



## RELATIONS INDIVIDUELLES

---

### Licenciement – Absence pour maladie – Perturbation du fonctionnement du service – Caractère essentiel ou non du service

---

**Rappel :** L'employeur ne peut pas licencier un salarié en raison de son état de santé (article L. 1132-1 du Code du travail). Toutefois, lorsque ces absences prolongées ou répétées pour maladie entraînent des perturbations dans l'entreprise, la Cour de cassation autorise l'employeur à prononcer son licenciement.

Cette perturbation doit affecter le fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble. A défaut, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> février 2017, n° 15-17.101).

Ce licenciement est justifié si l'employeur procède au remplacement définitif de ce salarié sous la forme d'un contrat à durée indéterminée et à une date proche du licenciement (Cass. Soc. 15 janvier 2014, n°12-21.179).

#### **Cass. Soc., 23 mai 2017, n° 14-11.929**

A la suite de plusieurs arrêts de travail pour maladie, dont le dernier de plus de 7 mois, une salariée est licenciée pour absences renouvelées et prolongées perturbant son service.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle soutenait que la perturbation devait s'apprécier au niveau de l'entreprise et non de son service.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à sa demande et a confirmé le licenciement estimant que le remplacement définitif de la salariée était nécessaire au regard des perturbations du service.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a censuré cette décision après avoir reproché aux juges d'appel de s'être fondés sur « *une perturbation du seul service (...), sans constater le caractère essentiel de ce service dans l'entreprise* ».

A contrario, la Haute juridiction semble admettre que la perturbation d'un service essentiel à l'entreprise pourrait justifier un licenciement.

Il revient à la Cour d'appel de renvoi de vérifier le caractère essentiel du service.

**Note :** Il s'agit d'un assouplissement de la jurisprudence de la Cour de cassation. Avant cet arrêt, la Cour exigeait que la lettre de licenciement mentionne une perturbation de l'entreprise et non du service où travaillait le salarié (Cass. Soc., 2 décembre 2009, n° 08-43.486).

### Licenciement – Directeur d'usine – Attribution d'une prime de 6 fois son salaire annuel – Impact pour l'entreprise – Faute lourde

---

**Rappel :** La faute lourde constitue une faute d'une particulière gravité découlant de l'intention du salarié de nuire à son employeur ou à l'entreprise (Cass., 26 janvier 2017, n° 15-27.365).

La faute lourde prive le salarié de toute indemnité attachée au licenciement, à savoir l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis (article L. 1234-9 du code du travail).

En revanche, elle ne prive plus le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés (article L. 3141-28 du Code du travail ; C. const., décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016 ; Cf. Actu-tendance n° 342).

A la différence de la faute grave, la faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité contractuelle du salarié et de réclamer des dommages-intérêts (Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 14-26.071 ; Cf. Actu-tendance n° 386).

### **Cass. Soc., 2 juin 2017, n° 15-28.115**

Un salarié, directeur d'usine, s'est attribué sans autorisation une prime d'un montant de plus de 6 fois son salaire annuel.

L'employeur a procédé au licenciement du salarié pour faute lourde.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié reprochait à son employeur de l'avoir licencié pour faute lourde sans rapporter la preuve de son intention de nuire à l'entreprise.

La Cour d'appel a débouté le salarié et retenu la faute lourde au motif :

- d'une part, que le salarié avait connaissance de la situation comptable de l'entreprise ;
- d'autre part, que le salarié s'était attribué cette prime irrégulièrement en :
  - signant seul le procès-verbal des délibérations du conseil exécutif prévoyant cette prime alors que la signature d'un second membre était requise ;
  - ne transmettant pas l'avenant au commissaire aux comptes ;
  - faisant valider la prime par le DRH, son subordonné.

La Cour de cassation a validé le licenciement considérant que « le salarié avait usé de sa qualité de directeur d'usine pour s'attribuer le bénéfice d'une prime exorbitante (...), dont il connaissait l'impact sur l'entreprise et le caractère irrégulier de la fixation ».

## RELATIONS COLLECTIVES

### **Durée du travail – Nouvelles dispositions issues de la loi travail – QPC**

**Rappel :** La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « loi travail » a mis en œuvre une nouvelle hiérarchie du Code du travail en matière de durée du travail, de repos et de congés avec :

- les règles d'ordre public ;
- le champ de la négociation collective ;
- les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.

### **Temps de pause, restauration, habillage ou déplacement professionnel**

A défaut d'accord collectif :

- le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
- le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de

déshabillage soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

- les contreparties du temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet sont déterminées par l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP, s'ils existent (article L. 3121-8 du Code du travail).

