

**Actualité jurisprudentielle décembre 2017
(sélection de Pierre Bailly)**

| | |
|--|----------|
| 1 – Formation et qualification du contrat de travail..... | 2 |
| a – Gérants de stations-services | 2 |
| b – Période d’essai..... | 2 |
| 2 – Exécution du contrat de travail | 2 |
| a – Différences de traitement justifiées..... | 2 |
| b – Durée du travail..... | 3 |
| c – Obligation de sécurité | 3 |
| d – Victimes de l’amiante..... | 3 |
| 3 – Rupture du contrat de travail | 3 |
| a – Licenciement disciplinaire..... | 3 |
| b – Rupture conventionnelle..... | 4 |
| c – Prise d’acte..... | 4 |
| 4 – Institutions représentatives du personnel | 5 |
| a – Délégués syndicaux..... | 5 |
| b – Salariés investis d’un mandat..... | 5 |
| 5 – Prévoyance | 6 |
| 6 – Grève | 7 |

1 – Formation et qualification du contrat de travail

a – Gérants de stations-services

Un arrêt du **7 décembre 2017 (n° 16-18669, P+B)** rappelle que les gérants de stations-services ne sont en principe pas subordonnés à leur fournisseur de carburants, et approuve ainsi une cour d'appel d'en avoir déduit qu'ils ne peuvent revendiquer l'application à leur profit des dispositions conventionnelles qui, chez ce dernier, définissent des qualifications professionnelles et les niveaux de rémunération s'y rapportant. L'article L.7321-3 du code du travail, qui les fait bénéficier d'une partie des dispositions de ce code ne produit pas cet effet.

b – Période d'essai

Les dispositions d'une convention collective qui ne prévoient pas un renouvellement possible de la période d'essai doivent l'emporter sur les clauses contraires d'un contrat de travail, en ce qu'elles sont plus favorables au salarié. C'est que retient un arrêt du **20 décembre 2017 (n° 16-17998, P+B)** pour écarter une clause de renouvellement de la période d'essai qui, pour la catégorie de salariés concernée, n'était pas prévue dans la convention collective nationale des industries métallurgiques.

2 – Exécution du contrat de travail

a – Différences de traitement justifiées

- Un arrêt retient qu'une évolution de carrière plus rapide peut être justifiée pour des salariés engagés après la mise en place d'un nouveau barème de rémunération, dès lors que leur classification et leur rémunération ne dépassent pas celles des salariés se trouvant dans une situation similaire embauchés avant l'entrée en vigueur du nouveau barème (**Soc., 7 décembre 2017, n° 16-14235, P+B**).

- Un autre arrêt du même jour (**n° 16-15109 P+B**) admet que des salariés engagés avant l'entrée en vigueur d'un accord collectif mettant en place une grille salariale moins avantageuse puissent continuer à bénéficier d'une rémunération stipulée dans leur contrat de travail, plus élevée que celle d'autres salariés exerçant les mêmes tâches, la situation inégalitaire qui en résulte étant justifiée par l'application de la règle selon laquelle un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail, seules les dispositions plus favorables de cet accord pouvant se substituer au contrat.

b - Durée du travail

Un arrêt du **7 décembre 2017 (n° 16-12809, P+B)** rappelle que les dispositions régissant la durée du travail et le travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile de leur employeur et qui sont soumis en ce domaine à des dispositions conventionnelles spécifiques, prévues dans un accord collectif national du 24 novembre 1999.

c - Obligation de sécurité

L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur se distingue de l'interdiction du harcèlement, de sorte qu'un salarié qui se plaint de harcèlement peut obtenir une indemnisation au titre d'un préjudice résultant d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (**Soc., 6 décembre 2017, n° 16-10891, D**). Cet arrêt se situe dans la ligne de précédents qui ont admis un cumul d'indemnisation (notamment : 17 mai 2017, n°15-19300, Actualité du mois de mai 2017, 1, d/).

d - Victimes de l'amiante

Un arrêt du **20 décembre 2017 (n° 17-12065, D)** retient, dans la ligne de précédents, que le préjudice d'anxiété prend naissance au jour où le salarié a connaissance de l'inscription de l'établissement sur une liste établie en application de la loi du 23 décembre 1998, et que c'est cette date qui doit être prise en compte en cas de transfert de l'entreprise (cf. Soc., 22 novembre 2017, n° 16-20666, PB, actualité du mois de novembre 2017, 1, e/).

