

REVUE DE JURISPRUDENCE DU 1er TRIMESTRE 2017 par Me Marie PORTHE et Me Fabio FERRANTELLI

THEME	DATE	REFERENCES	ABSTRACT
CONTRAT DE TRAVAIL			
	11-janv-17	n°15-20.281	La surveillance médicale obligatoire concerne aussi les employés de maison à temps partiel
	15-mars-17	n°15-24.028	Les dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du Code du travail, dont il résulte que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme que dans les seuls cas visés par ce texte, ne prohibent pas la stipulation de conditions suspensives.
	23-mars-17	n°15-23.090	Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins 20 salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L. 1311-2 du Code du travail.
	20-avr-17	n°15-28.789	Si, du fait de l'absence d'accord de substitution, un salarié peut conserver jusqu'à la fin du délai de survie son statut de cadre et la rémunération résultant de la CCN des télécommunications, il ne peut prétendre au maintien pour l'avenir de ce statut qui ne résultait pas du contrat de travail mais des dispositions de cette convention collective qui ne s'appliquait plus.
DUREE TRAVAIL			
	01-mars-17	n°16-10.0247	Dans un arrêt du 1er mars 2017, la Cour de cassation précise que les dispositions de la loi du 20 août 2008, qui ont autorisé les accords d'entreprise à déroger aux accords de branche pour la fixation du contingent d'heures supplémentaires, sont d'application immédiate. Elles permettent donc à un accord d'entreprise de fixer le contingent à un niveau différent de celui retenu par accord de branche, y compris si ce dernier a été conclu avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

	26-avr-17	n°15-15.671	Les dispositions de l'accord d'entreprise qui se limitent à prévoir que chaque salarié établit mensuellement un compte-rendu d'activité et que la mise en œuvre de l'accord et le rééquilibrage de l'économie de production de la société seront suivis et accompagnés par un groupe de projet spécifique qui communiquera régulièrement les résultats atteints et les difficultés rencontrées, qu'au-delà de la première année, la commission se réunira deux fois par an aux fins de veiller au bon suivi du présent accord et/ou d'y apporter des correctifs si nécessaire, qu'à cette occasion, il sera remis aux membres de la commission les informations suivantes : l'état des effectifs, l'état des dépassements ou déficits horaires et les conditions de leur récupération, l'état de la prise des jours de temps disponible pour les consultants, les projets nouveaux nécessités par l'évolution de l'entreprise, une statistique sur les rémunérations, les actions de formations réalisées, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Il en résulte que la convention de forfait en jours est nulle.
RELIGION			
	01-févr-17	n°16-10.459	Dans un arrêt du 1er février 2017, la Cour de cassation a jugé discriminatoire le licenciement disciplinaire d'un contrôleur de la RATP ayant refusé de prêter serment en utilisant la formule « je jure » au motif que sa religion chrétienne le lui interdisait.
	14-mars-17	CJUE C157/15 & C188/15	Pour la CJUE, l'obligation de neutralité imposée par une règle interne à l'entreprise n'est en principe pas une discrimination directe. Mais en l'absence d'une telle règle, l'employeur ne peut pas demander à une salariée de retirer son voile à la demande d'un client.
REMUNERATION			
	14-déc-16	n°15-22.144	La seule fixation d'une rémunération forfaitaire ne permet pas de caractériser une convention de forfait
	11-janv-17	n°15-23.341	Revirement : Dans un arrêt du 11 janvier 2017, estampillé « PBRI », la Cour de cassation pose pour principe qu'une prime de panier, qui a pour objet de compenser forfaitairement le surcoût du repas lié à l'organisation du travail, constitue un remboursement de frais et non un complément de salaire. Il en va de même de l'indemnité de transport qui indemnise les frais de déplacement domicile/lieu de travail. Celles-ci n'entrent donc plus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, contrairement à ce qui était encore jugé dans la période récente.
	01-mars-17	n°15-28.198	Lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur. Celui-ci est tenu de les produire pour respecter le contradictoire.
RUPTURE CONV			

	12-mai-17	n°15-24.220	Une rupture conventionnelle qui fait l'objet d'un refus d'homologation est néanmoins valable si, ultérieurement, la Direccte retire son refus et accorde l'homologation demandée.
LICENCIEMENT			
	08-mars-17	n°15-29.392	Mais attendu que le plafond de garantie des salaires de l'AGS s'entend de la totalité des créances salariales, en ce compris le précompte effectué par l'employeur en vertu de l'article L. 242-3 du Code de la sécurité sociale au profit des organismes sociaux ; que c'est dès lors à bon droit que le conseil des prud'hommes a statué comme il a fait.
	15-mars-17	n°15-21.232	Dans un arrêt du 15 mars 2017, la Cour de cassation confirme que l'obligation pour l'employeur de délivrer une attestation d'assurance chômage au salarié, s'applique à tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail. Elle doit donc bien être remise en cas de démission.
	26-avr-17	n°16-11.660	Le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé doit être calculé en tenant compte des heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des six derniers mois précédant la rupture du contrat de travail.
	26-avr-17	n°16-12.295	Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. L'employeur, au cours des périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ce contrat. Peu important la nature des derniers arrêts de travail délivrés par le médecin traitant, la cour d'appel, après avoir relevé que la salariée, victime d'un accident du travail, n'avait pas été soumise à une visite de reprise à l'issue des arrêts de travail successifs et continus intervenus postérieurement à cet accident, en a exactement déduit, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que ce licenciement était nul.
	31-mai-17	n°15-22.223	Il résulte d'un arrêt de la Cour de cassation du 23 mai 2017, estampillé « PBRI », qu'en cas de licenciement prononcé à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est celui des 12 ou trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.
HARCELEMENT			
	07-févr-17	n°15/02566 CA ORLEANS	Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans en être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

