

# SOMMAIRE

## I- JURISPRUDENCE

- 1) Licenciement pour inaptitude – page 1
- 2) Licenciement du salarié en cas de garantie d'emploi prévue par la convention collective - page 3
- 3) Licenciement pour faute grave et méthodes managériales portant atteinte à la santé et à la dignité de la personne – page 3
- 4) Adhésion au contrat de sécurisation professionnelle et renonciation à la rupture du contrat de travail par l'employeur – page 4

## II- REGLEMENTATION

- 1) Projet de décret sur la présomption de démission – page 4
- 2) Fin des arrêts de travail dérogatoires pour les salariés positifs à la Covid-19 – page 4
- 3) Ajustement du Code du travail au droit de l'Union européenne – page 4
- 4) Décret fixant la procédure dématérialisée de rédaction des accords ou des décisions unilatérales relatifs à l'intéressement – page 5

# PBA LEGAL NEWSLETTER

## SOCIAL

N°3

Société d'avocats | 8, Place Vendôme | 75001 Paris | www.pba.legal  
Contact : Jean-François Tréton | jftreton@pba.legal

## I- Jurisprudence

### 1) Licenciement pour inaptitude :

- **Salarié déclaré inapte non licencié ni reclassé dans le délai d'un mois : obligation de reprise du paiement du salaire et cumul avec les indemnités journalières de sécurité sociale (Cass. Soc. 1<sup>er</sup> mars 2023, n°21-19.956)**

Conformément aux dispositions des articles L.1226-4 et L.1226-11 du Code du travail, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte par le médecin du travail si ce dernier n'est ni reclassé, ni licencié dans le délai d'un mois à compter de sa déclaration d'inaptitude (d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Ce salaire doit correspondre à l'ensemble des éléments de rémunération perçus par l'intéressé avant la suspension de son contrat de travail (part variable, 13<sup>ème</sup> mois, heures supplémentaires...).

La Cour de cassation a déjà jugé que ne pouvaient être déduites dudit salaire les **prestations de prévoyance et de sécurité sociale** (Cass. soc. 21 novembre 2007 n° 06-44.507), ni le salaire perçu par le salarié au titre d'un nouvel emploi. (Cass. soc. 4 mars 2020, n° 18-10.719).

Cet arrêt confirme l'interdiction faite à l'employeur (et au juge) de prendre en compte les indemnités journalières de sécurité sociale perçues par le salarié pour réduire corrélativement le montant du salaire dont le paiement doit être repris au-delà du délai d'un mois consécutif à la déclaration d'inaptitude.

- **Impossibilité de licencier le salarié pour un autre motif que son inaptitude (Cass. Soc 8 février 2023, n°21-16.258)**

Dans cette affaire, la Cour de cassation précise que, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, son licenciement ne peut pas être prononcé pour un autre motif, quand bien même l'employeur aurait engagé une procédure de licenciement disciplinaire avant la déclaration d'inaptitude de l'intéressé.

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion, à différentes reprises, de préciser que l'avis d'inaptitude du médecin du travail s'impose aux parties de sorte qu'il détermine et impose le régime applicable à la rupture du contrat de travail, excluant en conséquence la notification d'un licenciement disciplinaire mais également de nature économique (Cass. Soc. 14 mars 2000 n° 98-41556).

Cette solution se justifie, pour la Haute Cour, par le caractère **d'ordre public** des règles afférentes au licenciement pour inaptitude.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation, l'employeur reprochait au salarié une faute lourde au titre de laquelle il avait adressé une convocation à un entretien préalable antérieurement à la déclaration d'inaptitude du salarié.

Malgré cette déclaration d'inaptitude, l'employeur avait notifié un licenciement pour faute lourde ultérieurement contesté par le salarié.

La Cour d'appel, qui avait validé cette mesure de licenciement en relevant l'antériorité de la convocation du salarié en entretien préalable par rapport à sa déclaration d'inaptitude, voit sa décision cassée.

Par cet arrêt, la Cour de cassation sanctuarise le régime protecteur du salarié déclaré inapte **en excluant, consécutivement à la déclaration d'inaptitude, toute notification de licenciement pour un autre motif.**

Une telle solution, corrélativement, écarte toute possibilité de sanction par un licenciement d'une faute préalablement commise par le salarié et non sanctionnée à la date de sa déclaration d'inaptitude.

