



Actualité Jurisprudentielle Mars à Juin 2022

ZOOM : LA DISPENSE DE CONSULTATION DU CSE EN CAS DE DISPENSE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT APRES UN AVIS D'INAPTITUDE

SANTE ET SECURITE

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son **avis d'inaptitude** que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, **l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel.**

👁 Ce point, qui n'avait pas encore été tranché depuis la nouvelle rédaction des textes sur l'inaptitude issue de la Loi du 8 août 2016, est désormais clairement précisé. Attention toutefois lorsque l'entreprise appartient à un groupe, cette dispense ne vaudrait actuellement que pour le périmètre de l'entreprise.

Cass. Soc., 8 juin 2022 n° 20-22.500

EMBAUCHE

❶ REQUALIFICATION DU CDD NON SIGNE PAR L'EMPLOYEUR

Faute de comporter la signature de l'une des parties, le contrat à durée déterminée ne peut pas être considéré comme ayant été établi par écrit et se trouve, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée.

En l'espèce, la salariée sollicitait la requalification de son CDD en CDI au motif que l'employeur n'avait pas signé le contrat de travail.

La Cour a débouté la salariée estimant que c'est la seule absence de signature du contrat de travail à durée déterminée par le salarié qui permet à celui-ci de poursuivre la requalification du contrat de travail et non celle de la signature de l'employeur.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la CA et précise qu'en l'absence de signature de l'une des parties, en l'espèce l'employeur, le CDD doit être requalifié en CDI.

👁 Pensez à vérifier les signatures de l'exemplaire du contrat de travail en votre possession

Cass. Soc. 2 mars 2022 n° 20-17.454

EXECUTION DU CONTRAT

❷ DEFAUT DE REMISE D'ATTESTATIONS DE FORMATION

Un employeur qui ne remet pas au salarié ses attestations de formation lui fait perdre une chance d'être recruté. L'employeur peut donc être condamné à lui verser des dommages et intérêts.

Dans cette affaire, un salarié engagé pour plusieurs missions par une entreprise de travail temporaire a suivi deux formations aux techniques de soudage. A l'issue de son dernier contrat de travail, l'employeur ne lui remet pas ses attestations de formation.

Ce salarié sollicite devant le Conseil de Prud'hommes la remise de ces attestations et le

paiement de dommages et intérêts par l'employeur en réparation du préjudice subi en raison du défaut de remise de ces documents professionnels.

Pour la cour d'appel, « le salarié a perdu une chance d'être recruté sur certaines offres d'emploi en étant dans l'impossibilité de présenter les certificats de soudure attestant de ces formations ».

👁️ Pensez à remettre une attestation de formation au salarié et surtout à conserver la preuve de cette remise.

Cass. soc., 13 avril. 2022, n°20-21.501

SANTE ET SECURITE

③ ARRETS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL PUIS POUR MALADIE SIMPLE SANS VISITE DE REPRISE : LA PROTECTION AT/MP CONTRE LE LICENCIEMENT SUBSISTE

Un salarié placé en arrêt pour accident de travail continue à bénéficier du régime protecteur contre le licenciement tant que sa visite médicale obligatoire de reprise n'a pas eu lieu. Peu importe qu'immédiatement après cet arrêt, et au moment du licenciement, le salarié soit en arrêt maladie simple.

Dans cette affaire, un salarié victime d'un accident du travail avait été placé en arrêt de travail du 12 mai 2011 jusqu'au 15 janvier 2012.

Le 16 janvier 2012, il avait été placé en arrêt pour maladie simple et ce, sans interruption, jusqu'à son licenciement notifié le 4 décembre 2012, motivé par ses absences prolongées désorganisant le fonctionnement de l'entreprise.

Il avait saisi la justice pour demander la nullité de son licenciement et sa réintégration.

Pour la Cour de cassation, en l'absence de visite de reprise, le régime protecteur continue de s'appliquer.

👁️ Attention à bien vérifier l'ensemble de la période d'arrêt de travail avant de procéder au licenciement.

Pour rappel, il est impossible de licencier pour absence prolongée et en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

Cass. Soc., 13 avril 2022, n°21-13.334

REPOS ET CONGES

④ LE DELAI DE PREVENANCE S'APPLIQUE A LA 5EME SEMAINE ET AUX CONGES CONVENTIONNELS

La Cour de cassation juge illicite la fixation par l'employeur de la date de prise de congés sans respecter le délai de prévenance légal d'un mois, y compris pour la 5e semaine de congés payés ou les congés conventionnels, sauf disposition conventionnelle différente ou circonstances exceptionnelles. Ainsi, il ne peut y avoir de distinction avec les congés dits « principaux ».

En l'espèce, un employeur est confronté à un mouvement de grève de plusieurs semaines désorganisant l'activité de l'établissement. Il décide alors d'imposer aux salariés non-grévistes de prendre des congés au cours des deux premières semaines de janvier en les prévenant au dernier moment. Les organisations syndicales saisissent le tribunal au motif que l'employeur aurait dû respecter le délai de prévenance légal d'un mois.

La Cour d'appel puis la Cour de cassation leur donnent raison.

Cass. Soc., 2 mars 2022 n° 20-22.261

RUPTURE DU CONTRAT

5 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : L'INDEMNITE EST DUE AUX AYANTS DROIT DU SALARIE DECEDE APRES L'HOMOLOGATION ET AVANT LA DATE DE RUPTURE.

En cas de rupture conventionnelle homologuée, l'employeur doit payer l'indemnité aux ayants droit du salarié décédé avant la rupture.