	08-mars-17	n°15-24.406	Dans un arrêt du 8 mars 2017, la Cour de cassation a confirmé le bien-fondé du licenciement d'une responsable RH ayant cautionné, en les laissant perdurer sans réagir, les agissements de harcèlement moral commis par un directeur d'établissement sur ses subordonnés.
	17-mai-17	n°15-19300	Les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques. D'autre part, un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel. Dès lors qu'il avait été constaté que le président de l'association avait « conseillé » à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien », il en résultait que la salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.
INAPTITUDE			
	01-févr-17	n°15-14.852	N'étant pas tenu de licencier, notamment à bref délai, un salarié déclaré inapte, ne commet aucun manquement l'employeur ayant repris le versement du salaire en application de l'article L. 1226-11 du Code du travail, tout en suspendant le processus de reclassement engagé afin de procéder aux élections de délégués du personnel, puis ayant proposé à la salariée des aménagements du poste du travail et un reclassement.
	01-févr-17	n°15-26.207	Si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de cette entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par ce médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation.
	08-févr-17	n°15-22.964	Dans un arrêt du 8 février 2017, la Cour de cassation fait application de sa nouvelle jurisprudence du 23 nov 2016 permettant à l'employeur de limiter le périmètre de ses recherches, en fonction du motif de refus opposé par le salarié inapte à une première offre de reclassement. Ainsi, lorsqu'un salarié refuse un poste en raison de l'éloignement de son domicile et de sa situation familiale, l'employeur peut légitimement présumer qu'il refusera un poste à l'étranger et réduire en conséquence ses recherches au niveau du groupe.
	23-nov-16	n°15-18.092	Voir supra
	06-mars-17	n°15-26.680	À défaut d'une visite de reprise, le contrat de travail demeure suspendu et l'employeur n'est pas tenu de reprendre le paiement du salaire.
	07-mars-17	n°15-23.038	Reclassement à l'intérieur d'un groupe : le critère de permutabilité du personnel est essentiel pour en caractériser l'existence

	15-mars-17	n°15-24.392	En cas d'inaptitude, la preuve de la permutabilité du personnel, et donc du périmètre du groupe de reclassement, ne pèse pas exclusivement sur l'employeur.
	26-avr-17	n°14-29.089	Pour la Chambre sociale, une mutation compatible avec un avis d'aptitude comportant des réserves ne constitue pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.
	11-mai-17	n°16-12.191	Un arrêt rendu le 11 mai 2017 par la Cour de cassation apporte une précision inédite en matière d'inaptitude : l'ensemble des tâches confiées à des stagiaires ne constituent pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte. Même si ces tâches sont compatibles avec l'avis médical, l'employeur n'a donc pas à les prendre en compte dans ses recherches de reclassement.
	23-mai-17	N°16-10580	Un salarié licencié pour inaptitude ne peut être doublement indemnisé en cas de défaut consultation des délégués du personnel et d'insuffisance de motivation de sa lettre de licenciement. L'indemnité prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail, due en cas de défaut de consultation des délégués du personnel inclut en effet, la réparation de toute autre irrégularité de fond.
	23-mai-17	n°15-24.713	L'article L. 1226-10 du Code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte. Satisfait donc aux exigences de ce texte la convocation des délégués du personnel par voie électronique.
LICENCIEMENT ECO			
	01-févr-17	n°387886	En l'absence d'accord collectif, le document unilatéral fixant le contenu du PSE doit prendre en considération l'ensemble des critères d'ordre mentionnés à l'article L. 1233-5 du Code du travail, ainsi que le souligne un arrêt du Conseil d'État rendu le 1er février 2017. Il en résulte que si le Direccte constate que l'un des critères a été omis, il devra refuser de délivrer l'homologation. Idem si l'un des critères légaux a été neutralisé par l'affectation d'une valeur identique pour l'ensemble des salariés concernés.
	21-avr-17	n°16-11.566	Il résulte de l'article L. 1233-4 du Code du travail que le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement comprend l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité.