L'employeur conserverait la possibilité de prononcer une sanction de moindre intensité, dont la portée apparaît toutefois en pratique de peu d'intérêt.

- **Inaptitude et étendue de la dispense de reclassement (Cass. Soc. 8 février 2023, n°21-19.232 et n°21-11.356)**

Dans la **première affaire**, la Cour de cassation précise que, **dès lors que l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement.**

Pour rappel, après que le salarié a été déclaré inapte, ce dernier ne peut être licencié que si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de lui proposer un emploi de reclassement au sein de l'entreprise (ou du groupe dont elle relève), ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément soit que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, soit que tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.

Dans cette affaire, le salarié avait été déclaré inapte avec dispense de reclassement au motif que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Consécutivement à son licenciement, l'intéressé avait toutefois contesté la rupture de son contrat de travail en soutenant que cette dispense de reclassement était limitée au périmètre de l'entreprise dont il relevait et non au groupe auquel elle appartenait.

Cet argument a été rejeté par la Cour d'appel puis par la Cour de cassation.

En effet, dès lors que l'avis mentionne une impossibilité de reclassement « *dans un emploi* », sans autre précision, il s'agit bien d'une **dispense de reclassement totale** qui n'est donc pas limitée au périmètre de l'entreprise mais s'étend nécessairement au groupe auquel elle pourrait appartenir.

En revanche, dans la **seconde affaire**, le médecin du travail avait adjoint une **mention complémentaire** à la dispense de reclassement prononcée dans les termes suivants : « *Inapte. L'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise. Echange avec l'employeur en date du 4 juillet 2017 (étude de poste faite).* »

Postérieurement à son licenciement, la salariée avait contesté ce dernier en faisant valoir qu'aucune recherche de reclassement n'avait été effectuée au sein du groupe auquel la société appartenait.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont retenu, compte tenu des mentions de l'avis d'inaptitude ayant limité le champ de la dispense de reclassement **à l'entreprise**, que l'employeur, qui faisait partie d'un groupe, avait effectivement manqué à ses obligations faute de recherches engagées dans le groupe, de sorte que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse.

Ces décisions appellent à une **très grande vigilance dans l'analyse des avis d'inaptitude** établis par le médecin du travail.

En cas d'incertitude ou d'ambiguïté, notamment résultant des commentaires que peut intégrer le médecin dans son avis, il est indispensable de solliciter des précisions auprès de celui-ci quant à la portée de ses observations au regard de l'impossibilité de reclassement spécifiée.

Comme le démontre la seconde affaire précitée, une mauvaise interprétation de l'avis d'inaptitude délivré peut en effet conduire à une invalidation du licenciement notifié.

**2) Licenciement du salarié en cas de garantie d'emploi prévue par la convention collective (Cass. Soc. 8 février 2023, n°21-16.805)**

Lorsque les dispositions de la convention collective (Ingénieurs et cadres de la métallurgie au cas présent), qui instaurent une garantie d'emploi en faveur du salarié absent pour cause de maladie, limitent l'interdiction du licenciement à celui qui est motivé par les perturbations provoquées dans le fonctionnement de l'entreprise par les absences du salarié, il n'est pas interdit à l'employeur de notifier un licenciement **pour un autre motif**.

Ainsi, dans cette affaire, il a été jugé que l'employeur était en droit de notifier, à l'égard du salarié absent pour cause de maladie et dans le délai de la garantie d'emploi conventionnelle, un licenciement pour insuffisance professionnelle.

**3) Licenciement pour faute grave et méthodes managériales portant atteinte à la santé et à la dignité de la personne (Cass. Soc. 8 février 2023, n°21-11.535)**

Dans cette affaire, un directeur général avait adopté une attitude méprisante, irrespectueuse et humiliante envers ses subordonnés, en donnant notamment des ordres et des contre-ordres et en émettant de vives critiques sur leur travail, devant témoins. Il avait dès lors été licencié pour faute grave.

Bien que retenant l'existence d'une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel avait toutefois écarté la qualification de faute grave au motif que de tels agissements ne rendaient pas impossible la poursuite du contrat de travail du supérieur hiérarchique compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, en poste depuis 5 ans.

Cette analyse est censurée par la Cour de cassation.

Pour la Haute Cour, la pratique d'un management brutal, de nature à impressionner et nuire à la santé du salarié, **caractérise une faute grave**, qualification **qui ne saurait être écartée par la seule prise en compte de l'ancienneté de l'auteur de la faute**.

