

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI

Lille Métropole

N°59 août 2015

- Prise d'acte

Se conformer aux prescriptions du médecin du travail ne dispense pas l'employeur de respecter son obligation contractuelle de fournir du travail au salarié. C'est ce que vient de juger la Cour de cassation dans un arrêt récent, en admettant qu'un tel manquement de l'employeur justifie la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié, quand bien même le manquement est de courte durée. Cass. Soc. 09.06.15, n° 13-26834.

- ✓ **Les faits**

A la suite d'un accident du travail, le salarié conducteur de travaux est déclaré, par le médecin du travail, apte à la reprise avec interdiction de tout déplacement sur les chantiers et en véhicule pendant 2 mois. Conformément à ces prescriptions, l'employeur va l'affecter temporairement à un emploi de bureau, estimant ainsi avoir pleinement satisfait à son obligation. Seulement, les tâches confiées au salarié se limitaient à établir entre 1 et 10 devis par jour. Loin d'avoir un rythme de travail effréné, le salarié estime avoir ainsi été « mis au placard », et, reprochant à son employeur de ne pas lui avoir fourni de travail, prend acte de la rupture de son contrat.

Il saisit ensuite la justice.

Au vu de ces précisions, la Cour d'appel lui donne raison et considère que l'employeur n'a manifestement pas respecté son obligation contractuelle consistant à lui confier du travail. La rupture du contrat produit donc les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur se pourvoit en cassation.

Les Hauts magistrats approuvent la Cour d'appel. Si l'employeur s'est bien conformé à l'avis du médecin du travail en affectant le salarié à un emploi de bureau, il n'a en revanche « pas respecté son obligation contractuelle de lui fournir une prestation de travail suffisante ». Ce manquement étant suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est justifiée.

Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou non, l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail doit être constatée par le médecin du travail.

A ce titre, ce dernier peut accompagner son avis d'aptitude ou d'inaptitude de propositions, telles qu'une mutation, une transformation de poste, des interdictions, etc. Quel que soit l'avis rendu par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de tenir compte de ses prescriptions et de proposer au salarié un poste adapté à ses capacités.

✓ **Fournir du travail à son salarié, une obligation contractuelle de l'employeur...**

L'essence même d'une relation de travail réside dans les obligations réciproques auxquelles se soumettent le salarié et l'employeur lorsqu'ils signent un contrat de travail. Ces obligations consistent principalement, pour l'employeur à fournir du travail à son salarié, et à lui verser un salaire et, pour le salarié, à exécuter le travail convenu. Ce sont des obligations contractuelles.

✓ **...dont le manquement justifie la rupture du contrat à ses torts...**

La jurisprudence a depuis longtemps admis que le non-respect par l'employeur de son obligation de fournir du travail à son salarié justifie la rupture du contrat de travail à ses torts(1), quand bien même le salarié est rémunéré(2).

En l'espèce, constatant que le salarié était amené certains jours à n'avoir à établir qu'un seul devis, les juges ont, sans hésiter, considéré que l'employeur avait manqué à cette obligation. Pour sa défense, l'employeur prétend n'avoir fait que se conformer aux préconisations du médecin du travail et estime avoir fait le nécessaire en positionnant le salarié à un emploi de bureau.

Cela n'est pourtant pas suffisant : si l'employeur a bien respecté ses obligations au regard de l'avis du médecin du travail, il n'a toutefois pas respecté celles lui incombant au titre du contrat de travail. Placer le salarié dans un bureau est certes satisfaisant, mais pas suffisant si le salarié n'a rien à y faire.

Peut-être aurait-il fallu que le médecin du travail précise, dans son avis, que l'employeur se devait également de lui donner du travail...

✓ **...peu important que le manquement soit de courte durée.**

Pour rappel, une prise d'acte n'est justifiée que dans la mesure où le manquement de l'employeur est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat.

C'est sur cette exigence que l'employeur va s'appuyer pour contester la décision des juges du fond. En effet, le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat une semaine seulement après avoir repris « le travail ».

Tentant de minimiser tant bien que mal la gravité de ses actes, l'employeur considère que le salarié n'était pas fondé à se prévaloir de griefs qui se sont déroulés sur une aussi courte durée.

