

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

Arrêt de travail – Maladie non professionnelle – Licenciement – Application des dispositions protectrices relatives à la maladie professionnelle – Dispositions conventionnelles plus favorables

Rappel : Rien n'interdit à l'employeur de licencier un salarié en arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle, tant que celui-ci est prononcé pour un motif distinct de l'état de santé du salarié (art. L. 1132-1 du Code du travail).

En cas de maladie d'origine professionnelle, les dispositions sont plus protectrices pour le salarié. Les possibilités de rupture du contrat de travail sont limitées. L'employeur ne peut licencier le salarié qu'en cas :

- De faute grave ;
- D'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maladie (art. L. 1226-9 du même code).

Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-27.047

Le 21 mai 2014, un salarié a été licencié pour insuffisance professionnelle alors qu'il était placé en arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle depuis le 30 janvier 2014.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour le voir déclarer sans cause réelle et sérieuse.

Il reprochait à son employeur de l'avoir licencié sans respecter les dispositions conventionnelles.

En effet, les dispositions de la convention collective du commerce et de la répartition de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 prévoient qu'en cas de maladie ou d'accident non professionnelle l'employeur ne peut « résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou d'une faute lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ».

La Cour d'appel a fait droit à sa demande jugeant que l'insuffisance professionnelle ne caractérisait pas un des motifs de licenciement admis par la CNN en cas de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle.

Cette décision a été confirmée par la Cour de cassation.

Pour la Haute juridiction, les partenaires sociaux ont décidé d'aligner les conditions de licenciement du salarié placé en arrêt de travail pour maladie sur celles légales du licenciement du salarié placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle de l'article L. 1226-9 du Code du travail.

Il en résulte que le licenciement du salarié ne pouvait être fondé que sur une faute grave ou une faute lourde ou une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la maladie.

En l'espèce, l'employeur a fondé le licenciement sur l'insuffisance professionnelle du salarié.

Dès lors, il n'a pas placé le licenciement sur le terrain de la faute grave. En effet, la Cour de cassation retient de jurisprudence constante que l'insuffisance professionnelle n'est pas une faute (Cass. Soc., 11 mars 2008, n° 07-40.184), sauf à caractériser l'abstention volontaire ou la mauvaise volonté délibérée du salarié, ce qui n'est pas soulevé en l'espèce.

Rester à envisager si l'insuffisance professionnelle pouvait constituer un motif rendant impossible le maintien du contrat. Mais la Cour de cassation y répond par la négative dans cet arrêt.

Elle considère que *« l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ne pouvait résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié de sorte que l'employeur ne pouvait pendant cette période de suspension procéder au licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle »*.

Autrement dit, l'insuffisance professionnelle ne constitue pas un motif rendant impossible le maintien du contrat de travail.

Note : Cette décision n'est pas étonnante. La Cour de cassation a déjà retenu, en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, que l'insuffisance professionnelle ne constituait pas un motif rendant impossible le maintien du contrat (Cass. Soc., 25 octobre 1990, n° 87-44.080).

Contrat de travail – Lieu de travail – Nouveau lieu de travail distant de 80km et dans un autre bassin d'emploi – Autre secteur géographique – Refus du salarié (OUI) – Modification du contrat de travail

Rappel : La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (Cass. Soc., 26 octobre 2011, n° 09-71.322).

En l'absence de lieu de travail fixé dans le contrat de travail, la jurisprudence se réfère à la notion de secteur géographique pour savoir s'il s'agit d'une modification du contrat ou un simple changement des conditions de travail (Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-14.960).

La Cour de cassation n'a pas défini la notion de secteur géographique. Il revient donc aux juges du fond d'en apprécier les contours au cas par cas.

En fonction des cas, les juges se réfèrent soit :

- A la zone géographique (la région, la zone urbaine ou le bassin d'emploi) ;
- Au nombre de kilomètres qui sépare les 2 lieux ;
- Au temps de trajet entre les 2 lieux et aux facilités de transport.

Un salarié peut-il refuser de rejoindre un nouveau lieu de travail situé à 80km du précédent et dans un autre bassin d'emploi ?

Cass. Soc., 20 février 2019, n° 17-24.094

L'employeur a proposé une mutation à sa salariée de Châteauneuf-de-Gadagne à Aix-en-Provence. Celle-ci a refusé et a été licenciée pour ce motif.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Elle soutenait que son changement de lieu de travail constituait une modification de contrat de travail, qu'elle était en droit de refuser.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a fait droit à sa demande au motif que le nouveau lieu de travail ne se situait pas dans le même secteur géographique que le précédent.

En effet, les juges ont constaté que :

- Les 2 villes étaient distantes de 80 km ;
- La ville de Châteauneuf-de-Gadagne se situait dans le département du Vaucluse, alors qu'Aix-en-Provence se situait dans les Bouches-du-Rhône, de sorte que les 2 lieux de travail n'appartenaient pas au même bassin d'emploi.

Il en résulte que la salariée n'avait pas commis de faute en refusant sa mutation. Son licenciement a donc été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Note : A l'inverse, la Cour de cassation a déjà jugé qu'un changement d'affectation vers une ville à 70 km du premier lieu de travail n'était pas une modification du contrat de travail, car les deux villes étaient dans le même bassin d'emploi et dans le même département (Cass. Soc., 23 mai 2013, n° 12-15.461).

RELATIONS COLLECTIVES

Elections professionnelles – Détermination du nombre et périmètre des établissements distincts – Litige – Décision de la Direccte – Interdiction d'organiser des élections durant le recours devant la Direccte – Obligation d'information spécifique – Obligation de tenter de négocier

Rappel : Les règles de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ont été modifiées par l'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative au comité social et économique (CSE).

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés :

- Par un accord d'entreprise majoritaire (art. L. 2313-2 du Code du travail) ;
- En l'absence d'accord et en l'absence de délégué syndical, par un accord avec le CSE (art. L. 2313-3 du même code) ;
- En l'absence d'accord dans les conditions précitées, par une décision de l'employeur, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (art. L. 2313-4 du même code).

La décision de l'employeur doit être portée à la connaissance de chaque OSR par tout moyen permettant de conférer date certaine. Si les négociations se sont déroulées avec les élus du CSE, l'employeur doit réunir le CSE afin de

l'informer de sa décision (art R. 2313-1 du même Code).

Les OSR ou le CSE peuvent saisir la DIRECCTE dans les 15 jours de la date d'information pour contester la décision de l'employeur.

En cas de litige, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par la Direccte.

Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de la Direccte suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (art. L. 2313-5 du Code du travail).

La décision de la DIRECCTE peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (art. L. 2313-5 du même code). Ce recours relève du Tribunal d'instance (TI) qui doit statuer dans le délai de 10 jours (art. R. 2313-6 du Code du travail).

La Cour de cassation s'est déjà prononcée sur certaines questions pratiques liées à la mise en place du CSE, à savoir sur :

- les conditions d'électorat et d'éligibilité des salariés mis à disposition (Cass. Soc., 13 février 2019, n° 18-60.149) ;
- le critère de l'autonomie de gestion nécessaire à la caractérisation d'un établissement distinct

par voie de décision unilatérale (Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655).

Dans un arrêt du 17 avril 2019, la Haute juridiction a apporté des précisions supplémentaires sur la fixation des établissements distincts.

Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948

En vue des élections des membres du CSE, un employeur a invité les organisations syndicales (OS) à négocier le protocole préélectoral.

Les OS ont refusé la négociation de ce protocole au motif que l'employeur n'avait pas négocié sur le périmètre de mise en place du CSE et avait procédé directement par voie de décision unilatérale.

En l'absence d'accord préélectoral, l'employeur a saisi la DIRECCTE pour mettre en place un CSE unique, ce qui a été validé.

Parallèlement, les OS ont saisi la Direccte pour enjoindre l'employeur à négocier sur le nombre et le périmètre des établissements distincts. La Direccte a fait droit à cette demande. Mais entre-temps, l'employeur avait organisé les élections sur la base de la première décision de la Direccte.

L'employeur a contesté cette 2nd décision de la Direccte devant le TI qui a, à son tour, enjoint à l'employeur de reprendre des négociations sur le périmètre de mise en place du ou des CSE.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de ce jugement. Il :

- Faisait valoir que les OS n'avaient formé aucune demande d'annulation des élections dans le délai de 15 jours, de sorte que celles-ci étaient purgées de tout vice et que l'ouverture de nouvelles négociations était dépourvue de tout effet juridique ;
- Reprochait aux OS d'avoir dépassé le délai de 15 jours entre l'information donnée par l'employeur sur son choix d'un périmètre de CSE unique et la saisine de la Direccte ;
- Soutenait avoir la possibilité de fixer seul le nombre et le périmètre des établissements distincts en l'absence d'accord.

La Cour de cassation a rejeté tous ces arguments.

Interdiction d'organiser les élections durant le recours devant la Direccte

Sur le premier moyen, la Cour de cassation a affirmé à plusieurs reprises qu'un contentieux préélectoral perd son fondement juridique si, avant qu'il ne soit définitivement tranché, les élections ont lieu sans être contestées (Cass. Soc., 4 juillet 2018, pourvoi n° 17-21.100).

Cependant, la situation d'espèce différait :

- D'une part, parce que la contestation du périmètre des élections n'est plus, aux termes de l'article L. 2313-1 du code du travail, une contestation préélectorale, dès lors que la détermination de ce périmètre peut se faire à tout moment par accord collectif de droit commun ;
- D'autre part, parce que l'article L. 2313-5 du code du travail dispose expressément qu'en cas de saisine du Direccte sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Dès lors, pendant cette période, les délais de contestation du processus électoral sont également suspendus, et ne recommencent à courir qu'à compter de la notification de la décision du Direccte.

