

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)



News : Différences de traitement prévues par accord collectif : la Cour de cassation invite à la prudence



RELATIONS INDIVIDUELLES

Inaptitude professionnelle – Possibilité de signer une rupture conventionnelle – Limite : absence de fraude ou vice du consentement

Rappel : La Cour de cassation a déjà admis la possibilité de signer une rupture conventionnelle individuelle au cours d'une période de suspension du contrat de travail :

- Consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (Cass. Soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297) ;
- Pendant un congé de maternité (Cass. Soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149).

Une rupture conventionnelle individuelle peut-elle être conclue avec un salarié déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail ?

C'est la question qui a été tranchée par la Cour de cassation dans un arrêt du 9 mai 2019.

Cass. Soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767

Victime d'un accident du travail le 4 juillet 2011, une salariée a été déclarée définitivement inapte le 16 avril 2014.

Le 25 avril 2014, la salariée et l'employeur ont conclu une rupture conventionnelle individuelle, qui a été validée par la DIRECCTE.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la nullité de la rupture conventionnelle au motif que celle-ci avait pour effet de contourner les dispositions protectrices applicables en cas de rupture du contrat de travail pour inaptitude d'origine professionnelle.

Elle invoquait :

- L'article L. 1226-10 du Code du travail relatif à l'obligation de reclassement ;
- L'article L. 1226-12 du même code au terme duquel l'employeur ne peut rompre le contrat qu'en cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié des postes proposés.

Les juges l'ont déboutée de sa demande. La Cour de cassation a considéré que, sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste, à la suite d'un accident de travail.

En l'espèce, la salariée n'a allégué ni fraude ni vice du consentement, de sorte que la rupture conventionnelle était licite.

Note : Si le salarié soulève l'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement, l'employeur devra être en mesure de rapporter la preuve contraire.

En effet, en matière de vice du consentement, le salarié inapte pourrait mettre en avant le fait que son état de santé ne lui a pas permis de prendre la décision d'accepter la rupture conventionnelle en parfaite connaissance de cause. Il est donc conseillé à l'employeur de conserver la preuve de la tenue des entretiens avec le salarié.

Inaptitude – Poste de reclassement validé par le médecin du travail – Contestation par le salarié de la comptabilité de ce poste avec son état de santé – Nouvelle saisine du médecin du travail (NON)

Rappel : Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son emploi, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités en prenant en compte, après avis du CSE, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

Cette obligation de reclassement concerne aussi bien l'inaptitude d'origine non professionnelle que l'inaptitude d'origine professionnelle.

Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-27.986

Une salariée a été déclarée inapte à son poste à la suite d'une maladie professionnelle.

L'avis d'inaptitude préconisait un reclassement sur un poste sans sollicitation des membres supérieurs.

L'employeur a proposé à la salariée un poste de reclassement qui a été préalablement validé par le médecin du travail.

La salariée a refusé cette proposition en contestant la comptabilité de ce poste avec son état de santé. Elle a, par la suite, été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Estimant que son employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel a fait droit à cette demande estimant que lorsqu'un salarié conteste le poste de reclassement proposé, l'employeur ne peut tenir pour acquis la validation donnée au préalable par le médecin du travail. L'employeur doit solliciter de nouveau le médecin du travail.

Contestant cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

La Haute juridiction a cassé l'arrêt considérant que lorsque l'employeur propose à un salarié un poste de reclassement préalablement validé par le médecin du travail, il n'est pas tenu, en cas de contestation par le salarié de la conformité de ce poste à son état de santé, de saisir de nouveau ce médecin.

Note : Il s'agit d'un revirement de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 27 janvier 2016, n° 14-18.641).

Contrat d'apprentissage – Inaptitude – Recherche d'un poste de reclassement (NON) – Reprise du salaire à l'issue du délai d'un mois (NON)

Rappel : Lorsqu'un apprenti est déclaré inapte après les 45 premiers jours d'apprentissage, l'employeur doit saisir le Conseil de prud'hommes (CPH) pour qu'il prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail (art. L. 6222-18 ancien du Code du travail).

L'employeur est-il tenu au préalable de tenter de reclasser l'apprenti ? Doit-il reprendre le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois à la suite de l'avis d'inaptitude ?

La Cour de cassation répond négativement à ces 2 questions dans un arrêt du 9 mai 2019.