### **Aménagement unilatéral du temps de travail**

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail :

- dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés ;
- dans la limite de 4 semaines pour les entreprises d'au moins 50 salariés (article L. 3121-45 du Code du travail).

### **CE., 14 juin 2017, n° 406987**

A l'occasion d'un recours introduit devant le Conseil d'Etat en vue d'obtenir l'annulation de deux décrets d'application de la Loi travail (décrets n° 2016-1551 et n° 2016-1553), le syndicat FO a déposé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

Le syndicat estime que :

- l'article L. 3121-8 du Code du travail, qui renvoie au contrat de travail ou à la décision unilatérale de l'employeur la définition des contreparties au temps de pause, restauration, habillage et de déplacement professionnel, porte atteinte aux droits et libertés garanties par la Constitution ;
- l'article L. 3121-45 du Code du travail, qui prévoit un aménagement du temps de travail différent selon le nombre de salariés de l'entreprise, porte atteinte au principe d'égalité.

Estimant que ces questions présentaient un caractère sérieux, le Conseil d'état les a transmis au Conseil Constitutionnel. Ce dernier dispose d'un délai maximum de 3 mois pour se prononcer.

### **Salarié protégé – Mandat extérieur – Licenciement économique – Liquidation judiciaire – Information au plus tard lors de l'entretien préalable**

**Rappel :** Un salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise peut se prévaloir de la protection attachée à son mandat à condition :

- d'avoir informé son employeur de l'existence de ce mandat :
  - soit, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement,
  - soit, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture,
- de rapporter la preuve que l'employeur en avait connaissance (Cass. Soc., 14 septembre 2012, n° 11-21.307).

### **Cass. Soc., 1 juin 2017, n° 16-12.221**

Dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire, une salariée, titulaire d'un mandat de conseiller prud'homal, est licenciée pour motif économique.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale. Elle réclamait la nullité de son licenciement et des dommages et intérêts pour violation de son statut protecteur.

Elle reprochait à son employeur de ne pas avoir saisi l'inspecteur du travail pour autorisation alors qu'il avait connaissance de son mandat dans la mesure où il était, lui aussi, conseiller prud'homal.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande au motif qu'elle n'avait pas informé le liquidateur judiciaire de son mandat.

La salariée s'est pourvu en cassation estimant qu'il revenait à l'employeur, et non à elle, d'en informer le liquidateur judiciaire.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi en transposant sa jurisprudence à l'hypothèse d'une entreprise placée en liquidation judiciaire.

*Ainsi, « il appartient au salarié qui se prévaut d'une protection en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise d'établir qu'il a informé le liquidateur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que le liquidateur en avait connaissance »*

En l'espèce, la salariée n'avait pas informé le liquidateur judiciaire de l'existence de son mandat lors de l'entretien préalable et elle n'établissait pas que ce dernier en avait connaissance. Le liquidateur justifiait au contraire que l'employeur avait omis de l'en informer, de sorte que la salariée ne pouvait se prévaloir du statut attaché à son mandat.

## Législation et réglementation

### Projet d'arrêté fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

La loi travail a modifié en profondeur la procédure d'inaptitude et la surveillance médicale des salariés. Les décrets d'application sont entrés en vigueur. Un projet d'arrêté fixe les modèles de documents que doit remplir la médecine au travail.

4 modèles sont prévus : l'attestation de suivi individuel de l'état de santé du salarié ; l'avis d'aptitude réservé aux salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé ; l'avis d'inaptitude ; les propositions du médecin du travail.

Ce texte fera l'objet d'une description détaillée lors de sa parution.

### Instruction interministérielle du 24 mai 2017 relative au Plan National Canicule 2017

Le plan national canicule (PNC) 2017 est publié depuis le 24 mai 2017.

La fiche 5 de ce plan est consacrée aux travailleurs et rappelle les obligations de l'employeur en cas de fortes chaleurs.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, en tenant compte notamment des conditions climatiques (article L. 4121-1 du Code du travail).

A ce titre, il doit prendre en considération « les ambiances thermiques », dont le risque « fortes chaleurs » dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques, de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER), et de la mise en œuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures correctives.

Selon le PNC, la DIRECCTE doit inciter les entreprises à adapter l'organisation du travail en prévision des fortes chaleurs.

L'employeur peut contacter les services de santé au travail pour connaître les précautions à prendre et en informer les salariés.

L'employeur doit être d'autant plus vigilant dans certains secteurs d'activité (bâtiment et travaux publics, la restauration, la boulangerie, le pressing, les emplois saisonniers à l'extérieur (exemple plage) etc.).

#### PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)

#### NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



Firme entrepreneuriale de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