Or en l'espèce, l'employeur avait organisé les élections alors que la Direccte était saisie d'une demande de contestation par les OS et que donc le processus électoral était suspendu.

Il en résulte que les délais de recours contre les élections n'avaient pas commencé à courir, et que le contentieux relatif à la décision du TI n'avait pas perdu tout fondement.

Les délais de contestation du processus électoral ne recommencent à courir qu'à compter de la notification de la décision de la Direccte.

En l'espèce, la Direccte ayant rendu une décision invitant les parties à négocier au préalable sur la détermination des établissements distincts, il en résultait que le délai de contestation des élections n'avait pas à commencer à courir.

– **Obligation pour l'employeur de porter aux OS une information spécifique**

Sur le 2^{ème} moyen, la Cour de cassation affirme que la notification de la décision prise par l'employeur en matière de fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts consiste en une information spécifique et préalable à l'organisation des élections professionnelles au sein des établissements distincts ainsi définis, qui fait courir le délai de recours devant la Direccte.

Or, en l'espèce, l'employeur s'était contenté d'indiquer aux OS, à l'occasion de leur invitation à négocier les modalités du scrutin, que ce scrutin s'effectuerait sur le périmètre d'un CSE unique. La chambre sociale considère donc qu'il ne s'agit pas de l'information spécifique permettant de faire courir le délai de recours devant l'autorité administrative.

Les syndicats peuvent donc saisir la Direccte à tout moment, sans que le délai de 15 jours ne puisse leur être opposé par l'employeur.

– **Interdiction pour l'employeur de prendre une décision unilatérale portant sur le nombre et le périmètre des établissements distincts sans tentative de négociation préalable**

Sur le dernier moyen, la Cour de cassation affirme que ce n'est qu'après avoir loyalement tenté de négocier un accord sur le nombre et le périmètre des établissements distincts que l'employeur peut les fixer par décision unilatérale.

Autrement dit, la priorité est donnée à la négociation. C'est uniquement en cas d'échec de celle-ci, c'est-à-dire en cas d'impossibilité de parvenir à un accord ou en l'absence de réponse des syndicats à la convocation à négocier que l'employeur peut prendre une décision unilatérale.

En l'espèce, l'employeur n'ayant pas engagé de négociations préalables, sa décision unilatérale devait donc être annulée.

Note : A défaut de DS, on pourrait s'interroger sur la nécessité d'ouvrir au préalable des négociations avec le CSE. Par précaution et dans l'attente d'une position jurisprudentielle, il conviendrait d'y recourir.



Législation et réglementation

Règlement UE n° 2019-/500 du 25 mars 2019, JOUE 27 mars

Initialement, le Royaume-Uni devait sortir de l'Union européenne (UE) le 29 mars 2019.

Cette date a été repoussée. Le Royaume-Uni sortira de l'UE soit :

- Le 1^{er} juin 2019 si aucun accord de retrait n'est ratifié avant le 22 mai 2019 ;
- Le 31 octobre 2019 si un accord de retrait est ratifié.

Aucun accord n'a été prévu à ce jour entre les membres de l'UE et le Royaume-Uni pour gérer les futures relations de travail transnationales.

La France a légiféré à ce sujet. L'ordonnance du 6 février 2019 prévoit une série de mesures visant à régler la situation des citoyens britanniques présents en France à l'issue de la sortie du Royaume-Uni de l'UE.

L'UE a, à son tour, adopté, le 25 mars, un règlement pour garantir aux ressortissants de l'Union post-Brexit et du Royaume-Uni, qui circulent librement au sein de l'Union, de continuer de jouir des droits acquis

en matière de sécurité sociale dont ils bénéficiaient avant le retrait du Royaume-Uni de l'Union.

Ce règlement entrera en vigueur au lendemain de la sortie du Royaume-Uni, sans accord de retrait.

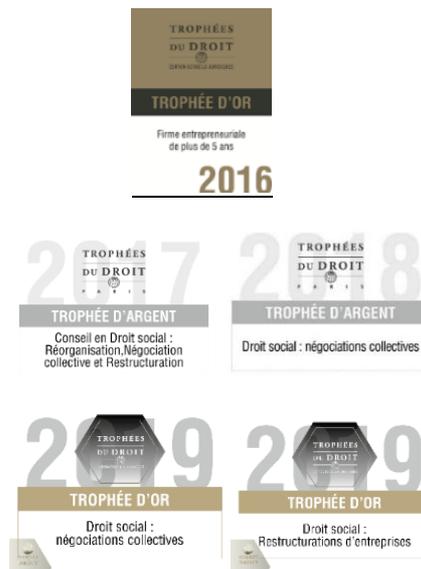
Si un accord de retrait est conclu, il s'appliquera à la place du règlement.

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



Restez connectés avec Actance :