	17-mai-17	n°15-29.441	En se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de vérifier le caractère réel et sérieux des difficultés économiques invoquées au regard du secteur d'activité pertinent pour son appréciation, peu important le périmètre retenu par l'employeur dans la lettre de licenciement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.
MATERNITE			
	01-févr-17	n°15-26.250	Il résulte d'un arrêt rendu le 1er février 2017 par la Cour de cassation que le fait d'examiner avec une salariée, durant son congé de maternité, les modalités de son futur licenciement économique est une mesure préparatoire prohibée, qui rend nul le licenciement prononcé à l'expiration de la période de protection.
	15-mars-17	n°15-27.928	L'employeur ne pouvant employer ou conserver à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, un arrêt rendu par la Cour de cassation, le 15 mars 2017, en déduit qu'une salariée dans une telle situation ne saurait bénéficier des dispositions légales protectrices de la femme enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement.
	23-mai-17	n°16-13.621	Appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a retenu que l'unique annonce d'une offre d'emploi portant sur un poste d'assistante commerciale ne caractérisait pas l'existence d'une mesure préparatoire au licenciement de l'intéressée.
PROCEDURE			
	10-janv-17	n°15-12.284	Alors qu'elle avait récemment énoncé que la juridiction ouvrant une procédure collective n'est pas compétente pour statuer sur le litige relatif à la rupture du contrat de travail et aux créances salariales, la Chambre sociale de la Cour de cassation se prononce à nouveau sur cette question, pour conclure différemment, dans l'hypothèse particulière d'une action en responsabilité délictuelle d'un salarié contre la société mère en réparation d'un préjudice né de la rupture d'un contrat de travail consécutif à la liquidation de la société filiale employeur.
	18-janv-17	n°14-29.013	La Cour de cassation valide les déclarations d'appel adressées via le Réseau privé virtuel avocat (RPVA)

	01-févr-17	n°16-15.899	Mais attendu qu'ayant retenu, par une interprétation nécessaire de la délégation de pouvoirs en raison de l'ambiguïté de ses termes, que les attributions dévolues au directeur des ressources humaines étaient imprécises s'agissant de l'organisation des élections professionnelles et ne comportaient aucune mention de son éventuel pouvoir de représenter l'employeur dans les instances judiciaires, le tribunal d'instance en a exactement déduit que la requête [saisine du tribunal d'instance pour annuler les désignations des délégués syndicaux] présentée par le directeur des ressources humaines en qualité de représentant de la caisse régionale était nulle ; que le moyen n'est pas fondé ;
	01-févr-17	n°15-24.310	Dans un arrêt du 1er février 2017, estampillé PBRI, la Cour de cassation reconnaît expressément aux salariés mandatés par des organisations syndicales pour siéger au sein des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, le bénéfice de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux.
	22-févr-17	n°15-10.548 + 15-22.392	En cas de contestation, il incombe au juge de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront mis à la charge de l'employeur en application de l'article L. 4614-13 du Code du travail, au regard des diligences accomplies. L'évaluation du montant des honoraires d'avocat mis à la charge de l'employeur relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.
	15-mars-17	CE 387728	Lorsqu'il est saisi d'un recours en annulation fondé sur plusieurs motifs de nature différente, telle l'insuffisance du PSE et la consultation irrégulière du CE, le juge administratif doit obligatoirement se prononcer sur l'insuffisance du PSE, quand bien même le constat de la consultation irrégulière du comité suffirait à entraîner l'annulation de la décision du Direccte. Dans un arrêt du 15 mars 2017, le Conseil d'État institue en effet, pour les entreprises <i>in bonis</i> , une priorité d'examen du moyen fondé sur l'insuffisance du PSE.
	29-mars-17	n°15-22.057	Le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible, et que, s'agissant de l'indemnité de congés payés, le point de départ du délai de la prescription doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris.
	11-mai-17	N°15-19.731 15/27.554	La période d'éviction (période entre la rupture du contrat et la réintégration) ouvre droit, non à une acquisition de jours de congés, mais à une indemnité d'éviction. Le salarié ne peut bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période.

	1 ^{er} juin 2017	N°15-23522	Dans un arrêt du 1er juin 2017, la Cour de cassation se prononce sur les conséquences du défaut de déclaration à la Cnil d'un système de messagerie professionnelle non pourvu d'un dispositif de contrôle individuel de l'activité des salariés et relevant, de ce fait, de la norme simplifiée n° 46. Cela ne rend pas illicite la production en justice des courriels adressés par l'employeur ou le salarié via cette messagerie.
FAUTE INEX			
	09-févr-17	n°15-24.035	La reconnaissance de la faute inexcusable ne peut être engagée qu'à l'encontre de l'employeur du salarié. Un salarié mis à disposition ne peut donc valablement diriger son action contre l'entreprise utilisatrice
	02-mars-17	n°15-27.523	Le préjudice d'établissement réparable en application de l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale consiste en la perte d'espoir et de chance de réaliser un projet de vie familiale en raison de la gravité du handicap. Le préjudice permanent exceptionnel réparable en application du même texte correspond à un préjudice extrapatrimonial atypique, directement lié au handicap permanent qui prend une résonance particulière pour certaines victimes en raison soit de leur personne, soit des circonstances et de la nature du fait dommageable, notamment de son caractère collectif pouvant exister lors de catastrophes naturelles ou industrielles ou d'attentats.