

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android) ;
- Son site internet : www.actanceavocats.com
- Sur son compte Instagram : [actance_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



RELATIONS INDIVIDUELLES

CDD – Accident du travail – Période de suspension du contrat – Fin du contrat – Requalification en CDI – Absence de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat – Nullité de la rupture

Rappel : La rupture d'un CDD requalifié en CDI est nulle :

- Lorsqu'une disposition le prévoit ;
- En cas de violation d'une liberté fondamentale (Cass. Soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.460).

La rupture d'un CDD requalifié en CDI est-elle nulle lorsqu'elle intervient pendant une période de suspension du contrat liée à un accident du travail?

Cass. Soc., 14 novembre 2018, n° 17-18.891

Un salarié a été embauché en CDD dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) du 13 octobre 2010 au 12 avril 2011.

Ce contrat a été renouvelé jusqu'au 12 octobre 2011. Le 8 juillet 2011, le salarié a été victime d'un accident du travail et placé en arrêt de travail sur plusieurs périodes et notamment à compter du 4 octobre 2011.

A l'expiration de son CDD, le salarié se trouvait donc en arrêt de travail.

Le 27 janvier 2012, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir :

- D'une part, la requalification de sa relation de travail en CDI ;
- D'autre part, sa réintégration dans l'entreprise en raison de son licenciement nul, celui-ci étant intervenu pendant la suspension de son contrat à la suite d'un accident du travail.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande de requalification en CDI en raison du non-respect par l'employeur de ses obligations de formation et d'accompagnement propres au CAE.

Mais, elle a refusé sa demande de réintégration, jugeant que la rupture du contrat devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non en un licenciement nul.

Les juges ont fondé leur décision sur l'article L. 1226-19 du Code du travail qui stipule que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (AT-MP) ne font pas obstacle à l'échéance du CDD.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation n'est pas de cet avis et casse l'arrêt d'appel.

La Haute juridiction considère sur le fondement des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail, qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié consécutives à un AT-MP, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit :

- D'une faute grave de l'intéressé,
- De son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

La Cour de cassation ajoute que toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

Il en résulte que si la rupture du CDD est intervenue par l'arrivée de son terme durant une période d'absence liée à un accident du travail, le salarié qui obtient par la suite la requalification en CDI peut obtenir sa réintégration.

Note : A l'inverse, le salarié qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité qui échappe à l'application du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En effet, la violation des dispositions protectrices sur les AT-MP est un cas d'exclusion expressément prévu permettant au salarié de bénéficier d'une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois (article L. 1235-3-1 du Code du travail).

Licenciement – Violation du statut protecteur – Licenciement nul – Réintégration – Demande tardive – Montant de l'indemnité réduite

Rappel : Le licenciement prononcé en l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail est nul et permet au salarié protégé de solliciter sa réintégration dans l'entreprise.

Cette réintégration est accompagnée d'une indemnité pour violation du statut protecteur égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue entre son licenciement et sa réintégration (Cass. Soc., 10 octobre 2006, n° 04-47.623).

Aucun délai légal n'est imparti au salarié pour demander sa réintégration dans l'entreprise (Cass. Soc., 11 décembre 2001, n° 99-42.476).

Pour bénéficier de cette indemnité, la Cour de cassation exige que la demande de réintégration soit formée pendant la période de protection (Cass. Soc., 24 septembre 2002, n° 00-44.018) sauf à ce que le salarié démontre n'avoir pu formuler sa demande avant pour des raisons qui ne lui sont pas imputables (Cass. Soc., 26 septembre 2012, n° 11-14.081).

En outre, en cas de tardiveté de la demande, la Cour de cassation a déjà admis que le montant de l'indemnité puisse être réduit (Cass. Soc., 26 mars 2013, n° 11-27.964).

Dans quelle proportion les juges peuvent-ils diminuer le montant de l'indemnité ?

Cass. Soc., 7 novembre 2018, n° 17-14.716

Un salarié a informé son employeur, le 5 avril 2011, de sa candidature aux élections des représentants du personnel au CHSCT.

Le salarié a été convoqué le 15 septembre 2011 à un entretien préalable et licencié, le 7 octobre 2011, sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Le 9 octobre 2015, soit 4 ans plus tard, le salarié a sollicité en justice sa réintégration.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande, aux motifs :

- D'une part, que l'employeur avait licencié le salarié sans autorisation, de sorte que son licenciement était nul ;
- D'autre part, que la demande de réintégration avait été formée après l'expiration de la période de protection pour un motif qui ne lui était pas imputable. En effet, le licenciement a été prononcé le 7 octobre 2011, soit après l'expiration de la période de protection, de sorte qu'il était impossible pour le salarié de former sa demande avant la fin de la période de protection.

