



ACTUALITÉ SOCIALE



L'égalité hommes et femmes à travers le prisme des élections professionnelles

Le Contentieux sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes à l'occasion des élections professionnelles ne cesse de s'enrichir et les sanctions, en cas de violation de cette règle d'ordre public, se multiplient.

Rappelons que pour chaque collège électoral, les organisations syndicales doivent présenter une liste qui, si elle comporte plusieurs candidats, doit être composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Les sanctions du non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes sont prévues à L. 2314-32 du Code du Travail qui dispose :

« La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. ».

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-30 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. ».

Le législateur sanctionne, après l'élection, par l'annulation des élus surreprésentés ou dont le positionnement sur la liste est irrégulier et non avant l'élection par l'annulation de la liste de candidatures.

Pour la première fois, la Cour de Cassation, dans son arrêt du 17 avril 2019 (pourvoi n°17-26724) tranche cette question en confirmant l'analyse du Tribunal d'Instance qui avait déclaré irrecevables les demandes en annulation des listes de candidats rappelant que seules les sanctions prévues à l'article L. 2324-23 du Code du Travail étaient applicables.



Catherine Davico-Hoarau
Associée / Partner

hoarau@cobleance-avocats.com



Christine Lecomte
Collaboratrice / Associate

lecomte@cobleance-avocats.com

Dans ce même arrêt, la Cour de Cassation confirme la possibilité pour une organisation syndicale, lorsque plus de deux postes sont à pourvoir, de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir dès lors que la liste respecte les prescriptions de l'article L. 2324-22-1 à proportion de la part des femmes et des hommes dans le collège électoral considéré.

Mais au-delà des élections professionnelles, d'autres sanctions découlent de la violation de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Les voix obtenues par l'élu dont l'élection est annulée sont nulles, de sorte qu'il ne peut pas être désigné délégué syndical puisque l'article L.2143-3 du code du travail fixe comme condition de désignation qu'il ait recueilli à titre personnel au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.

Enfin, la représentativité syndicale se calcule en prenant en compte les suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE.

L'annulation des voix obtenues par un élu titulaire devrait aboutir à recalculer l'audience syndicale, tant pour déterminer si une organisation syndicale est représentative au niveau de l'entreprise et/ou de l'établissement que pour déterminer son audience pour la validité d'un accord.

La Cour de Cassation est saisie de cette question.

L'actualité législative

➤ [Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises](#)

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (**dite « PACTE »**) impacte différents domaines du droit social à compter du 1^{er} janvier 2020.

Notamment :

- Les seuils effectifs:
 - Harmonisation des modalités de calcul des effectifs : désormais la loi PACTE étend le mode de décompte des effectifs retenu par le Code de la Sécurité Sociale à l'ensemble des cotisations et des contributions ainsi qu'à certaines obligations de droit du travail ;
 - Rationalisation des seuils d'effectifs existants : la loi privilégie les seuils de 11, 50 et 250 salariés et réduit celui de 20 salariés ;
 - Limiter les effets de franchissement des seuils : la loi PACTE instaure un système unifié prévoyant, d'une part, que le seuil ne sera contraignant que s'il est atteint ou dépassé pendant une période de cinq années consécutives et, d'autre part, qu'il ne sera plus contraignant lorsque l'entreprise se situe en dessous de celui-ci pendant une année civile complète.
- Epargne salariale : trois mesures de la loi Pacte concernent la participation, l'intéressement, le Plan d'épargne entreprise et le Plan d'épargne pour retraite collectif
 - L'harmonisation du mode de décompte des effectifs s'applique en matière d'épargne salariale ;
 - L'ajout de nouveaux bénéficiaires : désormais les conjoints collaborateurs ou associés liés au dirigeant par un PACS peuvent bénéficier des dispositifs d'épargne salariale dans les deux hypothèses prévues aux articles L.3323-6 et L.3324-2 du Code du travail dans lesquelles le dirigeant d'entreprise peut également en bénéficier ;
 - L'incitation à la négociation des branches professionnelles : la loi Pacte incite à négocier des accords en matière d'épargne salariale, prévoyant qu'une « *négociation en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale est menée au sein de chaque branche, et conclue au plus tard le 31 décembre 2020. Ce régime, auquel les entreprises de la branche peuvent se référer, est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de cinquante salariés au sein de la branche* ».

