

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE
Marlène PLARD

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Octobre – Novembre 2017

I. Jurisprudence

1. Salariés protégés

Cass. Soc. 11/10/17 n°16-11048 et 16-10139

Selon la Cour de Cassation, le bénéfice du statut protecteur doit s'apprécier à la date de convocation à l'entretien préalable et non à la date de notification de la lettre de licenciement.

Aussi, si le salarié est toujours protégé à la date d'envoi de la lettre de convocation à l'entretien, l'employeur doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail, lequel devra se prononcer même si la protection a pris fin avant qu'il ne rende sa décision.

2. Accident du travail

Cass 2^{ème} Civ. 12/10/2017 n°16-22481

La Cour de Cassation énonce que si, un salarié en mission est victime d'un accident, c'est à l'employeur de prouver que ledit salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel pour que ne soit pas retenue l'existence d'un accident du travail.

Dans cet arrêt, était concerné un salarié (en mission en Chine) qui s'était blessé dans une discothèque à 3 heures du matin.

Pour la Cour de Cassation, faute pour l'employeur de pouvoir démontrer que sa présence dans la discothèque était étrangère à sa mission, il s'agissait d'un accident du travail.

On ne pouvait en effet exclure que la présence dans la discothèque ait un lien avec la mission (accompagner des clients ou répondre à une invitation).

3. Médecine du travail

Conseil d'Etat – 11/10/17 n°403576

Le Conseil d'Etat précise, dans cet arrêt, qu'un employeur peut déposer plainte devant le Conseil départemental de l'ordre des médecins contre un médecin du travail, notamment, dans l'hypothèse où celui-ci aurait délivré un certificat ou une attestation faisant un lien entre une pathologie et ses conditions de travail.

4. Elections professionnelles

Cass. Soc. 25/10/17 – n°16-21780

Un protocole d'accord préélectoral peut décider de l'existence d'un bureau de vote unique, commun à deux collèges.

Si tel est le cas, il convient de faire en sorte que le bureau de vote comprenne des salariés de chacun des collèges.

5. Egalité de traitement et accord collectif

Cass. Soc 4/10/17 n°16-17517

Avant cet arrêt, la Cour de Cassation avait précisé que les différences de traitement entre des salariés appartenant à une même entreprise, opérés par des accords collectifs d'établissement étaient présumées justifiées (Cass. Soc 12/07/17 n°16-19692).

Dans cet arrêt, la Cour adopte la même solution dans l'hypothèse où un accord d'entreprise accorde des avantages différents aux salariés d'un seul des établissements de l'entreprise.

Il doit être rappelé que cette présomption de justification est réservée aux accords collectifs et ne peut être retenue dans le cas où la différence d'avantages résulte d'une décision unilatérale ou d'un usage.

6. Contrat d'apprentissage.

Cass. Soc. 25/10/17

Selon la Cour de Cassation, dans l'hypothèse où, après la rupture d'un contrat d'apprentissage avant le terme normal dudit contrat, un nouveau contrat d'apprentissage est signé avec un nouvel employeur (permettant d'achever la formation prévue), ce dernier ne peut pas se prévaloir de la faculté de résilier unilatéralement le contrat dans les 45 premiers jours.

Par contre, ce nouveau contrat peut être assorti de la période d'essai fixée par la convention collective ou la loi.

7. Utilisation par le salarié de son domicile.

Cass. Soc. 8/11/17 n°16-18499

Selon la Cour de Cassation, si un salarié est contraint d'utiliser son domicile pour exercer sa mission, il doit être indemnisé.

Cet arrêt concerne notamment les salariés itinérants (dans le cas d'espèce, des visiteurs médicaux) ne disposant pas de lieu au sein de l'entreprise pour les besoins de la gestion administrative de leurs tournées.

Le montant de l'indemnité, étant apprécié souverainement par les juges du fond, il peut exister des différences importantes entre les estimations faites par les Cours d'Appel.

8. Inaptitude non professionnelle.

Cass. Soc. 22/11/17 n°16-13883

La Cour de Cassation précise qu'en cas d'inaptitude non professionnelle, le calcul de l'indemnité de licenciement doit prendre en compte la durée théorique du préavis.

II Texte – Facteurs de pénibilité

Un décret du 10 octobre 2017 donne la possibilité aux employeurs de corriger les déclarations relatives aux facteurs de pénibilité pour l'année 2016 jusqu'au 5 ou 15 janvier 2018.