Peu importe la durée du manquement, manquement il y a, considèrent les juges, pour qui la poursuite du contrat de travail n'était plus possible.

Le manquement, même bref, est ici suffisamment grave pour légitimer l'initiative du salarié.

Si cette décision n'est pas sans précédent, on peut néanmoins se réjouir de constater que l'obligation de fournir du travail au salarié est particulièrement bien préservée par la jurisprudence.

On sait en effet qu'un tel manquement de l'employeur constitue parfois une forme de harcèlement moral.

Il faut toutefois rester vigilant : une prise d'acte comporte toujours le risque pour le salarié que les faits qu'il reproche à son employeur ne soient pas reconnus suffisamment graves par le juge pour justifier la rupture, qui produira alors les effets d'une démission et privera le salarié de nombre de ses droits (indemnités de licenciement, droit à l'assurance chômage).

(1) Cass. Soc. 17 février 2010, n° 08-45298.

(2) Cass. Soc. 3 juillet 2001, n° 9943361.

- **Tract syndical**

Un tract syndical qui critique une clause de confidentialité totale imposée aux syndicats ou encore s'interroge sur les moyens alloués aux organisations syndicales, ne peut être considéré, comme diffamatoire, dès lors qu'il n'exprime que l'opinion de leur auteur (en l'occurrence la CFDT) sur l'organisation de ce dialogue dans un cadre de « polémiques syndicales » où une certaine « vivacité de ton est admise ». TGI de Paris, 15.05.15, n° 13/13434.

- ✓ **Les faits**

Dans le cadre de réunions préparatoires à une réorganisation, la société Pages Jaunes a exigé que les échanges soient assortis d'une clause de confidentialité. La CFDT, jugeant que cette clause était contraire à sa mission d'informer les salariés, a quitté la réunion.

La CFDT a, par la suite, rédigé un tract dénonçant les pratiques menées par l'entreprise dans ce processus de dialogue social. Elle critique notamment la clause de confidentialité totale en rappelant que la CFDT « ne saurait renier ses engagements envers ses mandants et ne pourrait accepter ni les échanges secrets à l'insu des salariés » ni « l'interdiction de les informer et de communiquer avec eux ».

Elle a également pointé les moyens alloués aux organisations syndicales présentes lors des réunions (heures indemnisées, transport, paiement d'honoraires d'avocats et d'experts...) estimant que « Cela représente un investissement non négligeable » et s'interrogeant (en gras) : « Quel en est le retour sur investissement ? Qui en bénéficie ? ».

Suite à ce tract, la société a attaqué la fédération F3C CFDT et le délégué syndical pour diffamation.

Le TGI de Paris a donné raison à la CFDT en jugeant que les propos contenus dans le tract syndical sont non diffamatoires. Un jugement qui permet de poser les principes et les limites qui s'appliquent en matière de liberté d'expression syndicale.

Ne pas confondre avec la confidentialité de certains documents ultrasensibles qui peut être imposée par l'employeur aux représentants du personnel, quand il communique des documents au comité d'entreprise. Cette obligation de confidentialité est limitée et ne peut porter que sur les informations réellement confidentielles. L'employeur doit respecter l'équilibre avec le droit des salariés à être informés par l'intermédiaire de ses représentants.

Liberté d'expression, garantie dans son principe, cadrée dans sa pratique

La liberté d'expression fait partie des libertés fondamentales garanties pour les salariés et leurs représentants. Toutefois, les propos utilisés dans un tract syndical ne doivent être ni insultants, ni injurieux, ni diffamatoires.

Le Code du travail (1) prévoit que le contenu des tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

La loi sur la liberté (2) de la presse définit la diffamation comme « toute allégation ou imputation du fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ».

Dans cette affaire, l'employeur attaque le tract au motif qu'il aurait « incité et conduit les organisations syndicales présentes dans l'entreprise à accepter de renier leurs engagements et de trahir les salariés qu'elles représentent ». De plus, l'imputation est aggravée « par l'insinuation qui l'accompagne selon laquelle lesdites organisations se seront laissées soudoyer ».

✓ **Conditionnée par l'expression d'une opinion purement subjective**

Le tribunal juge que les critiques formulées dans le tract sur l'organisation du dialogue social (clause de confidentialité totale, moyens alloués) ne sont pas diffamatoires puisqu'elles ne font qu'exprimer une opinion purement subjective de l'auteur du tract.