➤ [Décret n°2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général](#)

A compter du 1^{er} décembre 2019, la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail sera profondément modifiée.

- Le décret prévoit des modalités de déclaration d'accident du travail plus souples :

En effet, il est prévu que la déclaration adressée par la victime à l'employeur « *doit être envoyée, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, si elle n'est pas faite à l'employeur ou à son préposé sur le lieu de l'accident* » (CSS. art. R. 441-2).

A la suite de cette déclaration, l'employeur est alors tenu de déclarer cet accident à la Caisse Primaire de l'Assurance Maladie « *par tout moyen conférant date certaine à sa réception, dans les quarante-huit heures non compris les dimanches et jours fériés* » (CSS. art. R. 441-3).

- Le décret prévoit des réserves motivées encadrées dans un délai préfix de 10 jours francs

L'article R. 443-6 modifié du Code du travail disposera que « *lorsque la déclaration de l'accident émane de l'employeur, celui-ci dispose d'un délai de dix jours francs à compter de la date à laquelle il l'a effectuée pour émettre, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, des réserves motivées auprès de la caisse primaire d'assurance maladie* ».

- Le décret prévoit un nouveau calendrier de la procédure

Chaque phase de l'instruction sera encadrée par des délais précis :

En cas d'accident du travail (CSS. art. R. 441-8) :

- o Lorsque la caisse ne prévoit pas de procéder à des investigations, celle-ci disposera d'un délai de 20 jours francs à l'issue du délai de 10 jours francs laissé à l'employeur pour émettre des réserves motivées ;
- o Lorsque la caisse décide de recourir à des investigations, elle disposera d'un délai total de 90 jours (somme du délai des 30 jours précité et du délai de deux mois dont bénéficie aujourd'hui la caisse pour procéder à des investigations). Elle devra également adresser un questionnaire dans un délai de 30 jours francs (précité) assorti d'un délai de 20 jours pour y répondre et qui précise la date d'expiration des 90 jours (ou lors de l'ouverture de l'enquête) ;
- o « *A l'issue de ses investigations et au plus tard soixante-dix jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la caisse met le dossier à la disposition de la victime ou de ses représentants ainsi qu'à celle de l'employeur* » qui disposeront alors d'un délai de 10 jours francs « *pour le consulter et faire connaître leurs observations* ».

En cas de maladie professionnelle (CSS. art. R. 461-9) :

- o « *La caisse dispose[ra] d'un délai de cent-vingt jours francs pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie ou saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles* » à compter « *de la date à laquelle la caisse dispose de la déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical initial mentionné à l'article L. 461-5 et à laquelle le médecin-conseil dispose du résultat des examens médicaux complémentaires le cas échéant* » ;
- o En cas de nécessité d'investigation de la caisse, « *un questionnaire à la victime ou à ses représentants ainsi qu'à l'employeur auquel la décision est susceptible de faire grief. Le questionnaire est retourné dans un délai de trente jours francs à compter de sa date de réception* » ;
- o « *La caisse informe la victime ou ses représentants ainsi que l'employeur de la date d'expiration du délai de cent-vingt jours francs prévu lors de l'envoi du questionnaire ou, le cas échéant, lors de l'ouverture de l'enquête* » ;
- o « *A l'issue de ses investigations et au plus tard cent jours francs* » à compter du point de départ des 120 jours, « *la caisse met le dossier à disposition de la victime ou de ses représentants ainsi qu'à celle de l'employeur auquel la décision est susceptible de faire grief* » qui disposeront alors d'un délai de 10 jours francs « *pour le consulter et faire connaître leurs observations* » ;
- o « *La caisse informe la victime ou ses représentants et l'employeur des dates d'ouverture et de clôture de la période au cours de laquelle ils peuvent consulter le dossier ainsi que de celle au cours de laquelle ils peuvent formuler des observations, par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette information et au plus tard dix jours francs avant le début de la période de consultation* ».