**4) Adhésion au contrat de sécurisation professionnelle et renonciation à la rupture du contrat de travail par l'employeur (Cass. Soc. 15 février 2023, n°21-17.784)**

En cas d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle, la renonciation par l'employeur à la rupture du contrat de travail requiert **l'accord exprès du salarié**.

Tel est le principe posé pour la première fois par la Cour de cassation dans cette affaire.

Ainsi, alors même que la décision serait prise par l'employeur dans le délai de réflexion de 21 jours, dès lors que l'adhésion du salarié est intervenue, toute renonciation unilatérale à la rupture est exclue et le salarié doit expressément y consentir.

**II- Réglementation**

**1) Projet de décret sur la présomption de démission**

La Loi Marché du travail du 21 décembre 2022 a instauré une **présomption de démission** du salarié qui abandonne volontairement son poste et qui, après avoir été **mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste** (par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge), ne reprend pas le travail dans le délai qui lui a été imparti par l'employeur.

L'intéressé, présumé démissionnaire, ne pourra prétendre au bénéfice de l'assurance chômage.

Selon l'article L. 1237-1-1 du Code du travail, créé par cette loi, le délai imparti par l'employeur au titre de cette mise en demeure préalable ne peut être inférieur à un délai devant être fixé par décret.

En vertu du projet de décret transmis aux partenaires sociaux le 21 février dernier, **ce délai minimum serait de 15 jours**. Il convient toutefois d'attendre la publication du décret au journal officiel, qui devrait intervenir rapidement, pour connaître avec certitude le délai à respecter.

**2) Fin des arrêts de travail dérogatoires pour les salariés positifs à la Covid-19 (décret n°2023-37 du 27 janvier 2023)**

Depuis le 1<sup>er</sup> février dernier, le dispositif des arrêts de travail dérogatoires (sans délai de carence) pour les salariés positifs à la Covid-19 dans l'impossibilité de télétravailler prend fin, eu égard au contexte épidémique favorable.

Dans ce contexte, il a également été mis fin, depuis cette date, à l'isolement systématique des personnes testées positives et à la réalisation de tests de dépistage au deuxième jour de notification du statut de cas contact.

**3) Ajustement du Code du travail au droit de l'Union européenne : adoption du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture**

Ce projet de loi, définitivement adopté le 28 février dernier par l'Assemblée Nationale et qui devrait être prochainement publié au Journal officiel, apporte diverses adaptations au droit du travail, notamment au titre des **congés familiaux** (congé de présence parentale, congé parental d'éducation, congé paternité et d'accueil de l'enfant) quant à leurs conditions d'octroi ou à leur assimilation à du temps de travail effectif.

Ce texte contient encore d'importantes dispositions relatives :

- a. aux informations principales à fournir par l'employeur au salarié sur la relation de travail (qui devront toutefois être précisées par décret) ;
- b. à la suppression des durées de période d'essai plus longues que celles issues de la loi et prévues par des accords de branche conclus avant la publication de la loi du 25 juin 2008. ;
- c. aux informations à fournir sur les postes disponibles en CDI aux salariés en CDD ou en intérim et dont l'ancienneté est d'au moins six mois.

**4) Décret fixant la procédure dématérialisée de rédaction des accords ou des décisions unilatérales relatifs à l'intéressement (décret n°2023-98 du 14 février 2023)**

Ce décret fixe la nouvelle procédure dématérialisée de rédaction d'un accord ou d'une décision unilatérale en matière d'intéressement, accessible sur le site de l'Urssaf ([www.mon-interessement-urssaf.fr](http://www.mon-interessement-urssaf.fr)) et qui est entrée en application le **17 février 2023**.

L'intérêt de cette procédure est qu'après rédaction de l'accord en ligne (sous réserve qu'il soit intégralement établi selon cette seule modalité), délivrance à l'employeur d'un code d'identification et dépôt de l'accord sur la plateforme TéléAccords, celui-ci bénéficie **immédiatement** des exonérations sociales et fiscales attachées au dispositif de l'intéressement (nouvel article R. 3313-4 du Code du travail).

Si ce nouvel outil permet donc d'éviter les contrôles de conformité postérieurs au dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale, il ne permet toutefois de recourir qu'à deux formules de calcul liées à la progression du chiffre d'affaires ou au résultat courant avant impôts et ce, afin de s'assurer du caractère aléatoire de l'intéressement.

\*\*\*\*\*