intervention de l'Inspection du travail en lui permettant d'être moins intransigeante sur le caractère discriminatoire des ruptures envisagées risquerait de porter atteinte au statut protecteur de ces salariés, alors que celui-ci représente la seule garantie de leur indépendance et de leur liberté d'action. Cette solution, aussi rigoureuse soit-elle, mérite sans doute d'être approuvée.

(12) CE, 30 déc. 1996, n° 163746.

(13) CE, 29 mai 2017, n° 393280.

(14) C. trav., art. R. 2421-7 et C. trav., art. R. 2421-16.

(15) CE, avis, 21 sept. 2016, n° 396887.

(16) CE, 27 mars 2015, n° 371174.

(17) CE, 27 mars 2015, n° 368855.

(18) CE, 29 juin 2016, n° 387412.

(19) CE, 27 mars 2015, n° 371174.

(20) CE, 23 sept. 1992, n° 80334 : RJS 11/92, n° 1277.

(21) Dockès E., Baugard D. et Auzéro G., *Droit du travail*, 31^e éd., 2018, Précis Dalloz, p. 1369, n° 1161.

(22) Le salarié ne peut pas renoncer par avance au bénéfice d'une disposition d'ordre public qui n'est pas édictée dans son intérêt propre : Cass. soc., 28 janv. 1988, n° 85-43455 : D. 1988, p. 457, note Verdier J.-M.

[...]

G. Négociation collective

Les différences de traitement réservées à un établissement par accord d'entreprise sont présumées justifiées ^{309x6}

L'essentiel Une dérogation à l'égalité de traitement entre les salariés relevant d'établissements distincts est étendue à l'accord d'entreprise, de sorte qu'il appartient à celui qui conteste les différences de traitement de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. C'est ce qu'est venue préciser la Cour de cassation dans un important arrêt rendu le

4 octobre 2017, estampillé PBRI et donc promis à la plus large diffusion. Cette refonte avait été initiée par les hauts magistrats dans ses arrêts de 2015, aux termes desquels sa jurisprudence *Pain* du 28 octobre 2009 avait été cassée.

Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-17517, Sté Munksjö Stenay c/ M. X et a., PB (cassation CA Nancy, 30 mars 2016), M. Frouin, prés. ;

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, av.

Note par
Salira HARIR
Docteur en droit, avocat
au barreau de Paris,
associé, Fidere Avocats

En l'espèce, à la suite d'une fusion-absorption, un accord est conclu le 7 novembre 2002 entre l'employeur de la nouvelle entité et les quatre syndi-

cats représentatifs pour aménager les suites de ladite fusion-absorption. Cet accord prévoyait notamment, mais au bénéfice des seuls salariés de l'ancienne entreprise absorbée devenue établissement distinct, un maintien de leurs conditions de rémunération du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés négociées antérieurement à l'opération de fusion-absorption. Ce maintien de certains avantages au sein de ce nouvel établissement constituait, aux yeux de deux salariés de l'entreprise absorbante, une inégalité de traitement qu'il convenait de réparer.

En 2013, ces deux salariés appartenant à l'entreprise absorbante, et donc non éligibles au maintien de ce régime antérieur (dont ils n'avaient au demeurant jamais bénéficié), saisirent la juridiction prud'homale, s'estimant victimes d'une disparité de traitement ne reposant sur aucune raison objective établie par l'employeur.

Dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation⁽¹⁾, les juges d'appel ont accueilli la demande des salariés, arguant de ce que le maintien de ces avantages n'était dû qu'à la volonté de la direction sans autre précision, et constaté, *de facto*, l'existence d'une rupture d'égalité à laquelle l'employeur n'apportait aucune explication objective. Ce dernier était dès lors condamné à verser aux salariés les rappels de salaire réclamés.

La société se pourvoit en cassation.

Le 4 octobre 2017, la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel de Nancy au triple visa du 8^e alinéa du

préambule de la constitution du 27 octobre 1946 relatif à la détermination collective des conditions de travail, du principe d'égalité de traitement et de l'accord d'entreprise de la société Munksjö Label Pack du 7 novembre 2002, en jugeant, dans un attendu de principe inaugurant pour l'occasion une formule inédite⁽²⁾ : « les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise, mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ». La nouveauté de la formule consiste à souligner les différences de traitement opérées par voie d'accords négociés par « des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise » défendant « les intérêts de l'ensemble des salariés de cette entreprise ».

Il ne pouvait donc pas être reproché à l'employeur de ne pas établir que la différence de traitement introduite par les partenaires sociaux reposait sur des raisons objectives. Du fait de la présomption, il appartenait, à l'inverse, aux salariés des autres établissements qui contestaient la disparité, de démontrer que celle-ci était étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Cette jurisprudence de la Cour de cassation, dans la droite lignée de celle inaugurée dans ses arrêts de 2015, vient étendre la marge d'appréciation des partenaires sociaux reconnue par le législateur depuis 2008 (mise en place des nouveaux critères de la représentativité syndicale). Elle met en exergue la prégnance de la négociation collective et a le mérite d'unifier la jurisprudence sur les différences de traitement instituées par voie conventionnelle.

(1) Cass. soc., 21 janv. 2009, n^o 08-40457 : la jurisprudence considérait alors qu'il ne pouvait y avoir de différence de traitement « entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ».

(2) Cass. soc., 27 janv. 2015, n^{os} 13-22179, 13-25437 et 13-14773 (différence de traitement « entre catégories professionnelles ») et Cass. soc., 8 juin 2016, n^o 15-11324 (différence de traitement entre « des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes »).

H. Hygiène, santé, sécurité

Un accident survenu lors d'une visite médicale, hors du temps de travail, est-il constitutif d'un accident de travail ? 309v1

L'essentiel Un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve ni dans les locaux de la société ni durant ses heures de travail, peut être qualifié d'accident de travail, dès lors que la victime (ou ses ayants droit) établit qu'il est survenu par le fait du travail. Tel est le cas d'un salarié qui décède à la suite d'un malaise survenu durant sa visite médicale auprès des services de la médecine du travail.

Cass. 2^e civ., 6 juill. 2017, n^o 16-20119, CPAM de la Haute-Garonne c/ Sté Kuehne Naegel aerospace et Industry, PB (cassation CA Toulouse, 10 mai 2016), M. Prétot, prés., M. Hénon, cons. rapp., M. de Monteynard, av. gén. ; SCP Foussard et Froger, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.