3 - Rupture du contrat de travail

a - Licenciement disciplinaire

- La présomption d'innocence dont bénéficie un salarié faisant l'objet d'une poursuite pénale n'interdit pas à l'employeur de le licencier en raison de faits qui font l'objet d'une enquête pénale. Et l'indépendance entre la procédure pénale et la procédure disciplinaire permet à l'employeur de sanctionner des faits fautifs, alors même qu'ils seraient passibles d'une sanction pénale. Tels sont les enseignements d'un arrêt rendu le **13 décembre 2017 (n° 16-17193, P+B)**.

- En cas de litige sur un licenciement pour faute, le juge ne peut aggraver la qualification des faits retenue par l'employeur, en considérant que le salarié a commis une faute grave, alors qu'il a été licencié pour une simple faute (**Soc., 20 décembre 2017, n° 16-17199, P+B**).

b - Rupture conventionnelle

Une contestation formée par le salarié après l'expiration du délai de 12 mois prévu par l'article L.1237-14 du code du travail est irrecevable dès lors que la convention a été exécutée et qu'il n'est pas justifié d'une impossibilité d'agir dans ce délai (**Soc., 6 décembre 2017, n° 16-10220, P+B**).

c - Prise d'acte

Si elle doit en principe être adressée à l'employeur lui-même (Soc., 14 septembre 2016, n° 15-18189), une prise d'acte peut être valablement notifiée par une lettre adressée au groupe dont fait partie l'employeur lorsqu'il est établi que ce dernier en a eu connaissance (**Soc., 6 décembre 2017, n° 16-22019, D**).

d - Inaptitude médicalement constatée

- Rendu sous l'empire des dispositions antérieures à la loi « travail », un arrêt du **20 décembre 2017 (n° 15-28367, P+B)** décide que lorsque, à la suite d'un recours contre un avis d'aptitude du médecin du travail, l'inspecteur du travail retient que l'intéressé est inapte à son emploi, cette décision ne produit pas d'effet rétroactif. Ses effets ne remontent pas, comme l'avait jugé la cour d'appel, au jour du premier avis d'aptitude, de sorte que le délai d'un mois dans lequel l'employeur doit prendre position (L.1226-11) ne court qu'à compter de la décision d'inaptitude de l'inspecteur du travail. Ce régime de recours n'est plus applicable aujourd'hui puisque l'article L.4624-7 du code du travail attribue compétence au conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, pour connaître du recours. Mais si, comme par le passé, la décision du juge prud'homal se substitue à l'avis du médecin du travail, elle ne devrait pas produire non plus un effet rétroactif.

- En cas de licenciement pour inaptitude, l'employeur peut justifier d'une impossibilité de reclasser le salarié en se prévalant des éléments contenus dans des réponses du médecin du travail à ses questions, postérieures à l'avis d'inaptitude (**Soc., 21 décembre 2017, n° 16-14532, P+B**). Ces échanges entre l'employeur et le médecin du travail sont désormais prévus par l'article L.4624-4 du code du travail, depuis la loi du 8 août 2016.

- Tenu de rechercher un reclassement après une décision d'inaptitude, en application des articles L.1226-2, L.1226-10 et R.4624-32 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail pour un autre motif, sans avoir accompli ces diligences, ainsi que le prescrivent aujourd'hui les articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du code du travail. Un arrêt du **20 décembre 2017 (n° 16-14983, P+B)** a ainsi rappelé qu'un licenciement disciplinaire ne pouvait être prononcé après un avis d'inaptitude, pour des faits

antérieurs. Cette décision s'inscrit dans le cadre de précédents (notamment : 5 décembre 2012, n° 11-17913 ; 14 mars 2000, n° 98-41556, pour un licenciement économique) et repose sur la prise en compte des conséquences nécessaires d'un avis d'inaptitude. En revanche, un licenciement disciplinaire serait possible, en raison d'un comportement fautif du salarié empêchant la recherche d'un emploi de reclassement (Soc. 22 juin 2011, n° 10-30415).