Cependant, le salarié ayant formé sa demande de réintégration tardivement, la cour a décidé de limiter le montant de l'indemnité à la rémunération due entre le 16 septembre 2011, date à laquelle il avait reçu notification de la convocation à l'entretien préalable, et le 4 octobre 2011, date d'expiration de sa protection.

Contestant le montant de son indemnité, le salarié a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation censure partiellement l'arrêt d'appel, considérant que lorsque la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.

Ainsi, lorsque la demande de réintégration a été formée tardivement, le salarié ne peut prétendre à l'indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue entre son licenciement et sa réintégration. Il bénéficie d'une indemnité réduite correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.

Autrement dit, le salarié qui formule sa demande de réintégration après l'expiration de sa période de protection peut bénéficier de l'indemnité pour violation du statut protecteur s'il démontre que le retard ne lui est pas imputable. Cependant, si la demande est jugée trop tardive, le montant de cette indemnité pourrait être réduit.

Note : Il revient au juge de statuer sur le caractère tardif de la demande. En l'espèce, le délai de 4 ans a été jugé abusif.

Heures supplémentaires – Non-paiement – Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – 5 ans après – Requalification en démission

Rappel : Le salarié qui reproche à son employeur des manquements peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Il doit saisir le Conseil de prud'hommes pour qu'il statue dans le délai d'un mois (article L. 1451-1 du Code du travail).

Lorsque les manquements de l'employeur à l'origine de la prise d'acte sont suffisamment graves et empêchent la poursuite du contrat de travail, cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A titre d'exemple, le non-respect des heures supplémentaires peut constituer un manquement suffisamment grave (Cass. Soc., 16 mars 2011, n° 08-42.218).

En revanche, la prise d'acte produit les effets d'une démission lorsque les manquements de l'employeur :

- Ne sont pas suffisamment graves (Cass. Soc., 25 juin 2003, n° 01-42.335) ;
- Sont anciens, de sorte qu'ils n'ont pas empêché la poursuite du contrat de travail (Cass. Soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634).

La prise d'acte de la rupture intervenue 5 ans après le non-paiement par l'employeur des heures supplémentaires est-elle justifiée ?

Cass. Soc., 14 novembre 2018, n° 17-18.890

Dans cette affaire, un salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 10 juin 2013.

Il reprochait à son employeur de ne pas avoir rémunéré les heures supplémentaires effectuées entre juin 2008 et août 2013.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation a rejeté cette demande estimant que cette situation présentait un caractère ancien.

En effet, le salarié avait attendu 5 ans pour agir en justice, ce dont les juges ont déduit qu'il ne s'agissait pas d'un manquement suffisamment grave de l'employeur de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail.

Dans cette affaire, les juges ont considéré que la réalisation des heures supplémentaires et l'absence de paiement étaient démontrées. Néanmoins, ils ont estimé que la prise d'acte n'était pas justifiée, dans la mesure où le salarié avait attendu 5 ans pour agir.

La prise d'acte de la rupture a donc été requalifiée en démission.

Enquête pénale – Suspension de l'agrément du salarié – Non-fourniture du travail – Prise d'acte – Fait non imputable à l'employeur – Requalification en démission

Rappel : L'employeur doit exécuter le contrat de travail de bonne foi. Il doit fournir un travail au salarié et payer sa rémunération.

Le fait pour l'employeur de ne pas fournir du travail à son salarié justifie une prise d'acte de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc., 12 septembre 2012, n° 11-17.579).

L'absence de fourniture de travail au salarié non imputable à l'employeur peut-elle justifier une prise d'acte de la rupture ?

Cass. Soc., 14 novembre 2018, n° 17-11.448

Dans cette affaire, un salarié, contrôleur technique de voiture, a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Il reprochait à son employeur de ne pas lui avoir fourni de travail, ni de rémunération pendant 2 mois.

Pour sa défense, l'employeur soutenait que ces faits ne lui étaient pas imputables.

En effet, les fonctions du salarié étaient soumises à un agrément préfectoral. Or, à la suite d'une enquête pénale ayant révélé un système de fraude auquel le salarié a reconnu avoir participé, un arrêté préfectoral a suspendu l'agrément du salarié pour une durée de 2 mois.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié et fait produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle reprochait à l'employeur d'avoir laissé son salarié sans rémunération pendant 2 mois, est dans l'incertitude concernant le sort de son contrat de travail, dans l'attente d'une décision définitive concernant son agrément.

