

Newsletter Juillet 2017

Suspension du contrat de travail

Congés payés

Exercice d'une activité concurrente

NEWSLETTER SOCIAL

Licenciement pour faute grave et exercice d'une activité concurrentielle durant ses congés payés (Cass. Soc., 5 juillet 2017, n° 16-15.623)

La période de congés payés correspond à une période de suspension du contrat de travail, au cours de laquelle le salarié est tenu à une obligation de loyauté.

C'est ainsi que la Haute juridiction vient de déclarer fondé le licenciement pour faute grave, privatif d'indemnité, d'un salarié qui durant ses congés annuels a exercé des fonctions identiques auprès d'une société concurrente intervenant dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique.

Si cette solution avait déjà été adoptée par la Cour de cassation concernant un congé maladie (Cass. Soc., 12 oct. 2011, n°10-16.649, Cass. Soc., 16 oct. 2013, n°12-15.638), c'était à la condition que l'employeur démontre l'existence d'un préjudice causé par l'activité exercée par le salarié. Or cette décision, pour l'instant circonscrite aux congés payés, est plus sévère, les hauts magistrats caractérisant la faute grave par le seul travail chez un concurrent durant les congés payés, indépendamment de l'existence d'un préjudice causé à l'employeur.

Il convient néanmoins d'insister sur le fait que, en l'absence de clause d'exclusivité, c'est bien le fait de travailler *pour un concurrent* qui constitue une faute : le travail bénévole ou pour un autre employeur exerçant une activité non concurrente, durant une suspension du contrat de travail pour maladie ou congés, n'est pas fautif (Cass. Soc., 21 mars 2000, n° 97-44.370, Cass. Soc., 4 juin 2002, n° 00-40.894, Cass. Soc., 5 mars 2014, n°12-21.682).

Licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude consécutive à un manquement de l'employeur – compétence partagée entre le juge administratif et le juge judiciaire (Cass. Soc., 29 juin 2017, n° 15-15.775)

Il est de jurisprudence constante, établie de concert par la Cour de cassation et le Conseil d'Etat, que lorsque l'Inspection du travail est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude, ce dernier doit uniquement vérifier que celle-ci est réelle et qu'elle justifie le licenciement. L'administration n'a pas à rechercher la cause de cette inaptitude.

Dans ce numéro :

Résiliation judiciaire en raison de l'ambiance de travail p. 2

Inopposabilité de la décision de prise en charge d'un accident du travail et non respect du contradictoire p. 2

Principe d'égalité de traitement et Plans de Sauvegarde de l'Emploi successifs p.3

Autorisation de licenciement annulée et point de départ de la protection à défaut de réintégration possible dans le mandat p.3

Salarié protégé
Inaptitude
Causes de l'inaptitude : compétence du juge judiciaire
Obligation de sécurité
Nécessité d'une action rapide et efficace
Procédure de reconnaissance d'un accident du travail

C'est ce que rappelle ici la Haute juridiction indiquant, en conséquence, que le salarié peut, dans un second temps, saisir le Conseil de prud'hommes et solliciter l'octroi de dommages et intérêts pour les manquements de l'employeur à l'origine de son inaptitude (tels qu'une violation de l'obligation de sécurité ou des actes de harcèlement moral).

A noter qu'une telle action sera nécessairement indemnitaire et ne pourra pas conduire à la réintégration du salarié, le juge judiciaire ne pouvant remettre en cause l'autorisation administrative de licenciement.

Résiliation judiciaire en raison de l'ambiance de travail (Cass. Soc., 8 juin 2017, n° 16-10.458 ; Cass. Soc., 21 juin 2017, n° 15-24.272 ; Cass. Soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507)

Un salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur lorsque celui-ci manque à ses obligations et que ce manquement rend impossible la poursuite du contrat de travail, tel que le non-respect de l'obligation de sécurité (Cass. Soc., 16 nov. 2016, n° 15-21.226).

Toutefois, depuis les arrêts de principe des 25 novembre 2015 et 1^{er} juin 2016, la Haute Cour permet désormais à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre avoir pris, en amont, les mesures de prévention utiles et s'il réagit immédiatement pour faire cesser la situation de danger dont il est informé (Cass. Soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 ; Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702).

Cette solution a été récemment appliquée à l'occasion de trois affaires où était dénoncée une souffrance au travail résultant d'un conflit entre collègues ou d'un climat de tension.

Dans le premier cas, l'employeur a été condamné pour n'avoir pris aucune mesure de nature à mettre fin à la situation dénoncée (arrêt du 8 juin 2017), dans le deuxième l'employeur a également été condamné malgré les mesures prises, celles-ci ayant été jugées insuffisantes (arrêt du 22 juin 2017) et ce n'est que dans le dernier cas que le salarié a été débouté de ses demandes, les mesures prises par l'employeur ayant été à la fois rapides et efficaces (arrêt du 21 juin 2017).