- Lorsque le licenciement d'un salarié à la suite de son inaptitude est déclaré sans cause réelle et sérieuse, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, le salarié licencié a droit au paiement d'une indemnité de préavis, bien qu'il ne soit pas en mesure d'exécuter son travail pendant cette période. C'est ce que rappelle un arrêt du **7 décembre 2017 (n° 16-22276, P+B)**.

4 - Institutions représentatives du personnel

a - Délégués syndicaux

Un arrêt du **13 décembre 2017 (n° 16-26553, P+B)** se prononce sur les conséquences, pour les mandats de délégués syndicaux, d'une opération de fusion-absorption entraînant la constitution d'une UES. Etait en cause un accord d'entreprise qui, dans une des sociétés concernées par la fusion, fixait le nombre de ces délégués. C'est en considération de cet accord que des syndicats avaient désigné leurs délégués, trois mois après la fusion. L'arrêt approuve tout d'abord la cour d'appel d'avoir écarté l'argumentation de l'employeur consistant à soutenir que, du fait de la fusion et de la création d'une UES, l'accord d'entreprise fixant le nombre des délégués était devenu caduc. Cette prétention ne pouvait être suivie, au regard des dispositions de l'article L.2261-14 du code du travail qui organisent le maintien temporaire de l'accord mis en cause, en vue de la conclusion d'un accord d'adaptation. Par ailleurs, l'employeur ne pouvait valablement soutenir que la constitution de l'UES avait nécessairement affecté le nombre des mandats prévus dans l'accord d'entreprise, alors que l'accord conclu au niveau de l'UES renvoyait à l'application des dispositions légales et conventionnelles en la matière et à une négociation ultérieure sur ce point qui n'avait pas eu lieu au moment de la désignation des délégués syndicaux dans l'entreprise.

b - Salariés investis d'un mandat

- Un salarié protégé licencié en raison de son inaptitude médicalement constatée, après une autorisation de l'inspection du travail, reste recevable à demander, devant la juridiction du travail, la réparation d'un préjudice causé par cette rupture lorsque l'inaptitude est la conséquence d'un harcèlement moral. Cette possibilité s'explique par le fait que l'inspecteur du travail n'a pas le pouvoir de se prononcer sur la cause de l'inaptitude qu'il constate, pour refuser une autorisation de licenciement. Mais un arrêt

du **13 décembre 2017** ([n° 16-10373, D](#)) précise qu'en ce cas le salarié licencié ne peut prétendre bénéficier du minimum d'indemnisation auquel ouvre droit une rupture prononcée en violation du statut protecteur. Ce minimum légal de douze mois n'est en effet pas applicable dès lors que le licenciement a été autorisé par l'administration du travail.

- Lorsqu'une autorisation de transfert du contrat de travail d'un salarié protégé a été annulée, rendant sa réintégration obligatoire, l'intéressé a également droit à l'indemnisation de la perte de revenus subie entre son licenciement et la date de sa réintégration effective. Un arrêt du **13 décembre 2017** ([n° 15-25108, P+B](#)) retient toutefois que les dispositions de l'article L.2422-1 du code du travail - relatives à l'annulation d'une décision autorisant un licenciement - ne sont pas applicables en ce cas et que doivent en conséquence être déduits du montant des salaires perdus pendant cette période les revenus de remplacement perçus par le salarié licencié.