Le cas particulier de la saisine du CRRMP (CSS. art. R. 461-10) :

- Le décret prévoit un délai supplémentaire de 120 jours à compter de sa saisine ;
- Le dossier sera mis à la disposition des parties pendant quarante jours francs. Les parties pourront le compléter (la caisse et le service du contrôle médical également), le consulter et émettre des observations au cours des trente premiers jours. Cependant à l'issue de ce délai, la victime ou ses représentants et l'employeur ne pourront plus que consulter et formuler des observations ;
- La caisse informe les parties, par tout moyen permettant de conférer une date certaine, des dates d'échéance de ces différentes phases lorsqu'elle saisit le CRRMP ;
- « *Il rend son avis motivé à la caisse dans un délai de cent-dix jours francs à compter de sa saisine* ».

En cas de rechute ou d'une nouvelle lésion consécutive à un accident du travail (CSS. R. 441-16) :

- « *La caisse dispose d'un délai de soixante jours francs à compter de la date à laquelle elle reçoit le certificat médical faisant mention de la rechute ou de la nouvelle lésion pour statuer sur son imputabilité à l'accident ou à la maladie professionnelle* » ;
- « *Si l'accident ou la maladie concernée n'est pas encore reconnu lorsque la caisse reçoit ce certificat, le délai de soixante jours court à compter de la date de cette reconnaissance* » ;
- Le double certificat médical constatant la rechute ou la nouvelle lésion est adressé par tout moyen permettant de conférer date certaine à la réception, à l'employeur ;
- « *L'employeur dispose d'un délai de dix jours francs à compter de la réception du certificat médical pour émettre auprès de la caisse, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, des réserves motivées. La caisse les transmet sans délai au médecin-conseil* » ;
- « *Le médecin-conseil, s'il l'estime nécessaire ou en cas de réserves motivées, adresse un questionnaire médical à la victime ou ses représentants et il y joint, le cas échéant, les réserves motivées formulées par l'employeur. Le questionnaire est retourné dans un délai de vingt jours francs à compter de sa date de réception* ».

➤ [Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise](#)

Ce décret du 29 avril 2019 permet de mettre en œuvre, de façon effective, les obligations en matière d'égalité de traitement.

- Extension du champ d'application de la pénalité financière : désormais l'agent de contrôle met l'employeur en demeure non plus dans une seule hypothèse mais bien dans trois. En effet, l'agent de contrôle met en demeure l'employeur lorsqu'il constate que l'entreprise « *n'a pas publié* » des indicateurs de l'index de l'égalité femme/homme « *pendant une ou plusieurs années consécutives ; soit qu'elle n'a pas défini de mesures de correction dans les conditions prévues* (C. trav., art. R. 2242-3) » ;

- L'élargissement des éléments de preuve pouvant être communiqués par l'employeur : l'employeur peut également communiquer « soit la preuve de la publication des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 les années considérées, soit l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur mentionnés à l'article L. 1142-9 » (C. trav., art. R.2242-4) ;
- L'articulation entre la négociation collective et les indicateurs de l'index : « dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine tiennent compte des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, ainsi, le cas échéant, que des mesures de correction définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9 » (C. trav., art. R. 2242-2 dernier alinéa) ;
- L'assiette de calcul de la pénalité : le décret modifie le calcul de l'assiette. Désormais, « les revenus d'activité qui constituent la base du calcul de la pénalité mentionnée à l'article L. 2242-8 sont ceux du mois entier qui suit le terme de la mise en demeure » (C. trav., art. R. 2242-7) ;
- La BDES intègre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer (C. trav., art. R. 2312-7).

➤ Rupture du contrat de travail

- **Lorsqu'un salarié a atteint l'âge de mise à la retraite d'office lors de son embauche, son employeur ne peut procéder à la rupture de son contrat pour un motif fondé sur l'âge ([Cass. soc., 17 avril 2019, n°17-29.017](#))**

Un salarié a été engagé à l'âge de 69 ans par une association, le 26 octobre 2010. Celle-ci a décidé de le mettre à la retraite 2 ans plus tard soit à l'âge de 71 ans.

Contestant sa mise à la retraite, il a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat qui l'a débouté.

Par arrêt du 10 octobre 2017, la Cour d'appel de Paris a jugé irrégulière la mise à la retraite.

La Cour de cassation casse et juge que « *lorsque le salarié avait atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail* ».

