

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

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

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

SEPTEMBRE 2019

JURISPRUDENCE

1) Inaptitude

Cass. Soc 04/09/2019 n°-18-18169-

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation rappelle que l'employeur est tenu de proposer à un salarié déclaré inapte, dans le cadre de son obligation de reclassement, l'ensemble des postes disponibles, compatibles avec ses capacités, et, ce, y compris, les postes temporairement disponibles à pourvoir par un contrat à durée déterminée (CDD).

Au cas où le salarié répondrait positivement à une telle proposition, on peut penser que le reclassement ne pouvant être que temporaire, l'employeur devra reprendre, au terme du CDD, ses recherches de reclassement.

2) Période d'essai et JRTT

Cass. Soc 11/09/2019 n°-17-21976-

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que, dans tous les cas d'absence du salarié, la période d'essai est prolongée. Dans l'espèce soumise à la Cour, le salarié qui avait pris des JRTT, soutenait que ceux-ci ne pouvaient entraîner une prolongation de la période d'essai dès lors que lesdits jours n'étaient que la contrepartie d'heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

La Cour de Cassation ne prend pas en compte cet argument au motif que la prise de jours de RTT étant un temps d'absence du salarié, la période d'essai doit être prolongée.

De plus, s'agissant du calcul de la durée de prolongation, la Cour précise que tous les jours inclus dans la période d'absence sont pris en compte, qu'il s'agisse de jours ouvrables aussi bien que les dimanches et jours fériés. La Cour explique, dans l'arrêt, le calcul qu'elle a retenu. La période d'essai de 4 mois expirait le 16 juin. Le salarié ayant pris 7 JRTT dont 5 jours continus la semaine du 19 au 23 mai, les samedi 24 et le dimanche 25 mai devant être pris en compte, la période d'essai expirait le 25 juin.

3) Indemnité de licenciement – Faute grave pendant le préavis

Cass. Soc 11/09/2019 n°-18-12606-

Dans cette espèce, une salariée s'est vu notifier la rupture immédiate de son contrat de travail, 10 jours après avoir été licenciée pour insuffisance professionnelle.

L'employeur, ayant considéré que le préavis avait été interrompu pour faute grave, n'a pas versé à la salariée une indemnité de licenciement.

Pour la Cour de Cassation, le droit à l'indemnité de licenciement naissant à la date de la notification du licenciement pour insuffisance professionnelle, la salariée pouvait prétendre au paiement de l'indemnité de licenciement conventionnelle.

Concernant l'ancienneté à prendre en compte pour calculer ladite indemnité, la Cour de Cassation précise que celle-ci prend fin à la date de la notification de la rupture de son préavis.

4) Préjudice d'anxiété

Cass. Soc 11/09/2019 n°-17-18311-, n°-17-26879-, n°-17-24879- et n°-18-50030-

Depuis sa consécration jurisprudentielle, la reconnaissance du préjudice d'anxiété (ce qui vise une situation d'inquiétude permanente de développer une pathologie grave) était réservée aux salariés qui avaient été exposés à l'amiante.

Dans les arrêts du 11 septembre 2019, la Cour de Cassation ouvre la voie à la réparation du préjudice d'anxiété à tout salarié exposé à une « substance nocive ou toxique » pouvant générer un risque élevé de développer une pathologie grave sur le fondement d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Il convient de préciser que le salarié devra alors apporter la preuve tant de son exposition que de son préjudice, c'est-à-dire pouvoir justifier de son état psychologique.

L'action du salarié sera soumise à la prescription quinquennale.

5) Cumul membre élu du CSE et représentant syndical auprès du CSE ?

Cass. Soc 11/09/2019 n°-18-23764-

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce qu'un salarié ne peut siéger simultanément dans un même CSE en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès dudit CSE.

Faute pour le salarié d'opter pour l'un ou l'autre mandat, le Tribunal d'Instance ne pourra que déclarer nulle la désignation en qualité de représentant syndical.

6) CDD conclu sans terme précis

Cass. Soc 18/09/2019 n°-18-12446-

Dans cette espèce, un CDD avait été conclu en 2012 pour le remplacement d'un salarié absent pour maladie.

Le salarié absent ayant été licencié pour inaptitude le 10 décembre 2014, un directeur régional de l'entreprise a annoncé verbalement au remplaçant en CDD la fin de son contrat.

Ce dernier avait dénoncé une telle pratique la considérant illégale et prétendait que la notification de la fin de son contrat devait être écrite.

La Cour de Cassation, après avoir réaffirmé le principe selon lequel le CDD de remplacement prend fin au moment où s'achève l'absence du salarié remplacé, refuse, en l'absence de texte, d'imposer à l'employeur une obligation de notification écrite.

7) Barème « MACRON »

Cour d'Appel Reims 25/09/2019 n°-19-00003-

Dans les « Quelques points d'actualité Juillet-Août 2019 » nous évoquions l'avis de la Cour de Cassation du 17 juillet 2019, dans lequel la Cour avait validé sans réserve le barème « Macron ».

Nous avons alors précisé : « certains juges du fond résisteront le cas échéant ... »

On n'a pas eu longtemps à attendre.

En effet, la Cour d'Appel de Reims si elle juge que le barème « Macron » est conforme à la Convention 158 de l'OIT, admet néanmoins la possibilité pour un juge de ne pas en faire application à la demande du salarié, si dans le cas spécifique de ce dernier, le barème n'assure pas une indemnisation adéquate.

La Cour d'Appel de Reims considère, en effet, qu'il existe deux types de contrôle de conventionnalité :

- un contrôle « in abstracto » de la règle de droit elle-même.
- un contrôle « in concreto » de l'application de la règle de droit dans les circonstances de l'affaire soumise au juge du fond.

Dans le cadre de ce deuxième contrôle, le juge doit apprécier si la règle de droit ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié à une « réparation adéquate ».

En permettant un contrôle « in concreto », la Cour d'appel de Reims fait perdre au barème « Macron » son utilité en laissant la possibilité au juge de « dépasser » le barème au cas par cas. Le barème serait alors objectivement obligatoire, mais subjectivement non contraignant.

On peut espérer que la Cour de Cassation, lorsqu'elle sera saisie, rejettera cette interprétation de la Cour d'appel de Reims.

à suivre ...