

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

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

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE – MAI -JUN 2019

I. TEXTE

Loi du 22/05/2019 n°2019-485 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants (entrée en vigueur le 24/05/2019)

- Les modalités de mise en œuvre du congé de proche aidant devront être définies par les branches professionnelles.
- Le proche aidant doit pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès à la formation dans le cadre du CPF.
- Lorsque la personne aidée est titulaire d'un DMP (Dossier Médical Partagé), celui-ci peut comporter un volet relatif au proche aidant (nom et coordonnées)

II. JURISPRUDENCE

1) Rupture conventionnelle – Inaptitude

Cass. Soc. du 09/05/2019 n°17/28767

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation admet la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte à son poste après un accident du travail, sauf cas de fraude ou de vice du consentement.

Si les employeurs peuvent donc envisager de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte, il convient d'être particulièrement prudent avant de s'engager vers une telle rupture.

En effet, le risque de voir annuler la rupture conventionnelle pour vice de consentement est réel, soit pour dol (en l'absence d'information du salarié sur l'obligation de reclassement), soit pour une altération de ses facultés due à son état de santé.

2) Inaptitude - Apprenti

Cass. Soc. du 09/05/2019 n°18/10168

Dans cette décision, la Cour de Cassation juge que, dans l'hypothèse où un apprenti est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu de le reclasser, ni de reprendre le versement de son salaire un mois après la date de la visite de reprise.

Cette jurisprudence s'explique par la finalité de l'apprentissage, à savoir former à un futur métier.

Le reclassement à un poste différent de celui pour lequel l'apprenti est formé n'aurait aucun sens.

3) Indemnité de licenciement – Congé parental à temps partiel

Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) du 08/05/2019 Aff. 468/18

La CJUE, qui avait été saisie par la Cour de Cassation, juge que les dispositions du droit français qui disposent que l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être calculée sur sa rémunération réduite, constituent une discrimination indirecte en raison du sexe.

La Cour de Cassation ne pourra qu'adopter la même position et juger que l'indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de la rémunération à temps plein du salarié en congé parental partiel.

4) Absence d'instance représentative du personnel

Cass. Soc. du 15/05/2019 n°17/22224

Selon cet arrêt, l'employeur qui n'a pas mis en place une instance représentative du personnel commet une faute causant un préjudice aux salariés privés d'un moyen de défense de ses intérêts.

Tout salarié peut alors demander des dommages et intérêts, et ce même, s'il ne justifie pas d'un préjudice en lien avec la carence de son employeur.

5) Licenciement économique – ordre des licenciements

Conseil d'Etat du 22/05/2019 n°413342

Le Conseil d'Etat rappelle tout d'abord qu'en absence d'accord collectif déterminant les critères d'ordre des licenciements, l'employeur ne peut pas fixer des critères qui omettraient l'un des 4 critères légaux et notamment le critère des qualités professionnelles.

La question se pose alors de savoir comment apprécier ce critère en l'absence de système d'évaluation dans l'entreprise.

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat, en l'absence d'un système d'évaluation dans l'entreprise, a jugé que l'employeur pouvait tenir compte de la seule assiduité en tant qu'indicateur de l'aptitude professionnelle des salariés.

Dans cette affaire, l'employeur avait pris en compte, pour apprécier les qualités professionnelles, la prime d'assiduité versée à ses salariés « recalculée de façon à ne pas pénaliser les salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et les salariées en congé maternité ».

6) Salarié protégé – Discrimination

Cass. Soc. 29/05/2019 n°17/23028

Lorsqu'un salarié protégé a été licencié après avoir obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail, le juge judiciaire (CPH) ne peut pas apprécier la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Cet arrêt précise qu'il reste, cependant, compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant toute la période précédant le licenciement et notamment la discrimination syndicale dans le déroulement de la carrière du salarié.

7) Représentant de la section syndicale

Cass. Soc. 26/05/2019 n°18/19890

La Cour de Cassation précise que comme pour le Délégué Syndical, la désignation d'un représentant de la section syndicale ne peut intervenir que lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant la désignation.

8) Travailleurs handicapés

Cass. Soc. 05/06/2019 n°18/12861

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés.

Il en était de même avant les ordonnances MACRON concernant l'obligation de consultation du CE et du CHSCT.

Dans l'affaire soumise à la Cour de Cassation, un travailleur handicapé soutenait que son employeur aurait dû consulter les représentants du personnel avant sa remise au travail.

La Cour de Cassation ne lui donne pas gain de cause considérant qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur de consulter les représentants du personnel sur le cas individuel de chaque travailleur handicapé.

Il en résulte que l'employeur n'a à consulter les représentants du personnel que sur les problèmes généraux relatifs à l'emploi des salariés handicapés.

9) **Rupture conventionnelle – rétractation**

Cass. Soc. 19/06/2019 n°18/22897

Dans cet arrêt la Cour de Cassation applique à la rétractation de la rupture conventionnelle exercée par l'employeur les mêmes règles que celles dégagées lorsque la rétractation émane du salarié.

Ainsi, la rétractation est valide si elle a été envoyée au salarié à l'intérieur du délai de 15 jours calendaires et ce, même si elle a été réceptionnée après l'expiration de ce délai.

10) **Caducité d'un accord collectif**

Cass. Soc. 26/06/2019 n°17/28287

La question qui se posait à la Cour de Cassation était celle de savoir si un accord collectif dont l'objet est de prévoir les modalités d'attribution d'une prime dont le versement est légalement obligatoire, devient caduque lorsque la loi ayant institué la prime est abrogée.

A cette question, la Cour de Cassation répond négativement.

Dans cette affaire, une entreprise avait conclu un accord collectif le 29/09/2011 à durée indéterminée concernant la prime de partage des profits.

Cette prime avait été instituée en 2011 et son versement était obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus ayant versé des dividendes en hausse par rapport à la moyenne des 2 exercices précédents.

Cette prime était exonérée de cotisations sociales dans la limite de 1 200€ par an.

Ce dispositif a été abrogé par la loi en 2015, laquelle n'a pas tranché le sort des accords conclus antérieurement.

L'employeur suite à l'abrogation de la loi a considéré que l'accord de septembre 2011 était devenu caduc.

La Cour de Cassation, juge dans cet arrêt que l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés une prime obligatoire, assortie de dispositifs d'exonération de charges ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise.

Il en résulte que l'employeur devait continuer à verser la prime sans bénéficier des exonérations sociales.

Certes, il peut dénoncer l'accord, mais celui-ci, faute d'accord de substitution, devra continuer à s'appliquer durant 15 mois à compter de la date de dénonciation.

Il en aurait été autrement si l'accord avait mentionné que le versement de la prime était lié au maintien de la législation et au maintien des exonérations.