En l'espèce, la mise à la retraite ne présentait pas un caractère irrégulier puisque le salarié avait été embauché à l'âge de 69 ans et non 70 ans, âge de mise à la retraite d'office.

- **Le licenciement pour refus du salarié de la modification de son lieu de travail consécutive à un transfert d'activité est une cause économique de licenciement ([Cass. soc., 17 avr. 2019 n°17-17.880](#))**

En l'espèce, le contrat d'une salariée a été transféré à une autre société à la suite de la cession d'une partie de l'activité de l'employeur initial. Consécutivement à ce transfert, le repreneur a proposé une modification du lieu de travail de la salariée que celle-ci a refusé. Elle est alors licenciée pour ce motif.

La Cour de cassation juge « *d'une part, que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique* ».

Or, la proposition de modification du contrat résultait en réalité d'une volonté de réorganisation de l'entreprise cessionnaire de sorte que le refus de cette modification ne pouvait reposer sur un motif inhérent à la salariée.

- **L'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement d'un salarié ayant recours au congé parental à temps partiel, se calculent sur un temps plein ([CJUE, 8 mai 2019, aff. C-486/18](#))**

En l'espèce, une salariée en congé parental d'éducation sous la forme d'un temps partiel a été licenciée pour motif économique.

Elle a saisi la juridiction prud'homale notamment en paiement d'un rappel de l'indemnité de licenciement et d'un rappel de l'allocation de congé de reclassement, ces indemnités ayant été calculées sur son activité à temps partiel.

La Cour de cassation sursoit à statuer et soumet plusieurs questions préjudicielles à la Cour de Justice de l'Union Européenne.

La Cour de Luxembourg juge d'une part, que, le point 6 de l'accord-cadre sur le congé parental et l'article 157 du TFUE s'opposent à ce que, dans une telle situation, l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement soient calculées « *au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient* ».

La Cour relève également que dans cette situation « *où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel* » une perception d'indemnité réduite constitue une discrimination fondée sur le sexe.

Le droit français est donc contraire au droit de l'Union européenne.

➤ **Représentation des salariés**

- **La désaffiliation syndicale d'un membre du comité européen n'autorise pas le syndicat qui l'a désigné à mettre fin à son mandat en cours d'exercice ([Cass. soc., 17 avril 2019, n°17-17.986](#))**

En l'espèce, une fédération avait désigné au sein de la délégation française au comité européen groupe deux membres titulaires ainsi que deux membres suppléants. Les deux premiers ont changé d'affiliation syndicale à l'occasion des élections professionnelles organisées au sein de leur société d'emploi.

Le syndicat avait donc procédé à la désignation de deux autres titulaires afin de remplacer les membres élus qui s'étaient désaffiliés.

La Cour de cassation transpose sa jurisprudence applicable à l'égard des comités d'entreprise selon laquelle « *le changement d'affiliation d'un élu au comité d'entreprise, désigné par son syndicat d'appartenance d'origine pour siéger au comité de groupe, n'autorise pas ce syndicat à mettre fin au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe en cours d'exercice.* »

Elle considère, confirmant l'arrêt de la Cour d'appel, que le mandat de membre du comité européen de groupe n'est pas un mandat de représentant syndical de sorte que le changement d'affiliation du représentant du personnel élu au comité européen de groupe ne permet pas au syndicat qui l'a désigné de faire cesser de manière anticipée son mandat.

➤ **Messagerie professionnelle**

- **Un employeur peut accéder à la messagerie professionnelle d'un de ses salariés en arrêt maladie, à la condition que le contenu des courriels ne relève pas de la vie privée du salarié et présente un caractère professionnel ([Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-20.953](#))**

En l'espèce, un employeur a consulté la messagerie professionnelle d'une salariée en arrêt maladie afin de pouvoir maintenir l'activité. Celle-ci est licenciée pour faute grave eu égard aux éléments découverts sur sa messagerie.

Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation, confirmant sa jurisprudence et cassant l'arrêt rendu par la Cour d'appel, estime « *qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si les courriels litigieux, qui provenaient de la messagerie électronique mise à la disposition des salariés par l'entreprise, avaient un caractère professionnel et si leur contenu relevait ou non de la vie privée des salariés, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à ses décisions* ».