Pour les juges, l'employeur aurait dû soit :

- Mettre en mesure son salarié de travailler et de percevoir une rémunération,
- Rompre le contrat de travail, comme le prévoit le contrat lui-même, en cas de suspension de l'agrément.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure la décision d'appel, considérant que le défaut de fourniture de travail n'était pas imputable à l'employeur, de sorte que la prise d'acte devait produire les effets d'une démission.

Licenciement – Lettre de licenciement – Mention d'une action en justice éventuelle du salarié – Violation de la liberté fondamentale d'agir en justice – Nullité du licenciement

Rappel : Le droit d'agir en justice constitue une liberté fondamentale (Cass. Soc., 11 février 2003, n° 11-11.740).

Le licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale est nul (Cass. Soc., 13 mars 2001, n° 99-45.735).

Le simple fait de mentionner, dans la lettre de licenciement, une action en résiliation du contrat de travail en cours introduite par le salarié entraîne la nullité du licenciement (Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-28.085, Cf Actu-tendance n° 389).

En revanche, la référence dans la lettre de licenciement à l'évocation par le salarié d'une simple éventualité d'agir en justice peut-elle entraîner la nullité du licenciement pour violation de la liberté fondamentale d'agir en justice ?

Cass. Soc., 21 novembre 2018, n° 17-11.122

A la suite de son licenciement, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester celui-ci.

Il soutenait que son licenciement était nul, car prononcé en violation de sa liberté d'agir en justice.

En effet, la lettre de licenciement faisait référence à une conversation entre le salarié et la RHH au cours de laquelle il l'aurait menacé de saisir les tribunaux à l'encontre de la société.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et ordonné sa réintégration, estimant que la seule référence, dans la lettre de licenciement, à une procédure envisagée par le salarié était constitutive d'une atteinte à la liberté d'agir en justice.

L'employeur s'est pourvu en cassation, soutenant que seule la référence, dans la lettre de licenciement, à une action en justice

effectivement engagée par le salarié pouvait constituer une atteinte au droit d'agir en justice et non la menace d'une action en justice.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la décision d'appel.

Il en résulte que la seule référence dans la lettre de licenciement à une action en justice en cours ou simplement envisagée par le salarié rend son licenciement nul.

Note : La Cour de cassation avait pourtant jugé récemment que le seul fait de faire référence dans la lettre de licenciement à une action en justice sans reproche de l'employeur ne constituait pas une violation de la liberté fondamentale d'agir en justice (Cass. Soc., 6 octobre 2017, n° 16-11.682).

La Cour de cassation semble durcir de nouveau sa jurisprudence et revenir à sa position du 8 février 2017 précitée.

Au regard de la jurisprudence fluctuante de la Cour de cassation, il est recommandé à l'employeur de ne pas faire référence dans la lettre de licenciement à toute action en justice du salarié qu'elle soit déjà engagée ou juste envisagée.



Législation et réglementation

PLFSS pour 2019 – Adoption définitive par l'Assemblée nationale

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2019 a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 3 décembre 2018. Il s'agit d'une reprise du texte adopté en première lecture.

Pour rappel, le texte prévoit :

- La réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse sur les heures supplémentaires ;

- La suppression du forfait social pour les sommes versées au titre de :
 - L'intéressement, de la participation et du plan d'épargne salarial dans les entreprises de moins de 50 salariés,
 - L'intéressement dans les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- La diminution à 10 % du taux de forfait sur l'abondement employeur sur le PEE ;
- En contrepartie de la suppression du CICE, l'allègement pour toutes les entreprises des cotisations d'assurance maladie de 6 points sur les salaires n'excédant pas 2.5 fois le SMIC ;

- L'extension de la réduction générale des cotisations patronales aux :
 - Cotisations patronales de retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
 - Contributions patronales d'assurance chômage à compter du 1^{er} octobre 2019.

Le texte doit être soumis dans les prochains jours à l'examen du Conseil constitutionnel. Il sera publié avant la fin du mois de décembre.

PLF pour 2019 – Adoption en première lecture par l'Assemblée nationale

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2019 a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 20 novembre 2018.

Le texte prévoit peu de mesures intéressantes les entreprises.

Il prévoit notamment la prise en charge par l'employeur des frais engagés lorsque le salarié effectue son trajet entre le domicile et le lieu de travail en tant que passagers en covoiturage.

Cette prise en charge prend la forme d'une « indemnité forfaitaire covoiturage » dont les modalités seront précisées par décret.

Le texte a été transmis au Sénat qui a jusqu'au 11 décembre 2018 pour l'examiner.

Le projet n'est pas définitif et peut encore évoluer avant sa publication fin décembre.

Il sera traité dans le cadre d'une prochaine Actuation lors de sa parution

PARIS

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

NICE

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



2016

Restez connectés avec Actance :

