

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

Rétrogradation et contrôle du juge : la Cour de cassation bat la mesure !

L'histoire commence comme un beau roman, comme une belle histoire : Monsieur A. est initialement embauché par le Comité central d'entreprise de la SNCF en qualité de Responsable atelier imprimerie. En 2008, il est promu au poste de Responsable du patrimoine régional du village de vacances de Saint-Mandrier.

Saint-Mandrier, c'est une presqu'île qui fait face à la rade de Toulon. La mer y danse le long des golfes clairs, elle a des reflets d'argent.

Dans le Sud, le temps dure longtemps. Cependant, en 2014, l'employeur de Monsieur A. lui fait grief de certains faits fautifs, dont l'histoire ne retiendra pas le détail. A titre de sanction, Monsieur A. se voit notifier une mesure de rétrogradation.

Sous réserve de son acceptation, il devra occuper un poste de Bibliothécaire à Paris.

Rappelons que la rétrogradation, pour être valablement notifiée, doit figurer parmi les [sanctions listées dans le règlement intérieur](#). Par ailleurs, comme elle consiste en une modification du contrat de travail, elle doit être [acceptée](#) par le salarié. Si le salarié refuse, l'employeur a la faculté de prononcer une autre sanction disciplinaire, notamment un licenciement pour faute.

Monsieur A. prend le temps de la réflexion, accepte la sanction. Tant pis pour le Sud, c'était pourtant bien. Le salarié signe l'avenant valant rétrogradation dans le délai demandé. Il y appose la mention manuscrite « *Lu et approuvé* ».

A Paris le ciel est gris, les gens aigris, Monsieur A. est pressé, Monsieur A. est stressé. Il saisit la juridiction prud'homale notamment en annulation de la rétrogradation et demande son rétablissement sous astreinte dans un poste de qualification et rémunération équivalentes à son précédent emploi. En effet, Monsieur A. considère que la signature de l'avenant de rétrogradation ne le prive pas de son droit de contester la sanction.

La Cour d'Appel de lui répondre que mais non, mais non, c'est « *en parfaite connaissance de cause qu'il a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée et qu'il n'est plus fondé à remettre en cause* ».

Monsieur A. résiste, prouve qu'il existe, se pourvoit en cassation.

La Chambre sociale dans sa décision du 14 avril 2021 ([Cass. soc., 14 avril 2021, n°19-12.180](#)) lui donne raison et casse l'arrêt de la cour d'appel attaqué en précisant que la simple signature d'un avenant portant rétrogradation disciplinaire, n'est que paroles, paroles, et ne prive pas le salarié de la faculté de contester la sanction dont il a fait l'objet.

Le juge, saisi d'un litige, doit contrôler la proportionnalité de la sanction à la faute commise, comme dans toute procédure disciplinaire (Art. L.1333-1 et L.1333-2 Code trav.). On connaît la chanson !



Catherine Davico-Hoarau
Associé / Partner

hoarau@coblence-avocats.com



Léa Fonseca
Collaboratrice / Associate

fonseca@coblence-avocats.com



Cette décision a le mérite de mettre en lumière la singularité de la rétrogradation. En effet, cette sanction voit cohabiter les notions, souvent antagonistes, de consentement du salarié à la modification de son contrat de travail, et d'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

La Cour de cassation adopte cependant une position très dissuasive pour l'employeur. L'appréciation souveraine, par les juges du fond, du bien-fondé de la sanction, peut supplanter l'accord contractuel, même parfaitement éclairé, intervenu entre les parties.

Il y a de quoi se dire laisse béton ...

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

- [Décret n° 2021-508 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)

La baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle est reportée au 1er juin 2021.

- [Décret n° 2021-509 du 28 avril 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle](#)

Les taux de l'allocation d'activité partielle actuellement en vigueur sont maintenus jusqu'au 31 mai 2021.

En outre, la liste des activités de l'annexe 2 du décret n°2020-810 est modifiée. En effet, les activités de la liste y figurant en raison d'un chiffre d'affaire réalisé au moins pour moitié avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L 342-7 du Code du tourisme sont également couvertes si leur chiffre d'affaire est réalisé pour moitié avec des entreprises du secteur des domaines skiables

- [Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité](#)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a modifié le calcul de l'indemnité journalière de maladie. Désormais, le calcul fait référence à une fraction des revenus d'activité antérieurs et non plus à une fraction du gain journalier de base.

En conséquence, le décret modifie l'article R. 323-4 du Code de la Sécurité Sociale.

Cette nouvelle référence est également applicable pour les IJSS de maternité.

Le décret prévoit également un ajustement des modalités de calcul de l'indemnité journalière lorsqu'un assuré est regardé comme n'ayant pas perçu de revenus d'activité pendant tout ou partie de la période de référence mentionnée à l'article R. 323-4.

Cela est le cas lorsque :

- Il débute une activité au cours d'un mois de la période de référence ;
- L'activité a pris fin pendant la période de référence ;
- Au cours d'un ou plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé (maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel, fermeture de l'établissement employeur, congé non payé).



Ainsi, le calcul se fait de la façon suivante :

- « 1° Lorsque l'assuré a perçu des revenus d'activité à une ou plusieurs reprises au cours de la période de référence, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière mentionnés à l'article R. 323-4 sont déterminés en divisant les salaires soumis à cotisation perçus au cours de la période de référence par la ou les périodes de jours calendaires travaillés auxquels ils correspondent ;
- 2° Lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité pendant la période de référence, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière mentionnés à l'article R. 323-4 sont déterminés en divisant les salaires soumis à cotisation perçus au cours des jours calendaires travaillés depuis la fin de période de référence par la période de jours calendaires travaillés auxquels ils correspondent. ».

Ces dispositions ne rentreront en vigueur que pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1er octobre 2022.

Pour les arrêts de travail prescrits à compter 15 avril 2021 et jusqu'au 30 septembre 2022, lorsque l'assuré n'a pas perçu de revenus d'activités pendant tout ou partie de la période de référence mentionnée à l'article R. 323-4 du code de la sécurité sociale, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière sont déterminés ainsi :

- « 1° Lorsqu'une activité débute au cours d'un mois de la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;
- 2° Lorsque l'activité a pris fin pendant la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;
- 3° Lorsque, au cours d'un ou plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé, soit par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel, soit en raison de la fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré, soit en cas de congé non payé à l'exclusion des absences non autorisées, de service militaire ou appel sous les drapeaux, dans les cas énumérés ci-dessus, le revenu d'activité est calculé pour l'ensemble de ce ou ces mois concernés :
 - a) Lorsque l'assuré a perçu à une ou plusieurs reprises des revenus d'activité au cours de la période de référence, à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;
 - b) Lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité au cours de la période de référence, à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu au cours des jours travaillés depuis la fin de la période de référence ».

Le congé d'adoption

Le salarié qui bénéficie d'un congé d'adoption doit informer l'employeur :

- du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail (C. trav., art. L1225-42) ;
- qu'il se rend à l'étranger en vue de l'adoption d'un enfant au moins deux semaines avant son départ et de la durée envisagée du congé, dans le cadre d'un congé d'adoption international et extra-métropolitain non rémunéré (C. trav., art. L1225-46).

Auparavant l'information résultant de ces deux dispositions devait être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Désormais, seule demeure l'obligation pour le salarié d'envoyer par courrier recommandé avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans un délai de 15 jours, l'attestation justifiant l'arrivée à son foyer d'un enfant placé en vue de son adoption et ce afin d'obtenir l'annulation de son licenciement (C. trav. art. R. 1225-11).



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Exécution du contrat

- [Sur la prescription de l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination : Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-22.557](#)

Désignée représentante syndicale en 1977 et devenue permanente syndicale à compter de 1997, une salariée a saisi la juridiction prud'homale le 10 avril 2012, en demandant la réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale dont elle aurait été victime dans le déroulement de sa carrière, depuis 1977 jusqu'à son départ à la retraite le 1er décembre 2011.

Pour la cour d'appel, l'action était prescrite puisque la salariée avait eu connaissance d'agissements susceptibles de revêtir la qualification de discrimination syndicale depuis août 1981, date à laquelle elle s'était plaint de discrimination, l'inspecteur du travail ayant en outre relayé cette réclamation dans un courrier du 5 novembre 1981. Fixant le point de départ du délai de prescription à compter de la réception de ce courrier, et faisant application de la prescription trentenaire, la Cour a estimé que le délai pour agir avait expiré le 5 novembre 2011.

Sur le pourvoi formé par la salariée, la Cour de Cassation a d'abord rappelé les règles d'application dans le temps des deux délais de prescription (30 ans puis 5 ans) : le délai de prescription de cinq ans s'applique à compter du 19 juin 2008, date de l'entrée en vigueur de la réforme, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée de 30 ans prévue par la loi antérieure.

Elle confirme ainsi, que la discrimination syndicale dont la salariée faisait état est « *couverte par la prescription trentenaire* ».

Elle souligne toutefois que les faits de discrimination se sont ensuite poursuivis « *tout au long de la carrière* » de la salariée « *en terme d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle* », jusqu'à son départ à la retraite le 1er décembre 2011 ce dont il résultait que la salariée se fondait sur des faits qui n'avaient pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription.

- [Sur la discrimination : Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079](#)

De retour de son congé maternité, une salariée, vendeuse, s'est présentée à son poste de travail avec un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou. L'employeur lui a demandé de retirer son foulard et à la suite du refus opposé par la salariée, a placé celle-ci en dispense d'activité le 6 août 2015, puis l'a licenciée pour cause réelle et sérieuse le 9 septembre suivant.

Soutenant être victime de discrimination en raison de ses convictions religieuses, elle saisit le juge d'une demande en nullité de ce licenciement.

Les juges du fond lui donnent raison.

L'employeur forme un pourvoi soutenant que le refus de port du foulard reposait sur une exigence professionnelle essentielle fondée sur la nature de l'emploi de vendeuse, emploi impliquant un contact direct avec la clientèle et sur « *la nature de l'activité de l'entreprise, son image de marque et son choix de positionnement commercial, destiné à exprimer la féminité de sa clientèle sans dissimuler son corps et ses cheveux* ».

L'employeur faisait également valoir que l'existence d'une politique de neutralité mise en œuvre de manière systématique dans l'entreprise pouvait revêtir la même portée qu'une clause de neutralité.

La Cour de cassation, appliquant les principes issus de sa jurisprudence laquelle s'appuie sur les règles dégagées au niveau européen par la Cour de justice de l'Union européenne, rejette le pourvoi de l'employeur.

Elle rappelle le principe selon lequel l'employeur peut prévoir, dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que celui-ci, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail dès lors que cette clause est générale et indifférenciée, et qu'elle n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

La Cour de cassation rappelle ensuite qu'en l'absence de clause de neutralité, la qualification de discrimination peut être écartée si l'employeur fait la preuve d'une exigence professionnelle et déterminante qui justifierait une interdiction du port du voile, notion, qui « *renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause* ».

En l'espèce, la Cour de cassation, relève, d'abord, que l'employeur est dans l'incapacité de démontrer l'existence d'une clause de neutralité insérée dans son règlement intérieur ou une note de service ; qu'ensuite, « l'attente des clients sur l'apparence physique des vendeuses » ne peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Partant, la discrimination directe était bien caractérisée et le licenciement devait être déclaré nul.

➤ **Transfert des contrats de travail : le règlement intérieur n'est pas opposable au nouvel employeur : Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-12.289**

Un salarié licencié pour faute lourde a saisi la juridiction prud'homale pour contester la régularité et le bien-fondé de son licenciement. Il a notamment soutenu que l'employeur n'avait pas respecté la procédure disciplinaire prévue par le règlement intérieur qui lui était applicable avant le transfert de son contrat de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Ce règlement intérieur exigeait que tout salarié à l'égard duquel est envisagée une sanction disciplinaire doit être convoqué au moyen d'une lettre l'informant des griefs retenus contre lui.

La cour d'appel a fait droit à sa demande, jugeant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cette décision a été cassée, au motif que, « dès lors que le règlement intérieur constitue un acte réglementaire de droit privé, dont les conditions d'élaboration sont encadrées par la loi, le règlement intérieur s'imposant à l'employeur et aux salariés avant le transfert de plein droit des contrats de travail de ces derniers en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail n'est pas transféré avec ces contrats de travail ».

Par conséquent, l'entreprise cessionnaire n'est pas tenue de respecter la procédure disciplinaire prévue par le règlement intérieur de l'entreprise cédée pour sanctionner un salarié issu de ce transfert.

➤ **Convention de forfait annuel en jours : insuffisance des garanties offertes par la convention collective du bricolage : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-12.208**

Une salariée a saisi le Conseil de prud'hommes estimant notamment que la convention de forfait jours qu'elle avait signée n'était pas valable. Elle mettait en cause les stipulations relatives au forfait jours dans le secteur du bricolage, insuffisantes selon elle à garantir que l'amplitude et la charge de travail des intéressés restent raisonnables.

La cour d'appel a jugé, pour débouter la salariée de ses demandes, que « *les dispositions conventionnelles concernant les conditions de travail des cadres autonomes soumis à un forfait en jours sont bien de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait en jours restent raisonnables.* »

La Cour de Cassation casse l'arrêt et rappelle que « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ».

Elle constate en l'espèce que l'article 3 II de l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT dans le secteur du bricolage, « *se borne à prévoir que le chef d'établissement veille à ce que la charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail soit compatible avec celle-ci, d'autre part, que les cadres bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et ne peuvent être occupés plus de six jours par semaine et qu'ils bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée de 35 heures consécutives* ». En revanche, il n'institue pas de « *suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable* ». L'accord litigieux n'est donc pas « *de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressée* ».

Il en résulte que la convention individuelle de forfait en jours conclue sur la base de cet accord est nulle, permettant à la salariée d'effectuer notamment des demandes en rappel de salaires aux titres des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail.

➤ **Prise imposée des jours de repos en période de crise sanitaire : CA Paris, 1er avril 2021, n° 20/12215**

Des mesures d'urgence en matière de jours de repos ont été adoptées par une ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, lesquelles ont été prorogées par l'article 1er d'une ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020.

Ces mesures permettent temporairement aux employeurs d'imposer aux salariés, de façon unilatérale, la prise de jours de repos à une date déterminée, dans une limite de dix jours, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Sont visés par cette dérogation les jours prévus par accord collectif (accord de RTT notamment), par une convention de forfait, ou ceux découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) que l'employeur peut imposer au salarié de débloquent. Cette faculté intervient toutefois « *lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19* »

En l'espèce, la société a, par deux notes de service fait usage de ce dispositif dérogatoire afin d'aménager le planning de ses salariés ne pouvant être en télétravail de manière prolongée :

- une première note du 26 mars 2020 impose aux salariés la prise de JRTT dans la limite de 10, entre le 30 mars et le 17 avril 2020, et prévoit la possibilité pour l'employeur de positionner des jours épargnés sur le CET lorsqu'ils ne disposaient plus de suffisamment de jours de repos à poser ;
- une seconde note du 29 avril 2020, prévoit l'application des mêmes mesures pour les salariés devant rester à domicile pour garder un enfant de moins de 16 ans ainsi que pour les salariés vulnérables ou qui partagent le même domicile qu'une personne vulnérable « *et dont l'activité ne permet pas le télétravail* ». L'objectif était d'éviter l'application du dispositif d'activité partielle prévue par le gouvernement à compter du 1er mai 2020 à ces collaborateurs, en leur imposant la prise de JRTT.

Un syndicat a assigné la société en référé devant le Tribunal judiciaire de Paris en invoquant un trouble manifestement illicite généré par l'application de ces notes de service, et demandant qu'il soit enjoint aux sociétés de rétablir les salariés concernés dans leurs droits et de recréditer les jours illégalement imposés ou prélevés. Selon le syndicat, la société ne justifiait pas de difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, permettant de faire application de ce dispositif dérogatoire

Débouté en première instance, le syndicat a interjeté appel.

La cour d'appel de Paris a jugé que l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « prévoit expressément et clairement que la prise des mesures dérogatoires ne peut intervenir que lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 » et qu'il appartient donc « *à l'employeur de rapporter la preuve des difficultés économiques liées à la propagation du virus de la Covid-19* ».

Or, les juges ont relevé que la société ne rapportait pas une telle preuve, concluant ainsi à l'existence d'un trouble manifestement illicite concernant la note de service du 26 mars 2020.

Le trouble manifestement illicite a également été retenu s'agissant de la seconde note de service du 29 avril : les sociétés ne pouvaient pas faire application des mesures dérogatoires en matière de jour de repos, pour traiter les situations des salariés vulnérables, partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ou contraints de garder leurs enfants. Ces situations étant limitativement énumérées par la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020, qui prévoit, et ces dispositions sont impératives, que ces salariés « *sont placés en position d'activité partielle* ».

La cour d'appel a cependant jugé irrecevable la demande du syndicat tendant à enjoindre aux sociétés concernées de recréditer les salariés au titre des jours de RTT illégalement imposés et des droits illégalement prélevés sur le CET : « *il s'agit de mesures individuelles qui ne relèvent pas de la défense de l'intérêt collectif de la profession mais, le cas échéant, de la seule compétence d'attribution de la juridiction prud'homale* ».

➤ **Temps partiel : la nullité de la clause d'exclusivité n'entraîne pas la requalification en temps complet : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.418**

Un salarié a été engagé par contrats de travail à durée déterminée successifs. Il demande la requalification de contrat de travail à durée déterminée à temps partiel en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et le paiement de diverses sommes à titre d'indemnités et de rappels de salaires au motif que la clause d'exclusivité à laquelle il était soumis était nulle.

La cour d'appel a considéré que la clause d'exclusivité insérée dans le contrat de travail était nulle mais qu'elle « *ne pouvait avoir pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet* ».

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel considérant que la clause d'exclusivité qui « porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle » n'est valable que dans les conditions suivantes : « *si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché* ». À défaut, la clause est nulle.

Elle rappelle toutefois que cette nullité n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat à temps partiel en temps complet, avec rappel des salaires afférents mais permet au salarié qui le demande d'obtenir réparation du préjudice subi du fait de l'illicéité de la clause.

Or, en l'espèce, le salarié n'avait formulé aucune demande de dommages et intérêts à ce titre, mais uniquement une demande de requalification en temps complet. Sa demande a donc été rejetée.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence.

➤ [Conditions de la modification unilatérale de l'employeur de la rémunération variable : Cass. soc., 8 avril 2021, n° 19-15.432](#)

Une salariée, qui percevait, en sus de sa rémunération mensuelle fixe, une part variable en fonction d'objectifs régionaux collectifs et d'objectifs individuels fixés pour chaque exercice social, a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande tendant au rappel de commissions.

La Cour de cassation a validé la décision des juges du fond et rejeté le pourvoi de son employeur. Elle rappelle que « *lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice* ».

Puis, sur le fondement de la bonne foi contractuelle, elle approuve la cour d'appel d'avoir jugé que si l'employeur peut modifier les objectifs annuels dans le cadre de son pouvoir de direction, il lui appartient cependant de le faire en début d'exercice, et non en cours d'exécution alors qu'il prend connaissance de leur niveau d'exécution. Ainsi, l'employeur ne pouvait, à l'issue de l'exercice, unilatéralement, ni modifier le mode de calcul convenu de la rémunération, ni réduire le montant de la prime. La salariée pouvait donc prétendre à un rappel de rémunération variable.

➤ [Contestation de l'avis d'aptitude avec réserves du médecin du travail : le salaire reste dû : Cass. soc., 3 février 2021, n° 19-24.102](#)

Une salariée, placée en arrêt de travail, a été déclarée « *apte reprise au poste avec aménagement à temps partiel thérapeutique pour une durée prévisible de 3 mois* ». L'inspecteur du travail, saisi par la société d'une contestation de cet avis (le recours est, depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, exercé devant le conseil de prud'hommes), l'a annulé et déclaré la salariée apte à reprendre son poste à temps complet.

La salariée a par la suite saisi la juridiction prud'homale soutenant notamment que la visite de reprise à l'issue de laquelle elle a été déclarée apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique avait mis fin à la période de suspension de son contrat de travail. L'employeur était donc tenu de reprendre le paiement de son salaire dans la mesure où elle se tenait à sa disposition, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail.

La cour d'appel a considéré que l'employeur n'avait pas donné son accord pour une reprise à temps partiel thérapeutique, de sorte que la salariée n'était pas fondée à lui reprocher de ne pas lui avoir fourni de travail et ne pas l'avoir payée pendant cette période.

La Cour de Cassation casse l'arrêt. Elle rappelle que « *la visite de reprise à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie* ». L'employeur était alors tenu de reprendre le paiement des rémunérations au salarié qui se tenait à sa disposition, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail.

❑ **Rupture du contrat de travail**

➤ [Licenciement économique : la recherche de reclassement dans le groupe : Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-17.300](#)

24 salariés ont été licenciés dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif.

Contestant leur licenciement, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Condamnée par la cour d'appel à verser aux salariés des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la société a formé un pourvoi en cassation faisant valoir, d'une part, que parmi les entreprises composant le groupe, seules 35 d'entre elles constituaient le périmètre de reclassement en ce que leur organisation permettait d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel et, d'autre part, que la charge de la preuve du périmètre de reclassement n'incombe pas à l'employeur, de sorte que le doute profite à ce dernier.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi jugeant que si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, en cas de litige portant sur l'étendue du périmètre de reclassement retenu par l'employeur, le juge forme sa conviction en fonction de l'ensemble des éléments qui lui sont apportés par les parties, c'est-à-dire tant par l'employeur que par le salarié.

En l'occurrence, la Cour de cassation retient l'analyse de la cour d'appel qui a estimé qu'il n'était pas suffisamment établi que le périmètre de reclassement devait être limité à trente-cinq entreprises seulement. En conséquence, l'obligation de reclassement a été jugée non remplie et le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

➤ [**L'acceptation de cadeaux de la part d'un client peut justifier un licenciement pour faute grave Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-23.144**](#)

Un salarié, chef d'agence d'une banque, est licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant d'avoir bénéficié de cadeaux particulièrement importants de la part d'un client de l'agence dont il assumait la direction. Le salarié avait en effet bénéficié gratuitement de ce client de travaux dans cinq de ses biens immobiliers, ainsi qu'un véhicule.

Le salarié conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale. Il obtient gain de cause devant la cour d'appel.

La cour d'appel a considéré que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse car les faits ne concernent aucunement l'emploi qu'il occupait auprès de la banque employeur ni sa relation de travail, dès lors qu'ils s'inscrivent dans le cadre de sa sphère privée et non professionnelle.

La Cour de cassation casse l'arrêt. Elle rappelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. En l'occurrence, l'acceptation de cadeaux importants de la part d'un client est susceptible de caractériser un tel manquement, justifiant le licenciement du salarié pour faute grave, particulièrement, eu égard au code de bonne conduite existant dans l'entreprise et prohibant le comportement en question.

❑ **Relations collectives de travail**

➤ [**Expertise du CSE dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-23.589**](#)

Les élus du CSE recourent à une expertise relative à la qualité de vie au travail incluant l'égalité professionnelle en mai 2019 alors que la négociation sur l'égalité professionnelle était déjà engagée depuis décembre 2018.

L'employeur conteste cette délibération en référé. Etant débouté, il se pourvoit en cassation sur 3 moyens:

- le moment de la désignation,
- le champ de l'expertise, soulevant que l'expertise devrait être limitée à la seule négociation sur l'égalité professionnelle et non sur celle relative à la qualité de vie au travail,
- et la prise en charge des honoraires à 100 %.

Concernant le moment de la désignation, la Cour de Cassation donne gain de cause au CSE, considérant que « *la désignation de cet expert doit être faite en un temps utile à la négociation* » et que « *cette expertise peut être ordonnée quand bien même la négociation a commencé à être engagée* ».

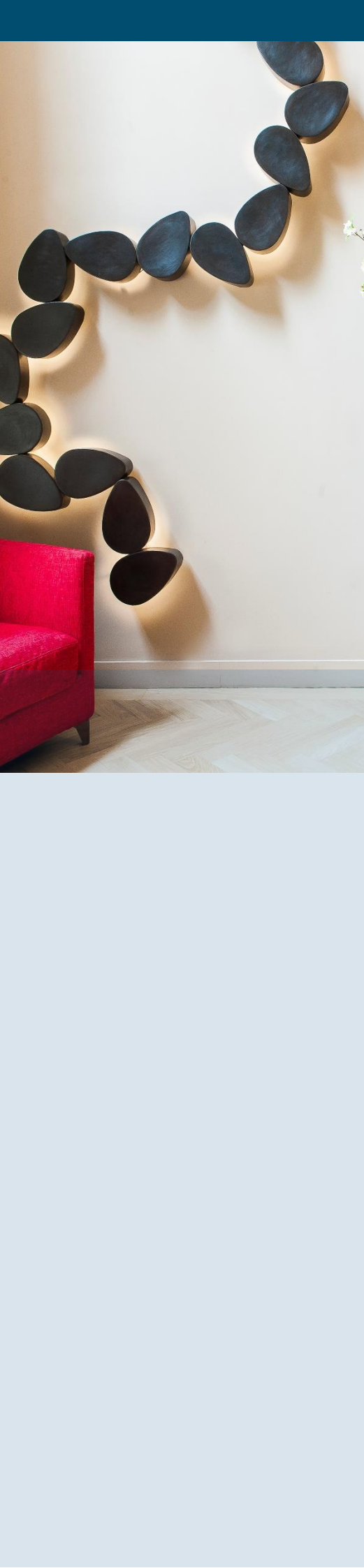
Elle précise que si la désignation de l'expert a eu lieu en mai 2019, c'est en raison d'abord de la suspension des négociations due aux élections professionnelles organisées en janvier et février 2019, et ensuite, de l'insuffisance des informations fournies par l'employeur, celui-ci n'ayant d'ailleurs transmis aux élus des informations complémentaires qu'en mai 2019. Pour ces raisons, le Président du tribunal de grande instance de Nanterre pouvait valablement conclure que l'expertise n'avait pas été sollicitée tardivement par le CSE.

Concernant le champ de l'expertise, la Cour de cassation donne raison à l'employeur. Elle juge en effet que le droit à expertise est spécifiquement destiné à favoriser la négociation sur l'égalité professionnelle. La Cour de cassation précise qu'elle « *ne peut être étendue à d'autres champs de négociation comme par exemple le champ de la négociation sur la qualité de vie au travail* ».

Enfin, concernant la prise en charge des honoraires de l'expert, la Cour de cassation a rappelé qu'il résulte de l'article L.2315-80 1° du Code du travail qu'ils sont pris intégralement en charge par l'employeur lorsque la BDES ne contient aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle, et que dans les autres cas et en application de l'article L. 2315-80 2° du Code du travail, les frais d'expertise sont pris en charge à hauteur de 20 % par le comité, sur son budget de fonctionnement, et à hauteur de 80 % par l'employeur.

Or, en l'espèce, les premiers juges avaient mis à la charge de l'entreprise l'intégralité des frais d'expertise sans vérifier, comme il le lui était demandé, si la BDES mise à la disposition du CSE comportait ou non certains indicateurs chiffrés relatifs à l'égalité professionnelle.

La Cour de cassation a cassé l'ordonnance sur ce point..



ACTUALITÉ DU CABINET

ACTUALITÉS MÉDIAS

☞ Coblence avocats accueille Myrtille Lapuelle en tant qu'associée au sein de son équipe sociale

👉 <https://bit.ly/2RV1mki>

☞ Les congés payés à l'épreuve de la sortie de l'état d'urgence sanitaire- Catherine Davico-Hoarau fait le point pour Economie Matin

👉 <https://bit.ly/3tTITC2>

☞ Liberté d'expression dans l'entreprise : le droit de manifester son désaccord...poliment - Martine Riou rappelle les règles dans Chef d'entreprise magazine

👉 <https://bit.ly/2QJBKXx>

☞ Coblence avocats confirme son classement en Employment dans le "Tier 3" dans l'édition 2021 du guide Legal 500 EMEA

👉 <https://bit.ly/3xeXhal>

☞ Coblence avocats reconnu parmi les meilleurs cabinets d'avocats par Le Point

👉 <https://bit.ly/3hsE4gt>

☞ Laurent Guardelli répond aux questions de Lex Inside / DECIDEURS TV sur la vaccination en entreprise

👉 <https://bit.ly/3cbY7wz>

VOS CONTACTS

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com

Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com

Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com

Myrtille Lapuelle : lapuelle@coblence-avocats.com

Martine Riou : riou@coblence-avocats.com