En l'espèce, un salarié signe avec son employeur une rupture conventionnelle le 11 septembre 2015. La date de rupture du contrat est fixée au 21 octobre suivant. La convention est homologuée le 9 octobre mais le salarié décède entre cette homologation et la date de rupture. L'employeur n'ayant pas versé aux ayants droit l'indemnité de rupture conventionnelle, ces derniers la réclament en justice.

La Cour d'appel leur donne raison. Cette décision est approuvée par la Cour de cassation.

👁 Cette décision n'est valable que dans l'hypothèse où le décès du salarié intervient après l'homologation et avant la date de rupture du contrat.

Cass. Soc., 11 mai 2022, n° 20-21.103

6 FAUTE GRAVE : LE LICENCIEMENT IMMEDIAT N'EST PAS EXIGE SI LE SALARIE EST ABSENT DE L'ENTREPRISE

La Cour de cassation estime que l'employeur peut laisser s'écouler un certain délai entre la révélation des faits fautifs et l'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.

En l'espèce, en méconnaissance de ses obligations déontologiques, le salarié avait profité de ses fonctions d'employée commerciale au sein d'un cabinet d'assurance et usé de son influence auprès d'une personne âgée en situation de faiblesse pour s'attribuer, ainsi qu'à certains membres de sa famille, l'ensemble de son patrimoine.

Bien que l'employeur ait eu une connaissance exacte des faits au plus tard le 17 octobre 2014, il avait attendu le 14 novembre suivant, soit 4 semaines, pour convoquer la salariée à un

entretien préalable de licenciement. L'intéressée avait contesté son licenciement pour faute grave devant la juridiction prud'homale, en se prévalant du caractère tardif de l'engagement de la procédure de licenciement.

Mais pour la cour d'appel, dont l'arrêt est approuvé par la Cour de cassation, le déclenchement tardif de la procédure de licenciement ne pouvait pas avoir pour effet de retirer à la faute son degré de gravité dès lors que la salariée, dont le contrat de travail était suspendu depuis le 31 mai 2013, était absente de l'entreprise.

Cass. Soc., 9 mars 2022 n° 20-20.872

7 RUPTURE PAR L'EMPLOYEUR DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE : DROIT AUX CP AFFERENTS AU RAPPEL DE SALAIRE

En cas de rupture du contrat d'apprentissage hors cas légalement prévus par le législateur, l'apprenti peut prétendre au paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat, lesquels ouvrent également droit au paiement des congés payés afférents.

Cass. soc., 16 mars 2022 n° 19-20658

NEGOCIATION COLLECTIVE

8 SUCCESSION DE CDD : LE DELAI DE CARENCE NE PEUT ETRE SYSTEMATIQUEMENT EXCLU PAR LA BRANCHE

Un accord de branche étendu ne peut déroger à l'application du délai de carence légal en cas de CDD successifs que dans certains cas seulement qu'il doit définir. Il ne peut pas prévoir une exclusion générale de tout délai de carence.

En l'espèce, la convention collective nationale (CCN) agréée et étendue de Pôle Emploi dérogeait, par avenant du 18 septembre 2019, aux dispositions légales en prévoyant que le délai de carence légal ne s'applique pas, de façon générale, dans tous les cas de succession de CDD.

👁 Une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois prévoir les cas dans lesquels le délai de carence précité n'est pas applicable.

CE, 27 avr. 2022, n° 440521

9 ACCORD D'INTERESSEMENT DEPOSE HORS DELAI : PERTE DU DROIT AUX EXONERATIONS SOCIALES

Un accord d'intéressement doit être déposé auprès de l'administration dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion. A défaut, tout retard entraîne la perte du droit aux exonérations sociales pour le premier exercice.

Un accord déposé hors délai n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement à son dépôt.

👁 Pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, la date limite de conclusion de l'accord prenant effet au 1^{er} janvier 2022 est le 30 juin 2022, et celle de dépôt de l'accord, le 15 juillet 2022.

Cass. 2e civ. 12 mai 2022 n° 20-22.367

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

10 L'UTILISATION D'UNE BOITE EN CARTON EN GUISE D'URNE N'ENTRAINE PAS FORCEMENT L'ANNULATION DES ELECTIONS

L'utilisation d'une urne non transparente ne peut justifier l'annulation de l'élection du CSE que si cette irrégularité a eu une incidence sur les résultats du scrutin ou sur la représentativité syndicale.

En principe, les urnes utilisées pour les élections professionnelles doivent être du même modèle que celles utilisées pour les élections politiques, c'est-à-dire transparentes.

En l'espèce, à l'issue de la mise en place du CSE au sein d'une association d'aide aux personnes âgées et handicapées de l'Est de la France, SUD santé sociaux solidaires demande en justice l'annulation de l'élection. L'organisation syndicale fait notamment valoir que l'utilisation d'une boîte en carton, et non une urne transparente, pour l'élection des suppléants justifiait en soi l'annulation du scrutin.

La Cour de cassation n'approuve pas cette position, estimant qu'avant d'annuler l'élection du CSE, il faut rechercher si le fait d'avoir utilisé une boîte en carton au lieu d'une urne transparente a « exercé une influence sur le résultat des élections » ou s'il a

été déterminant de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical.

Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-23.225

Toute l'équipe se tient à votre disposition pour vos demandes de précisions,

Le Cabinet



Retrouvez-nous également sur notre page

LinkedIn : [Carabin Stierlen Avocats](#)