Pour les juges du fonds, les propos « formulés dans ce tract, quant à la clause de confidentialité (...) ne sauraient caractériser un propos diffamatoire (...) qu'elles ne font qu'exprimer une opinion purement subjective de leur auteur quant à la conformité de cette clause avec sa propre conception de la mission d'information des salariés d'un représentant syndical ».

Concernant l'interrogation des moyens alloués aux organisations syndicales, là encore il s'agit pour les juges « de l'expression sur un mode interrogatif d'une appréciation subjective de l'organisation de ce dialogue social ».

Les juges ajoutent également que ces propos ne peuvent être jugés diffamatoires « tout particulièrement dans le cadre de polémiques syndicales où une certaine vivacité de ton, habituelle dans ce domaine est admise, de tels propos n'excèdent pas la liberté d'expression, ce que tout lecteur de ces propos ne saurait ignorer ».

Ce jugement va dans le bon sens et conforte l'objet même d'un tract syndical : exprimer l'opinion du syndicat. En l'occurrence, dénoncer une clause de confidentialité totale qu'il estime contraire à la mission d'information des salariés d'un représentant syndical. Espérons que les éventuels recours confirmeront la position des juges de première instance.

(1) Art. L. 2142-5 du Code du travail.

(2) Art. 29 alinéa 1 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

• **Indemnité journalière de sécurité sociale : modalités de calcul et montant**

✓ **Vérifier que vous respectez les conditions d'indemnisation**

Vous pouvez obtenir le versement d'IJ versées par la sécurité sociale, si vous remplissez les conditions suivantes.

Pendant les 6 premiers mois de votre arrêt de travail

Vous devez, soit (1) :

- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail ;
- avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1.015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédents l'arrêt de travail.

Si votre arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà du 6ème mois, vous devez, à la date de votre arrêt de travail, justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance maladie et (1) :

- soit avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédents l'arrêt de travail ;
- soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2.030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédents l'arrêt de travail.

✓ **Connaitre le montant de votre salaire de référence (salaire journalier de base)**

Pour obtenir le salaire journalier de base (SJB), si vous êtes mensualisé, il faut additionner vos salaires bruts des 3 derniers mois et diviser le total par 91,25 (2).

Le salaire pris en compte est limité à 1,8 fois le SMIC mensuel en vigueur, soit 2.623,54 euros depuis le 1er janvier 2015.

- Exemples :
 - Exemple 1
 - Vous avez perçu 1.450 euros bruts sur vos 3 derniers mois : 1.450 euros x 3 mois = 4.350.
 - Il faut diviser par 91,25 : $4.350 / 91,25$ soit 47,67 euros.
 - Le salaire journalier de base s'élève à 47,67 euros.
 - Exemple 2
 - Vous avez perçu 3.000 euros bruts sur vos 3 derniers mois. Est donc pris en compte un montant de 2.623.54 euros. Donc $2.623,54 \times 3 = 7.870,53$
 - Il faut diviser par 91,25 : $7.870,53 / 91,25$ soit 86,25 euros
 - Le salaire journalier de base s'élève à 86,25 euros.

✓ **Calculer le montant de votre indemnité journalière**

Le montant des IJ que vous allez percevoir dépend de l'origine de votre arrêt de travail.

Maladie non professionnelle

La sécurité sociale va vous verser une indemnité qui correspond à 50% de votre salaire journalier de base ou aux 2/3 (66,66%) si vous avez à votre charge au moins 3 enfants, et ce, après un délai de carence de 3 jours (3).

Depuis le 1er janvier 2015, le montant maximal de l'IJ ne peut donc dépasser :

- 43,13 euros si vous avez moins de 3 enfants à charge,
- 57,50 euros si vous avez au moins 3 enfants à charge.

- Poursuivons nos exemples :
 - Exemple 1
 - Votre salaire journalier de base s'élève à 47,67 euros. Vous avez 2 enfants à charge donc l'IJSS correspond à 50% de votre SJB.
 - De ce fait, le montant de votre indemnité journalière est de 23,84 euros.
 - Exemple 2
 - Votre salaire journalier de base s'élève à 86,25 euros. Vous avez 3 enfants à charge, donc l'IJSS correspond à 66,66% de votre SJB.
 - De ce fait, le montant de l'IJ perçue 57,50 euros.