Ces décisions illustrent ainsi toute la liberté d'appréciation du juge et la nécessité non seulement de prendre des mesures rapides en cas de danger mais également de s'assurer de leur efficacité, ce qui est parfois délicat en présence de risques psychosociaux.

Inopposabilité de la décision de prise en charge d'un accident du travail et non-respect du contradictoire – questionnaire adressé par la CPAM (Cass. Soc., 6 juill. 2017, n° 16-18.774)

Lorsque l'employeur émet des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident (non mortel) ou de la maladie, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) peut décider d'adresser à l'employeur et au salarié un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de la maladie (article R. 441-11 III du Code de la sécurité sociale).

Dans cette affaire, la Cour de cassation a prononcé l'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'accident du travail au titre de la législation professionnelle rendue par la CPAM, celle-ci s'étant fondée sur un questionnaire qu'elle avait adressé uniquement au salarié et non à l'employeur, en violation du principe du contradictoire.

Il est donc essentiel de s'assurer, tout au long de l'instruction, du strict respect par la CPAM de ses obligations, tout manquement de sa part à ce sujet pouvant entraîner des conséquences particulièrement importantes.

Principe d'égalité de traitement et Plans de Sauvegarde de l'Emploi successifs (Cass. Soc., 29 juin 2017, n°15-21.008 et 16-12.007)

Si la jurisprudence admet depuis longtemps l'application du principe d'égalité de traitement au sein d'un même Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) (Cass. Soc., 12 juill. 2010, n° 09-15.182 ; Cass. Soc., 9 juill. 2015, n° 14-16.009), la Haute juridiction n'avait pas encore clairement pris position concernant l'application de ce principe entre deux PSE successifs.

C'est désormais chose faite, puisque la Cour de cassation, dans ces deux décisions publiées au bulletin, écarte l'application de ce principe en considérant que les salariés ne se trouvaient pas dans des situations identiques.

En effet, selon la Cour de cassation les « *deux procédures de licenciement économique collectif avaient été successivement engagées dans l'entreprise accompagnées de plans de sauvegarde de l'emploi distincts, en sorte que les salariés licenciés dans le cadre de la première procédure n'étaient pas dans une situation identique à celle des salariés licenciés dans le cadre de la seconde procédure au cours de laquelle avait été élaboré, après information et consultation des institutions représentatives du personnel, le plan prévoyant les avantages revendiqués* ».

La solution peut paraître de bon sens dans la mesure où raisonner autrement aurait conduit l'employeur à reproduire systématiquement le même PSE alors que la situation de l'entreprise aurait nécessairement évolué entre temps. Elle n'était pourtant pas évidente dans cette affaire, les deux PSE n'étant espacés que d'un an, de sorte qu'il pouvait être soutenu que les salariés concernés ne se trouvaient pas nécessairement dans des situations différentes.

Autorisation de licenciement annulée et point de départ de la protection à défaut de réintégration possible dans le mandat (Cass. Soc., 17 mai 2017, n° 14-29.610)

Lorsque l'autorisation de licencier un salarié protégé est annulée, ce dernier est réintégré dans son mandat si l'institution à laquelle il appartient n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie d'une période de protection de six mois qui court à compter du jour où le salarié protégé retrouve sa place dans l'entreprise (article L. 2422-2 du Code du travail).

La question posée, en l'espèce, était de savoir quel était le point de départ de ce délai de six mois lorsque l'emploi du salarié protégé au sein de l'entreprise n'existe plus ou n'est plus vacant.

Questionnaire inopposabilité de la décision

PSE successifs

Inapplicabilité du principe d'égalité de traitement

**Protection en
l'absence de
réintégration dans le
mandat et dans le
poste précédemment
occupé**

La Cour de cassation, censurant les juges du fond qui avaient retenu le jour de la demande de réintégration, a répondu à cette question en retenant le « *jour où l'employeur exécute son obligation de réintégration en proposant au salarié un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière* ».

En conséquence, la proposition de postes ne satisfaisant pas à ces exigences ne fait pas courir le délai de protection. En outre, même si la Cour de cassation retient la notion de « proposition » d'emploi équivalent à celui qu'occupait le salarié, il est plus prudent de retenir la date à laquelle le salarié concerné est censé prendre ce nouveau poste qui lui est proposé, afin de lui permettre d'être protégé durant 6 mois de travail effectif (il n'est en effet pas exclu que cette date d'entrée en fonction soit décalée de quelques semaines, voire de quelques mois lorsque le poste n'est pas encore vacant ou en cours de création).

PBA

PECH DE LA CLAUSE, BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris

Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelaclause.com