➤ **Accident du travail**

- **La faute de la victime n'est exonératoire de responsabilité que si elle est la cause exclusive du dommage** ([Cass. crim., 7 mai 2019, n°18-80.418](#))

Le salarié d'une entreprise sous-traitante est victime sur le chantier d'une chute mortelle alors qu'il était en appui sur une corniche de 80 cm de largeur dépourvue de garde-corps.

L'enquête a notamment établi que le garde-corps avait été déplacé par des salariés d'une autre société, que le coordinateur de sécurité « *n'avait assisté qu'à treize des soixante-sept réunions organisées* » en sorte qu'il n'avait pas été en situation de pouvoir analyser les phases critiques du chantier et que des harnais étaient disponibles au sein des véhicules de l'entreprise sous-traitante mais que la victime n'en avait pas fait usage.

Le juge d'instruction, après avoir mis en examen le coordinateur et le dirigeant du chef d'homicide involontaire, a rendu une ordonnance de non-lieu.

La Cour de cassation juge que « *d'une part, par des motifs inopérants relatifs à l'absence de M. E... C...[dirigeant], d'autre part, sans mieux expliquer en quoi la faute de la victime aurait été la cause exclusive de l'accident alors qu'elle avait relevé des manquements à l'encontre notamment du coordonnateur de sécurité et de l'employeur, la chambre de l'instruction n'a pas justifié sa décision* ».

➤ **Harcèlement**

- **Le harcèlement moral peut être caractérisé en dehors d'une relation de travail explicite** ([Cass. crim., 7 mai 2019, n°18-83.510](#))

Le 12 septembre 2014, un gendarme a déposé plainte auprès du Procureur de la République pour harcèlement moral dans le cadre de ses fonctions à l'encontre de la présidente de l'association d'aides aux membres et familles de gendarme et de son mari, qui lui a été relaxé.

La Cour d'appel a caractérisé le harcèlement moral aux motifs que la prévenue « *peut être considérée comme un prestataire de service présent de manière habituelle sur le lieu de travail* » ; qu'elle « *a multiplié les contacts téléphoniques, par mail et SMS auprès des supérieurs hiérarchiques directs ou indirects du gendarme pour se plaindre de ses agissements et l'a dénigré auprès de ses subordonnés* » ce qui avait entraîné une dégradation des conditions de travail du gendarme.

La Cour de cassation, confirmant le raisonnement de la Cour d'appel, juge « *par des motifs procédant de son appréciation souveraine des faits et circonstances de la cause, dont il résulte qu'en raison des relations institutionnelles existant entre, d'une part, l'association dont la prévenue était présidente, d'autre part, les personnels de la compagnie de gendarmerie et les supérieurs hiérarchiques de la partie civile, ces derniers étaient nécessairement réceptifs à tous les messages et à toutes les demandes adressés par Mme L..., du fait de sa légitimité, de sorte que les faits de harcèlement moral s'inscrivaient dans une relation de travail, la cour d'appel a justifié sa décision* ».

En l'espèce, la jeune fille était mineure, sans aucun titre de séjour, chargée de la grande majorité des tâches domestiques, non scolarisée et non insérée socialement au regard de l'absence de démarches du couple français, ce dont il résultait qu'elle devait bénéficier d'une réparation intégrale.

➤ **Violation du statut protecteur**

- **Le plafonnement des indemnités du RSS pour violation du statut protecteur : 30 mois** ([Cass. soc., 15 mai 2019, n°18-11.036](#))

Un salarié est désigné représentant de section syndicale (RSS) le 22 août 2012 et est licencié pour faute grave le 8 novembre 2012. Il signe une transaction avec son employeur au mois de décembre 2012.

Il a saisi la juridiction prud'homale en demandant la nullité de son licenciement.

La Cour de cassation pose pour la première fois le principe selon lequel *« le représentant de section syndicale qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de trente mois, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel augmentée de six mois »*.

Il en résultait le RSS ne pouvait bénéficier d'une indemnité pour violation du statut protecteur de 36 mois eu égard au plafond désormais posé par la Haute juridiction.

➤ **Inaptitude**

- **L'obligation de reclassement ne s'impose pas à l'employeur dans le cas de l'inaptitude d'un apprenti** ([Cass. soc., 9 mai 2019, n°18-10.618](#))

En l'espèce, un apprenti est déclaré inapte par le médecin du travail à l'issue de deux examens des 14 et 28 février 2013.

Pour la première fois, la Cour de cassation juge que *« compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale ; qu'il en résulte que les dispositions des articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage »*

Ainsi, l'employeur n'était pas plus tenu de procéder au reclassement de son apprenti.

Désormais, depuis les faits de l'espèce, la loi Avenir professionnel a explicitement prévu que l'employeur n'est pas soumis dans ce cas à l'obligation de reclassement (C. trav., art. L. 6222-18).

- **Autorisation du recours à la rupture conventionnelle en cas d'inaptitude, dès lors qu'il n'y a eu ni fraude ni vice du consentement** ([Cass. soc., 9 mai 2018 n°17-28.767](#))

Une salariée est déclarée inapte à la suite d'un accident du travail à l'issue de deux examens. Elle a décidé de conclure une convention de rupture avec son employeur le 25 avril 2014, qui a fait l'objet d'une homologation par les autorités administratives.

Elle saisit le Conseil de prud'hommes aux fins d'annulation de sa convention de rupture.

La Cour de cassation juge pour la première fois que *« sauf cas de fraude ou de vice du consentement, non allégué en l'espèce, une convention de rupture pouvait être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail »*.

➤ Temps de déplacement

- **Temps de transport entre la structure d'accueil et le lieu effectif de travail : ne constitue pas du temps de travail effectif** ([Cass. soc., 9 mai 2019, n°17-20.740](#))

Dans le cadre de son emploi, un salarié était contraint, après son arrivée au sein de sa structure de travail de se soumettre à un contrôle de sécurité et d'emprunter une navette afin de se rendre sur son lieu effectif de travail.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié, condamnant la société au paiement de rappels de salaires en considérant que « le salarié n'a d'autre choix que de se soumettre aux règles de sécurité applicables dans l'enceinte où est situé son lieu de travail et ne dispose pas de la liberté de vaquer à ses occupations personnelles ».

La Cour de cassation, après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail relatif au temps de travail effectif, censure le raisonnement des juges du fond et juge que « *par des motifs impropres à caractériser que le salarié se trouvait à la disposition de son employeur et devait se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

➤ Sanction disciplinaire

- **Constitue une sanction disciplinaire, la modification du contrat de travail d'un salarié consécutive à une procédure disciplinaire** ([Cass. soc., 9 mai 2019, n°17-20.706](#))

Une salariée engagée en qualité de gouvernante à temps plein est convoquée à un entretien préalable à une sanction disciplinaire. Quelques jours plus tard, elle signe un avenant par lequel elle s'engage désormais à exercer les fonctions de femme de chambre à temps partiel.

La salariée a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande en annulation de la sanction disciplinaire qu'elle estime avoir été prise à son encontre.

La Cour de cassation juge « *qu'ayant constaté que la modification du contrat de travail constitutive d'une rétrogradation de la salariée avait été proposée après l'entretien préalable à une sanction disciplinaire du 22 octobre 2010 auquel elle avait été convoquée, la cour d'appel a pu en déduire que cette rétrogradation avait un caractère disciplinaire* ».

En outre, la sanction disciplinaire n'ayant pas été notifiée à la salariée et l'employeur ne l'ayant pas plus informé de sa faculté de l'accepter ou de la refuser, c'est à bon droit que la sanction devait être annulée.

➤ Temps de travail

- **L'obligation pour les Etats membres de mettre en place un système mesurant le temps de travail journalier des salariés** ([CJUE, 14 mai 2019, aff. C-55/18](#))

Un syndicat espagnol a saisi la Cour centrale espagnole aux fins d'obtenir un jugement reconnaissant l'obligation pour la Deutsche Bank d'établir un système permettant de mesurer le temps de travail journalier des salariés.

La banque soutenait qu'il résultait de la jurisprudence de la Cour suprême espagnole que le droit espagnol ne prévoyait pas une telle obligation d'application générale.

La Cour a saisi la CJUE.

La CJUE a jugé que les directives européennes visées ainsi que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne « *doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur* ».