- Lorsqu'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte à l'égard de l'employeur, l'AGS garantit le paiement des créances résultant du licenciement des salariés investis d'un mandat, dès lors que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, a manifesté au cours de la période couverte par la garantie, l'intention de rompre le contrat de travail (L.3253-9 du code du travail). Cette volonté peut s'exprimer par une demande d'autorisation de licenciement. Un arrêt du **13 décembre 2017** ([n° 16-21773, P+B](#)) précise que la garantie est acquise dès lors qu'une autorisation de licenciement a été demandée dans le délai légal, même si l'administration du travail n'a pas autorisé ensuite la rupture. Cette position est d'autant plus remarquable qu'elle intervient dans une situation où le salarié n'avait pas été licencié, la rupture du contrat de travail étant la conséquence d'une résiliation judiciaire intervenue au-delà de la période couverte par la garantie. La situation du salarié protégé est ainsi plus favorable que celle d'un salarié qui n'est pas investi d'un mandat puisque celui-ci ne peut prétendre à la garantie de l'AGS qu'à la condition que le mandataire judiciaire ou l'employeur ait effectivement rompu le contrat de travail (Soc. 14 septembre 2009, n° 07-45257, Bull. n° 222 ; 3 avril 2002, n° 99-44288).

5 - Prévoyance

Un arrêt qui concerne le personnel des industries électriques et gazières mais qui aurait vocation à s'étendre à d'autres catégories de personnels, en matière de prévoyance complémentaire, admet qu'une caisse mutuelle habilitée à verser un complément de revenus en cas de longue maladie, en fonction de la situation financière de l'agent, puisse charger une assistante sociale d'une mesure d'enquête afin de vérifier la situation matérielle de celui-ci, sans porter ainsi une atteinte illicite à la protection de la vie privée, dès lors que cette mesure est justifiée par un intérêt légitime et qu'elle est proportionnée

au but recherché, une assistante sociale étant tenue au secret professionnel (**Soc., 13 décembre 2017, n° 16-19370, P+B**).

6 – Grève

Un protocole de fin de grève peut attribuer une indemnité spéciale aux salariés qui ont été les plus actifs dans ce mouvement, pour prendre en compte les difficultés de reclassement particulières qu'ils pourraient rencontrer de ce fait, à l'occasion de licenciements collectifs pour motif économique mis en oeuvre à la même époque. Cependant, la différence de traitement qui en résulte ne peut être justifiée qu'à la condition de reposer sur des raisons objectives et pertinentes et à la condition encore que les conditions d'attribution de cet avantage aient été préalablement définies et soient contrôlables. Un arrêt du **13 décembre 2017 (n° 16-12397, P+B)** rejette le pourvoi formé contre la décision d'une cour d'appel ayant considéré que la différence de traitement créée par l'accord était injustifiée, dès lors que les bénéficiaires de l'indemnité n'étaient pas clairement identifiables par référence à des critères objectifs. Cet arrêt rappelle par ailleurs qu'une atteinte à l'égalité de traitement peut être réparée par l'attribution de l'avantage à ceux qui en ont été irrégulièrement privés.

Les publications de Fidere Avocats

Vous pouvez également retrouver toutes les dernières publications du cabinet en cliquant [ici](#) :

- Accords de branche et accords d'entreprise : focus sur une articulation complexe entre les sources du droit, par Alain SAURET ([La Gazette du Palais, 12 décembre 2017](#))
- L'impact de l'ordonnance Macron n° 2017-1385 sur la négociation d'entreprise, par Geoffroy de RAINCOURT ([La Gazette du Palais, 12 décembre 2017](#))
- Les différences de traitement réservées à un établissement par accord d'entreprise sont présumées justifiées, par Salira HARIR ([La Gazette du Palais, 12 décembre 2017](#))
- Le comité social et économique : définition, mise en place et fonctionnement, par Pierre LE COHU ([La Gazette du Palais, 12 décembre 2017](#))
- De la portée des stipulations de contrats à durée déterminée requalifiés, par Geoffroy de RAINCOURT et Steven RIOCHE ([La Semaine Juridique Edition Sociale, 26 décembre 2017](#))

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr