



FOCUS JURISPRUDENTIEL

27/03/2018 – Inaptitude : inutile de ressaisir le médecin du travail sur un poste de reclassement déjà validé

Lorsque l'employeur propose au salarié inapte un poste de reclassement préalablement validé par le médecin du travail, il n'est pas tenu de saisir à nouveau ce médecin si le salarié conteste la compatibilité du poste avec son état de santé ([Cass. soc., 27 mars 2019, n°17-27.986](#)).

Cette solution semble constituer un assouplissement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui juge habituellement que si le salarié conteste la compatibilité du poste proposé avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit solliciter ce dernier afin de lui faire part de ses difficultés et trouver une solution le reclassement du salarié ([Cass. soc., 6 févr. 2008](#) ; [Cass. soc., 23 sept. 2009](#)).

La portée de cette décision publiée au bulletin devrait néanmoins être limitée car depuis la loi Travail du 08 août 2016 le médecin du travail est tenu d'échanger en amont avec le salarié avant de prononcer une inaptitude ([R. 4624-42 C. trav.](#)).

17/04/2019 - Licenciement pour refus d'une modification du contrat et transfert d'entreprise

La rupture faisant suite au refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail proposée par le nouvel employeur dans le cadre d'un transfert d'entreprise, pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique ([Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-17.880](#)).

Avec cette décision la Cour de cassation :

- Confirme une jurisprudence de 2010 : « 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 » ([Cass. soc., 30 mars 2010, n°08-44.227](#))

- Infléchit la position adoptée en 2016 qui laissait à penser que le refus du salarié d'une modification de son lieu de travail entraînée par le transfert d'entreprise constituait une cause autonome de rupture ([Cass. soc., 1er juin 2016, n°14-21.143](#))

En l'espèce, une société basée à Nantes cède une partie de son activité à une société basée à Orléans entraînant le transfert de plusieurs salariés.

Le cessionnaire souhaite rapatrier à Orléans les postes de travail et propose aux salariés une modification du lieu d'exécution de la relation contractuelle, ce que les salariés refusent.

Le nouvel employeur les licencie pour motif personnel.

Les salariés saisissent le CPH estimant que le licenciement ne pouvait reposer que sur un motif économique.

La Cour d'appel et la Cour de cassation font droit à leurs demandes.

La Cour de cassation juge que le licenciement avait une nature économique dès lors que « la modification du contrat de travail des salariés s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société cessionnaire à la suite du rachat d'une branche d'activité d'une autre société ».

Le licenciement prononcé pour motif personnel était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

18/04/2019 – Licenciement de la salariée refusant d'ôter son voile devant un client : fin de la saga judiciaire

La Cour d'appel de VERSAILLES, saisie d'un renvoi après cassation, juge que le licenciement d'une salariée en contact avec la clientèle qui avait refusé d'ôter son voile suite à la demande d'un client est discriminatoire et doit être annulé (CA Versailles 18 avril 2019 n° 18/02189).

La Cour d'appel se conforme ainsi aux décisions :

- De la CJUE ([CJUE 14 mars 2017, aff. 188/15](#)), qui avait été saisie par la Cour de cassation d'une question préjudicielle visant à demander d'interpréter un point de la directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et son application au port du foulard islamique en entreprise.
- De la Cour de cassation ([Cass. soc. 22 novembre 2017 n°13-19.855](#)) faisant suite à la décision de la CJUE du 14 mars 2017

Pour mémoire, la CJUE et la Cour de cassation ont jugé qu'une règle écrite interne à l'entreprise peut imposer aux salariés une obligation de neutralité générale leur interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux, à condition :

- D'être prévue dans le règlement intérieur ou dans une note de service
- D'être générale et indifférenciée
- De n'être appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients

Si ces conditions sont remplies, l'obligation de neutralité ne constitue pas une discrimination directe.

En revanche, à défaut de règle écrite (règlement intérieur ou note de service), seule « une exigence professionnelle essentielle et déterminante » peut légitimer une interdiction du port de signes religieux.

En l'espèce, il a été jugé

- Que l'obligation de neutralité n'était prévue par aucun document écrit de l'entreprise
- Que la volonté de l'employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne pas voir de voile n'est pas constitutif d'une exigence professionnelle et déterminante pouvant légitimer son interdiction

Le licenciement de la salariée est donc nul car discriminatoire.

08/05/2019 – Calcul de l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel : précisions de la CJUE

La CJUE juge que les dispositions du droit français qui prévoient de calculer l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel sur la base de sa rémunération réduite, alors qu'il est normalement engagé à temps plein, constituent une discrimination indirecte fondée sur le sexe ([CJUE, 8 mai 2019, C-486/18](#)).

La CJUE juge « *qu'une législation nationale qui aboutirait à une réduction des droits découlant de la relation de travail en cas de congé parental serait susceptible de dissuader le travailleur de prendre un tel congé et d'inciter l'employeur à licencier, parmi les travailleurs, plutôt ceux qui se trouvent en situation de congé parental. Cela irait directement à l'encontre de la finalité de l'accord-cadre sur le congé parental, dont l'un des objectifs est de mieux concilier la vie familiale et professionnelle* ».

La CJUE précise que 96 % des salariés prenant un congé parental sont des femmes, ce qui révèle donc une discrimination fondée sur le sexe.

09/05/2019 – Inaptitude : l'apprenti inapte n'a pas à être reclassé

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 ni de reprendre le versement de son salaire en l'absence d'un tel reclassement dans le délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude ([Cass. soc., 9 mai 2019, n° 18-10.618](#)).

Il s'agit, à notre connaissance, de la première décision sur le sujet. Cette solution ne concerne que les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019. Pour mémoire, [l'article L. 6222-18 du Code du travail](#) issu de la loi Avenir professionnel et applicable depuis le 01^{er} janvier 2019 prévoit expressément que :

- « *Le contrat peut être rompu en cas [...] d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4* »
- « *En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement* »

14/05/2019 – La CJUE confirme l'obligation pour l'employeur de surveiller le suivi de la charge de travail de ses salariés

La CJUE juge que les employeurs doivent mettre en place un système fiable de mesure de la durée quotidienne de travail ([CJUE, 14 mai 2019, C-55/18](#)).

Cette décision ne concerne pas la législation française mais met en lumière l'exigence de la CJUE sur l'attention que doivent porter les employeurs à la charge de travail des salariés, notamment ceux en forfait jours.

15/05/2019 – Rupture conventionnelle : en cas d'annulation de l'autorisation de rupture du contrat de travail, le salarié protégé doit être réintégré

L'annulation d'une autorisation administrative de rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé annule également la rupture du contrat de travail ce qui ouvre droit à la réintégration du salarié ([Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-28.547](#)).

Si l'employeur s'oppose à la réintégration du salarié, ce dernier peut solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail qui s'analysera en un licenciement nul pour violation du statut protecteur.

En l'espèce, un salarié protégé conclut avec son employeur une rupture conventionnelle sans se rétracter dans le délai légal de 15 jours et l'inspection du travail autorise la rupture.

Le salarié forme finalement un recours hiérarchique devant le ministre du travail contre la décision de l'inspecteur du travail autorisant la rupture.

Le ministre annule l'autorisation et refuse d'en délivrer une nouvelle.

En cassation, l'employeur soutient que l'annulation de l'autorisation ne peut pas entraîner l'annulation de la rupture elle-même qui avait été pleinement consentie par le salarié.

La Cour de cassation rejette ce moyen et « calque » donc le régime de l'annulation de l'autorisation de rupture conventionnelle sur celle du licenciement ([Cass. soc. 12 mai 1998 n° 96-40.967](#) ; [Cass. soc. 1 février 2017 n° 15-20.739](#)).

15/05/2019 – Représentant de la section syndicale et délégué syndical : le plafond de l'indemnité pour violation du statut protecteur relevé à 30 mois

Le plafond de l'indemnité due au représentant de la section syndicale (RSS) ou du délégué syndical (DS) licencié sans autorisation de l'inspection du travail et qui ne souhaite pas être réintégré, est désormais portée à 30 mois ([Cass. soc., 15 mai 2019, n°18-11.036](#)).

Il s'agit d'un revirement de jurisprudence. La Cour de cassation avait jusqu'à présent fixé ce plafond à 12 mois ([Cass. soc., 01^{er} octobre 2003, n°01-41.418](#) ; [Cass. soc., 9 avril 2014, n°12-23.105](#)) correspondant à la période de 12 mois de survie du statut protecteur à l'issue du mandat syndical lorsque ce dernier a été exercé au moins un an ([L. 2411-3 du Code du travail](#)).

La Cour de cassation modifie donc radicalement sa jurisprudence et juge : « 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 ».

La Cour de cassation uniformise donc sa jurisprudence en calquant l'indemnisation du RSS et DS sur celle de l' élu du personnel ([Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-24.182 et 13-27.211](#) ; [Cass. soc., 14 octobre 2015 n° 14-12.193](#)).

17/05/2019 – Barème de licenciement MACRON : à qui le tour ?

Après LYON, TROYES, AMIENS, AGEN ou encore [MARTIGUES](#), le Conseil de prud'hommes de MONTPELLIER écarte à son tour l'application du barème de licenciement MACRON fixé à l'article [L 1235-3 du Code du travail](#) (CPH MONTPELLIER, 17 mai 2019, n° 18/00152).

Le Conseil juge que ce barème prévoit « des indemnités maximales extrêmement faibles, voire « indigentes » ne permettant pas une indemnisation adéquate au sens de la convention 158 de l'OIT, ni une réparation suffisamment réparatrice et dissuasive contrairement aux exigences de l'article 24 de la charte sociale européenne. Il considère notamment que « la réparation d'un licenciement jugé injustifié doit être une réparation exacte », c'est-à-dire assurant la réparation totale du préjudice subi, et que le barème ne permet pas « d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice important qu'ils ont subi ».

Retrouvez l'ensemble de nos brèves relatives à la saga du barème MACRON [en cliquant ici](#).

28/05/2019 – Refus de modification du contrat de travail et licenciement

Lorsque le motif de la modification du contrat de travail refusée par un salarié réside dans la volonté de l'employeur de modifier le taux de rémunération variable en raison de l'augmentation sensible de la surface de vente et qu'il n'est pas allégué que cette réorganisation résulte de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle est indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 28 mai 2019, n°17-17.929](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 11 décembre 2001, n°99-42.906](#) ; [Cass. soc. 9 mai 2006, n°04-46.271](#) ; [Cass. soc. 24 septembre 2008 n° 07-40.694](#)).

La Cour profite de cette décision publiée au bulletin pour rappeler au visa de deux attendus de principe que :

- « *Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement* »
- « *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* »

NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Le barème de licenciement MACRON devant la Cour d'appel de PARIS

Après la Cour d'appel de REIMS qui doit se prononcer courant juin 2019, la Cour d'appel de PARIS a également eu à connaître du contentieux relatif au barème de licenciement MACRON au cours d'une audience du 23 mai 2019.

Comme attendu ([voir notre article sur le sujet](#)), le ministère public est intervenu et a soutenu :

- Que le barème était conforme aux textes internationaux
- Qu'en conséquence le moyen tiré de son inconventionnalité devait être rejeté

Sa décision doit être rendue le 25 septembre prochain.

Pour mémoire, la Cour de cassation doit également se prononcer le 08 juillet 2019 sur la demande d'avis sur la question de la compatibilité du barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec les conventions internationales ([voir notre article sur le sujet](#)).

Ordonnances MACRON et salaire minimum conventionnel : le Ministère du travail retient une conception restrictive

Pour mémoire, [l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017](#), dite MACRON, a entériné la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche.

Les accords de branche restent néanmoins prioritaires sur des domaines précisément énumérés ([L. 2241-1](#)) et notamment en matière de salaire minimum hiérarchique.

Un débat s'est néanmoins ouvert sur la définition du salaire minimum hiérarchique.

En octobre 2017, les syndicats de salariés des transporteurs routiers ont demandé et obtenu que la prime de 13^{ème} mois soit intégrée au salaire minimum hiérarchique.

D'autres branches se sont engouffrées dans cette brèche et ont négocié un salaire minimum élargi ne se cantonnant pas au seul salaire de base.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux de la branche du commerce de gros de l'horlogerie ont négocié par [avenant du 24 novembre 2017](#) un salaire minimum comportant une assiette qui intègre les compléments de salaire et la prime d'ancienneté, tout en précisant que les accords d'entreprises ne pouvaient y déroger défavorablement

Le Ministère a néanmoins décidé de sévir et a, par [arrêté du 29 mai 2019](#), censuré la phrase de [l'avenant salaires du 24 novembre 2017](#) interdisant de déroger par accord d'entreprise au salaire minimum.

Le Ministère indique que « Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de [l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017](#), les termes "par conséquent aucun accord d'entreprise (...) soient plus favorables aux salariés" de l'alinéa 3 de l'article 4 sont exclus de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs une prime d'ancienneté, et qu'elle dispose qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement de [l'article L.2253-3 du code du travail](#) et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions ».

En pratique, 3 cas de figures semblent donc pouvoir se présenter :

1. Le salaire minimum conventionnel n'intègre aucun accessoire de salaire : l'accord de branche peut être étendu
2. L'assiette du salaire minimum conventionnel intègre des accessoires de salaire mais la branche permet aux entreprises d'y déroger : l'accord de branche peut être étendu
3. L'assiette du salaire minimum conventionnel intègre des accessoires de salaire mais la branche a verrouillé cette disposition empêchant toute dérogation par accord d'entreprise : la disposition verrouillant le salaire minimum conventionnel sera exclue de l'extension car elle viole l'article [L. 2253-3](#)

Lancement du site relatif au droit à l'erreur

Le gouvernement a lancé le 4 juin 2019 le site www.oups.gouv.fr qui permet aux particuliers et aux entreprises d'obtenir des informations sur les erreurs fréquentes dans leurs démarches administratives et d'avoir accès à un mode d'emploi simple pour corriger ou faire corriger ces erreurs.