Cass. Soc., 9 mai 2019, n° 18-10.618

Un salarié a conclu le 3 septembre 2012 un contrat d'apprentissage pour une durée de 12 mois.

Le 28 février 2013, cet apprenti est déclaré inapte par le médecin du travail.

L'employeur cesse alors de lui verser son salaire et saisit, le 11 avril 2013, le CPH d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

A cette occasion, l'apprenti sollicite le paiement des salaires jusqu'au terme du contrat.

Il estime que l'employeur était tenu de :

- Rechercher un poste de reclassement ;
- Reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude en l'absence de rupture du contrat.

Le salarié faisait valoir que les articles L. 1226-4 (inaptitude d'origine non professionnelle) et L. 1226-11 du Code du travail (inaptitude d'origine professionnelle) étaient applicables au contrat d'apprentissage.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a rejeté sa demande.

La Haute juridiction considère que, compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder à la recherche de reclassement de l'apprenti déclaré inapte.

La Cour ajoute que les dispositions des articles L. 1126-4 et L. 1226-11 du Code du travail, spécifiques à l'inaptitude, ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage.

Les juges en ont déduit que l'employeur n'est pas tenu au paiement des salaires, le salarié n'ayant pas exécuté sa prestation de travail.

Note : Cette jurisprudence concerne les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019.

En effet, la loi Avenir professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a explicitement exclu, pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude de l'apprenti (art. L. 6222-18 al. 3 du Code du travail).

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur peut rompre le contrat d'apprentissage de manière unilatérale en cas d'inaptitude. Il n'a plus à saisir le CPH.

Rémunération – Part variable – Fixation par la seule volonté de l'employeur (NON)

Rappel : En contrepartie de son travail, le salarié perçoit une rémunération.

La rémunération peut être constituée d'une part fixe et d'une part variable.

La part variable de la rémunération peut être régie par une clause du contrat de travail.

Une telle clause est licite si elle remplit 3 conditions :

- Être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur ;
- Ne pas faire porter le risque de l'entreprise sur le salarié ;
- Ne pas avoir pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels (Cass. Soc., 2 juillet 2002 n° 00-13.111 et Cass. Soc., 17 octobre 2007, n° 05-44.621).

Cass. Soc., 9 mai 2019, n° 17-27.448

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié, expert estimateur, prévoyait une rémunération fondée sur un intéressement sur les estimations à hauteur de 20% des honoraires.

Estimant que la part variable de sa rémunération reposait sur la seule volonté de l'employeur, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le salarié faisait valoir qu'il :

- Ne pouvait pas négocier ou conclure de contrat avec les clients, ni en fixer les prix ;
- N'avait pas le choix des missions à accomplir.

Or, le montant des contrats pouvait varier d'un client à l'autre, ce qui influait sur le montant de ses honoraires.

La Cour d'appel a rejeté la demande estimant que la part variable de la rémunération du salarié ne résultait pas uniquement de la volonté de l'employeur mais d'un ensemble de facteurs et contraintes économiques et commerciaux (nature du dossier, prix du marché, enjeux économiques, nécessité de rentabilité).

La Cour de cassation casse cet arrêt considérant que lorsque les honoraires servant de base de calcul à la rémunération variable étaient fixés par la direction générale à laquelle était rattaché le salarié, il en résultait que la variation de la rémunération dépendait de la seule volonté de l'employeur.

Autrement dit, l'employeur ne peut faire varier la rémunération du salarié en fonction des honoraires qu'il a fixés seul avec le client.

Barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse – Article L. 1235-3 du Code du travail – Non application par plusieurs CPH – Saisine de la Cour de cassation pour avis

Rappel : L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a instauré à l'article L.1235-3 du Code du Travail un barème pour fixer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce barème prévoit un plancher et un plafond en fonction de l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

Depuis quelques mois, plusieurs CPH ont écarté l'application de cet article pour non-conformité notamment à l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne (CPH de Troyes, 13 décembre 2018, n°18/00036 ; CPH Agen 5 février 2019 n° 18/00049).

Le CPH de Louviers a saisi la Cour de cassation, le 10 avril 2019, pour avis sur la conventionnalité de cet article.

Cons. prud'h., Louviers, sect. Industrie, 10 avril 2019, n° 17/00373

En l'espèce, un salarié a obtenu la requalification de son CDD en CDI. Le CPH de Louviers devait alors fixer le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Son ancienneté étant d'un peu plus d'un an, le salarié pouvait prétendre, en application du barème, à une indemnité comprise entre 1 et 2 mois de salaire.

Pour écarter l'application de ce barème, le salarié a plaidé en faveur de son inconventionnalité.

Au lieu de se prononcer, le CPH a sollicité l'avis de la Cour de cassation sur la question suivante :

« L'article L. 1235-3 du Code du travail, qui prévoit, en cas d'ancienneté du salarié licencié égale ou supérieure à une année complète et inférieure à 2 années complètes, une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse minimale d'un mois et une indemnité maximale de 2 mois, est-il compatible avec les articles 24 de la Charte social et européenne et 10 de la Convention de l'OIT, en ce qu'ils prévoient le droit pour le salarié licencié de percevoir une indemnité adéquate, ainsi qu'avec le droit au procès équitable protégé par la Convention Européenne des Droits de l'Homme ? ».

Il n'est pas certain que la Cour de cassation se prononce sur cette question.

En effet, la Cour a déjà jugé à plusieurs reprises que la question de la comptabilité d'une disposition de droit interne avec une convention internationale ne relevait pas de la procédure d'avis.

Il faudra donc attendre 3 mois pour connaître la réponse de la Cour de cassation. Il s'agira soit :

- D'une fin de non-recevoir, auquel cas il faudra attendre qu'elle soit saisie dans le cadre d'un pourvoi en classique pour connaître sa position
- D'un avis quant à la conventionnalité du barème.

Note : L'avis de la Cour de cassation est très attendu.

Le gouvernement a déjà, dans le cadre d'une circulaire du 26 février 2019, demandé aux Cours d'appel d'appliquer ce barème.

Par ailleurs, le barème a déjà été validé par les décisions du Conseil d'Etat du 7 décembre 2017 (n° 415243) et du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 (2018-761 DC).



Législation et réglementation

Loi Pacte – Validation pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel – Publication au JO le 23 mai 2019

Définitivement adoptée le 11 avril par le Parlement, la loi relative à la croissance et à la transparence des entreprises dite « Loi Pacte » a été validée pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel le 16 mai 2019.

Saisi de 4 recours, le Conseil a validé :

- Les nouvelles règles liées aux seuils d'effectifs ;
- Les dispositions relatives à l'épargne salariale ;
- Les dispositions relatives à l'épargne retraite.

Ces dispositions ont été analysées dans l'actu-tendance n° 491.

En matière sociale, le Conseil Constitutionnel a censuré 2 dispositions :

- L'article 19 de la loi relative aux conditions du travail en soirée dans les commerces de détail alimentaire ;
- Les articles 191 et 192 relatifs à l'instauration d'un dialogue entre le CSE et le conseil d'administration et au rôle de ce comité en cas de vente d'un fonds de commerce.

La loi Pacte a été publiée au JO du 23 avril 2019.

CFA d'entreprise – Loi Avenir professionnel – Mise en ligne d'un kit pratique

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (précitée) a ouvert la possibilité aux entreprises d'ouvrir leur propre centre de formation d'apprentis (CFA).

Le Ministère du travail a publié le 4 mars 2019, un kit pratique à destination des entreprises intéressées.

Ce kit intitulé « *Ouvrir votre propre CFA* » liste :

- Les avantages d'un CFA d'entreprise :
 - le fait de disposer de formations par apprentissage sur-mesure parfaitement adaptées au contexte de l'entreprise,
 - Mise en place d'actions portant sur des métiers spécifiques,
 - Chercher à optimiser votre démarche de gestion des ressources humaines,
- Les démarches à entreprendre, l'entreprise n'a pas à disposer d'autorisation, pour ouvrir un CFA, elle doit simplement :
 - Fournir une déclaration d'activité de la structure de formation à la DIRECCTE sur la base d'une première convention de formation,

- Mentionner expressément dans l'objet des statuts de l'entreprise l'activité de « formation en apprentissage »,
- Les 4 obligations à respecter :
 - La gratuité de la formation pour l'apprenti,
 - La mise en place d'un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA,
 - La tenue d'une comptabilité analytique ;
- La diffusion annuelle des résultats,
- Les modalités de prise en charge des formations : l'Opcv finance les contrats d'apprentissage selon des niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle. Cette prise en charge couvre les charges d'amortissement et des équipements pédagogiques sous certaines conditions et les frais annexes à la formation (hébergement, restauration).

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 :