✓ **Accident du travail ou maladie professionnelle**

Vous allez percevoir une indemnité qui correspond à :

- 60% du gain journalier de base pendant les 28 premiers jours ;
- 80% du gain journalier de base à compter du 29ème jour.

- Poursuivons nos exemples :
 - Exemple 1
 - Votre salaire journalier de base s'élève à 47,67 euros.
 - Pendant les 28 premiers jours, le montant de l'IJ est de : $47,67 \times 60\%$ soit 28,60 euros.
 - A compter du 29ème jour le montant de l'IJ est de : $47,67 \times 80\%$ soit 38,14 euros.
 - Exemple 2
 - Votre salaire journalier de base s'élève à 86,25 euros.
 - Pendant les 28 premiers jours, le montant de l'IJ est de : $86,25 \times 60\%$ soit 51,70 euros.
 - A compter du 29ème jour le montant de l'IJ est de : $86,25 \times 80\%$ soit 69 euros.

A cela, peut éventuellement s'ajouter un complément de votre employeur, dès lors que vous remplissez certaines conditions, notamment d'ancienneté. Également, votre convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pouvant aller jusqu'à un maintien de salaire intégral.

(1) Article R313-3 du Code de la sécurité sociale

(2) Article R323-4 du Code de la sécurité sociale

(3) Articles R323-1 et R323-5 du Code de la sécurité sociale

(4) Article D1226-1 du Code du travail

- **Quelques brèves**

1. Manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail inexécuté de bonne foi qui permet la prise d'acte : non-respect de l'obligation contractuelle de fournir une prestation de travail suffisante, durant une semaine lors du retour, à l'échéance de son arrêt de travail, en raison de l'attribution de fonctions conformes aux prescriptions du médecin du travail (Cass. soc., 9 juin 2015, n° 13-26834 F-D, Sté Bois des Alpes) ;

2. L'employeur ne peut avoir recours à un logiciel de détection d'infractions pédopornographiques (CE, 11 mai 2015, n° 375669 P, Sté Renault Trucks).
3. Le consentement du salarié est vicié notamment lorsque l'employeur ayant adressé au salarié, le jour de l'entretien à l'issue duquel ce salarié avait demandé un « licenciement conventionnel », un avertissement se concluant par une incitation à rompre son contrat de travail, d'autre part qu'il avait été indiqué au salarié lors des différents entretiens préalables à la rupture qu'il percevrait une indemnité égale aux 2/3 de son salaire net mensuel pendant 12 mois au titre de la clause de non-concurrence, alors que l'employeur l'avait délié le 2 mai 2011 de cette clause (Cass. soc., 9 juin 2015, n° 14-10192 F-D, Sté Groupe Pierre Le Goff Rhône Alpes Centre).
4. En ce qui concerne la procédure de licenciement d'un salarié malade, la perturbation dans le fonctionnement s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement dans lequel travaille le salarié » (Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-28075 D, Sté Coiff'idis Le Havre). ni du seul service du salarié (Cass. soc., 2 décembre 2009, n° 08-43486 D, Sté Transports Prevost), ni du seul secteur d'activité du salarié (Cass. soc., 13 mai 2015, n° 13-21026 F-D, Sté Auxiga).
5. Appréciation du seuil des 50 salariés qui oblige à mettre en œuvre un P.S.E. :
« Lorsque dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, l'administrateur élabore un plan de cession de l'entreprise, il ne peut être arrêté qu'après la consultation des I.R.P. dans les conditions prévues par l'article L. 1233-58 du Code du travail dès lors qu'il prévoit des licenciements pour motif économique et que c'est à la date à laquelle est établi le projet de plan que doit s'apprécier l'effectif de l'entreprise » (Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-26669 FS-PB, Sté générale des pierres et marbreries de Bourgogne).
6. « Les sommes versées par l'employeur, auquel la rupture anticipée du CDD est imputable, n'ont pas le caractère de salaire et ne doivent pas donner lieu à remise de bulletins de paie, d'autre part que la période de travail non effectuée en raison de cette rupture n'ouvre pas droit à des congés payés » (Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-24261 F-D).

Éric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole