



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITE MARQUANTE DES MOIS PRECEDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

FOCUS

ADMISSION DE LA MISE EN ŒUVRE D'UNE CLAUSE DE MOBILITE POUR RECLASSER UN SALARIE DECLARE APTE AVEC RESERVES (CASS. SOC., 26 AVRIL 2017, N°14-29.089)

Aux termes d'un arrêt rendu le 26 avril 2017, la Cour de cassation a admis que, pour reclasser un salarié déclaré apte avec réserves, l'employeur puisse mettre en œuvre la clause de mobilité du contrat de travail de ce dernier compatible avec l'avis du médecin du travail, sans que cela ne constitue une discrimination fondée sur son état de santé.

L'affaire concernait un salarié chargé de clientèle affecté au centre de Côtes d'Armor où il assurait la gestion des aires d'accueil des gens du voyage. A l'issue d'un arrêt de travail, le salarié avait été déclaré apte au poste de chargé de clientèle, selon deux avis précisant, une réserve pour le moins curieuse, que cette aptitude s'entendait « sans contact avec les gens du voyage », et « sans relation avec les populations des aires du voyage ». En application de ces avis, l'employeur avait proposé au salarié un poste correspondant à son emploi dans le Finistère à 200 km, conformément à sa clause de mobilité, proposition qui avait reçu un avis favorable du médecin du travail. Le salarié ayant refusé cette proposition, avait été licencié.

La Cour d'appel de Rennes a jugé que le licenciement était nul et a ordonné la réintégration du salarié au motif que ledit licenciement, sanctionnant le refus du salarié d'accepter le poste proposé, était au moins indirectement lié à l'état de santé de ce dernier. Les juges du fond ont ainsi considéré qu'il n'y avait pas lieu de tenir compte de l'existence de la clause de mobilité et de l'avis favorable du médecin du travail au poste proposé.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui rappelle au préalable, au visa des articles L.1132-1 et L.1134-1 du Code du travail, que « lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans

leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. »

La Cour régulatrice précise ensuite, contrairement à la Cour d'appel, qu'eu égard aux termes de l'avis d'aptitude avec réserve, « la proposition de mutation du salarié par la mise en œuvre de la clause de mobilité figurant au contrat de travail sur un poste de chargé de clientèle compatible avec l'avis d'aptitude ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé et que le licenciement prononcé, fondé sur le refus par le salarié de cette mutation, n'était pas discriminatoire ».

La Haute juridiction considère donc qu'il est possible, dans le cadre de l'obligation de reclassement de l'employeur, de proposer une mutation au salarié en application de sa clause de mobilité dès lors que celle-ci est compatible avec les préconisations du médecin du travail. La solution n'aurait pas été la même si la mise en œuvre de la clause de mobilité avait été décidée par l'employeur sans prendre en compte l'avis du médecin du travail.

En revanche, la Cour de cassation ne se prononce pas – et ce n'était pas là son rôle – sur la réserve relative aux « gens du voyage » assez troublante, à tout le moins en dehors du contexte précis des faits de l'espèce qu'il aurait été intéressant de connaître. S'agit-il d'une formulation maladroite relative à des difficultés spécifiques rencontrées par le salarié ou d'une formulation visant la communauté en général ? Une telle réserve suscite, quoi qu'il en soit, des interrogations sans réponse.

ACCORD PSE : UN SYNDICAT CATEGORIEL PEUT-IL SIGNER UN ACCORD VISANT UNE CATEGORIE PROFESSIONNELLE QU'IL NE REPRESENTE PAS ? *(CE, 5 MAI 2017, N°389.620)*

La validité de l'accord collectif fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi est régie par des règles dérogatoires du droit commun. Pour être conclu, il doit recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli « au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise. »

Le Conseil d'Etat, dans une décision du 5 mai 2017, a tranché pour la première fois la question de la prise en compte de l'audience d'un syndicat catégoriel dans l'appréciation de cette condition de majorité.

Dans le cas d'espèce, la DIRECCTE avait validé un accord signé par deux syndicats, la CFTC (représentant 17,1 %) et la CFE-CGC (36,8 %).

Cet accord fixant les modalités du PSE, signé au niveau de l'entreprise, ne concernait qu'un seul établissement et impactait exclusivement des postes de non-cadres.

Un syndicat non-signataire de l'accord a demandé l'annulation de la décision au motif que la CFE-CGC, en sa qualité de syndicat catégoriel, ne pouvait pas signer un accord qui impactait une catégorie de salariés qu'elle ne représentait pas. Ainsi, pour ce syndicat, la DIRECCTE aurait dû exclure le pourcentage obtenu au premier tour des élections par la CFE-CGC et refuser de valider l'accord, faute d'avoir atteint les seuils légaux.

Le Conseil d'Etat, dans sa décision, rappelle qu'en matière d'accord collectif fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, le juge doit contrôler que l'accord a été régulièrement signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages

exprimés au premier tour. Il souligne également que ce type d'accord est dérogatoire du droit commun et qu'ainsi le juge administratif n'a pas à vérifier si les conditions définies aux articles 2232-12 et 2232-13 du Code du travail sont remplies.

Selon le Conseil d'Etat, il convient d'additionner l'audience électorale des syndicats signataires qui sont représentatifs au niveau de l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter. Peu importe qu'un syndicat signataire ne représente pas la catégorie des salariés qui sera impactée par la mesure de restructuration.

L'administration doit seulement vérifier que le seuil des 50 % est atteint, tous syndicats confondus.

L'accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde reste un accord d'entreprise même s'il ne s'applique qu'à un seul établissement. Il est par ailleurs considéré comme un accord inter-catégoriel, quand bien même il n'impacterait qu'une catégorie de salariés.

En application de cette jurisprudence, un syndicat catégoriel aurait la capacité de signer un accord fixant le contenu du PSE, quelles que soient les catégories professionnelles concernées, et pourrait même en être l'unique signataire.

Selon la Cour de cassation, un syndicat catégoriel ne peut signer seul un accord d'entreprise de droit commun applicable à tout le personnel, (*Cass. soc., 2 juillet 2014, n°13-14.622*). Il semble résulter de la décision du 5 mai dernier du Conseil d'Etat qu'un accord fixant les modalités du PSE pourrait être conclu avec la seule signature d'un syndicat catégoriel, s'il réunit à lui seul le seuil de 50 % requis par la loi.

◆ **Salarié intérimaire affecté à un poste à risques et obligation de formation renforcée à la sécurité (Cass. soc., 25 avril 2017, n°15-85.890)**

Dans son arrêt en date du 25 avril 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que lorsqu'un salarié intérimaire est affecté à un poste à risques, il doit recevoir une formation renforcée à la sécurité.

En l'espèce, le salarié avait été embauché au poste de pliage de pièces métalliques et avait été victime d'un écrasement de la main entraînant une incapacité totale de travail de 35 jours.

A défaut, la responsabilité pénale de l'entreprise utilisatrice sera engagée.

◆ **L'expert-comptable mandaté par l'employeur ne peut pas conduire une procédure de licenciement (Cass. soc., 26 avril 2017, n°15-25.204)**

Dans un arrêt en date du 26 avril 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser qu'un expert-comptable ne peut pas valablement mener une procédure de licenciement à l'égard d'un salarié.

Dans cette affaire, un employeur avait, en effet, mandaté son expert-comptable pour conduire la procédure de licenciement de la convocation à l'entretien préalable à la rédaction et la signature de la lettre de licenciement.

◆ **L'indemnité conventionnelle de repas plus élevée pour les agents de direction est une différence de traitement légitime fondée sur des considérations professionnelles (Cass. soc., 26 avril 2017, n°15-23.968)**

Cet arrêt est l'occasion pour la Cour de cassation de rappeler que les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre salariés

exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, sont présumées justifiées ; il appartient à celui qui les conteste de démontrer que ces différences sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

En l'espèce, la différence fondée sur un montant plus élevé de l'indemnité de repas allouée aux agents de direction n'est pas étrangère à toute considération professionnelle dès lors que ces personnels sont, dans l'exercice de leur fonction, amenés à rencontrer diverses personnalités qui les conduiraient à fréquenter des établissements les exposant à des frais plus élevés que ceux des autres agents.

◆ **Calcul de l'indemnité de requalification du CDD en cas de changement d'employeur avant la saisine du juge (Cass. soc., 26 avril 2017, n°15-26.817)**

Il est de jurisprudence constante que l'indemnité de requalification du CDD allouée au salarié ne peut être inférieure au dernier salaire mensuel perçu par le salarié avant la saisine de la juridiction prud'homale.

Dans l'arrêt du 26 avril 2017, la Cour de cassation vient préciser qu'il s'agit du dernier salaire mensuel perçu auprès de l'employeur qui a conclu le CDD dont la requalification est demandée.

Autrement dit, le salarié qui a été embauché avant la saisine du juge par un employeur différent (en l'espèce une autre société du groupe que la société avec laquelle il avait conclu un CDD), ne pourra pas se prévaloir du dernier salaire perçu au titre de ce contrat.

Seul le dernier salaire perçu au titre du CDD dont il est demandé la requalification pourra être pris en compte.

Nicolas Billon Associé-Gérant	nbillon@simonassociés.com	Collaborateurs	Annaël Bashan	abashan@simonassociés.com
Anne-Laurence Faroux Associée	alfaroux@simonassociés.com		Charlotte Renard	crenard@simonassociés.com
			Amélie Charbonnel	acharbonnel@simonassociés.com
			Ambre Corbin	acorbin@simonassociés.com

Nous attirons votre attention sur le fait que les articles de cette lettre d'information ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.

www.simonassociés.com