

// le dossier
jurisprudence hebdoLes arrêts décisifs de la semaine,
en complément de *l'actualité*

Arrêt de travail pour maladie

Application du maintien de salaire conventionnel dès le premier jour d'absence, si la convention collective n'a pas prévu de délai de carence

Lorsqu'une convention collective prévoit qu'en cas d'arrêt de travail pour maladie dûment constatée, un salarié percevra, à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, la rémunération qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, sous déduction des prestations qu'il perçoit des organismes de sécurité sociale, il en résulte, en l'absence d'une disposition de ladite convention instituant un délai de carence, que l'intéressé peut prétendre, en sa qualité d'assuré social, au maintien dès le premier jour de son arrêt de travail de sa rémunération dans les conditions prévues par ce texte.

Cass. soc., 7 juillet 2016, n° 15-21.004 F-D

Était en cause dans cette affaire, l'article 82 c de la CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, lequel prévoit que « pendant les trois premiers mois de son arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit une allocation qui complète, à concurrence de son salaire net mensuel, les indemnités journalières ou pension d'invalidité versées par la sécurité sociale ».

Dans le présent litige, se posait la question de savoir si ce maintien de salaire conventionnel devait s'appliquer durant le délai de carence de trois jours, qui précède le début du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (CSS, art. R. 323-1).

L'employeur soutenait que l'article 82 c de la CCN ne prévoit qu'un complément de salaire par rapport aux indemnités journalières, et non pas un versement autonome au regard de celui de la sécurité sociale. Il en résultait, selon lui, qu'il n'était pas tenu au paiement du salaire pendant le délai de carence de l'article R. 323-1 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire en l'absence de perception effective des indemnités journalières.

Ce n'est toutefois pas l'avis de la Cour de cassation : ni l'article 82 c, ni aucune autre disposition ne stipulent de délai de carence pour le versement de l'allocation conventionnelle litigieuse. Au contraire, il est expressément prévu que le salarié reçoit cette allocation « pendant les trois premiers mois de son arrêt de travail ». L'employeur est donc tenu, par les dispositions conventionnelles, de verser le salaire pendant le délai de carence durant lequel le salarié ne reçoit pas, de la sécurité sociale, les indemnités journalières.

La Haute juridiction confirme ainsi le principe jurisprudentiel déjà affirmé en 2002 (v. Cass. soc., 12 mars 2002, n° 99-43.976), selon lequel « lorsqu'une convention collective prévoit qu'en cas d'arrêt de travail pour maladie dûment constatée, un salarié percevra, à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, la rémunération qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, sous déduction des prestations qu'il perçoit des organismes de sécurité sociale, il en résulte, en l'absence d'une disposition de ladite convention instituant un délai de carence, que l'intéressé peut prétendre, en sa qualité d'assuré social, au maintien dès le premier jour de son arrêt de travail de sa rémunération dans les conditions prévues par ce texte ».

Clause de non-concurrence

Étendue de l'indemnisation accordée au titre de la nullité de la clause de non-concurrence

L'indemnité destinée à réparer le préjudice né d'une clause de non-concurrence nulle n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de salaire ouvrant droit à congés payés.

Cass. soc., 6 juillet 2016, n° 15-10.987 F-D

De jurisprudence constante, la contrepartie de la clause de non-concurrence a une nature salariale, ce qui conduit à l'intégrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-70.233). Il n'en va pas de même de l'indemnisation accordée judiciairement en cas d'annulation d'une clause dépourvue de contrepartie : de nature purement indemnitaire, la somme obtenue n'ouvre pas droit à congés payés, ainsi que le rappelle cet arrêt du 6 juillet (v. déjà en ce sens : Cass. soc., 19 février 2014, n° 11-22.005).

Inaptitude

Salariés protégés : groupe de reclassement et nécessité de procéder à une recherche sérieuse des postes compatibles

Le licenciement pour inaptitude ne peut être autorisé que dans le cas où l'employeur n'a pu reclasser le salarié dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, menée tant au sein de l'entreprise que dans les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel. Une cour administrative d'appel commet une erreur de droit en jugeant que l'employeur a satisfait à son obligation du seul fait qu'il a proposé à l'intéressé au moins un emploi compatible avec les préconisations du médecin du travail, alors qu'il lui appartenait d'apprécier si les postes proposés étaient, compte tenu des possibilités existant au sein de la société et du groupe ainsi que des motifs de refus avancés par le salarié, de nature à caractériser une recherche sérieuse de reclassement.

CE, 30 mai 2016, n° 387338

Le Conseil d'État précise, sur deux points, sa jurisprudence sur l'**obligation de reclassement** applicable en cas de licenciement pour inaptitude d'un **salarié protégé** :
 – l'employeur ne doit pas **limiter** ses recherches au niveau de l'**entreprise**. Celles-ci doivent être menées au niveau du **groupe** (v. déjà CE, 6 avril 1998, n° 163965) et plus précisément, selon l'arrêt du 30 mai 2016, au sein des entreprises « dont l'**organisation**, les **activités** ou le **lieu d'exploitation** permettent, en raison des **relations**

qui existent avec elles, d'y effectuer la **permutation** de tout ou partie de son personnel ». Cette définition du groupe de reclassement est **identique** à celle retenue par le Conseil d'État en matière de licenciement économique (CE, 9 mars 2016, n° 384175), et par la Cour de cassation en matière d'inaptitude (Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-43.767) et de licenciement économique (Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-45.656);

– l'employeur doit procéder à des **recherches sérieuses** de reclassement et explorer **toutes les possibilités** existant dans le périmètre de reclassement considéré. Il appartiendra à l'**inspecteur du travail**, sous le contrôle ultérieur du **juge administratif**, de s'assurer du **sérieux** des recherches et des offres présentées au salarié.

En l'espèce, l'employeur avait proposé à une salariée protégée **35 postes différents**, sur sept sites distincts. Celle-ci les avait tous refusés au motif qu'ils n'étaient pas conformes aux préconisations du médecin du travail. La cour administrative d'appel avait alors considéré qu'à partir du moment où **au moins l'un** de ces postes était **compatible**, l'employeur devait être considéré comme ayant **satisfait** à son **obligation de reclassement**. Pour le Conseil d'État, la cour administrative d'appel a, en cela, commis une **erreur de droit**. En effet, il ne suffit pas que l'employeur ait multiplié les offres de reclassement et qu'il ait présenté au moins une offre sérieuse. Il faut en effet s'assurer que toutes les possibilités existantes ont été étudiées et que les offres présentées n'étaient pas destinées à être rejetées d'emblée par le salarié, ce qui implique que le juge examine éventuellement les motifs de refus opposés par ce dernier.

ZOOM

Clauses de désignation

Aucun accord collectif comportant une clause de désignation ne peut être étendu postérieurement au 16 juin 2013

La décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel fait obstacle à ce que l'autorité ministérielle puisse légalement, après la date à laquelle sa déclaration d'inconstitutionnalité a pris effet, étendre les stipulations d'un accord prévoyant une telle obligation d'adhésion et ainsi l'imposer à des entreprises qui, n'étant pas adhérentes à l'une des organisations d'employeurs signataires de l'accord, n'étaient pas liées par celui-ci.

CE, 27 juillet 2016, nos 390366, 393272

Le Conseil d'État applique ici le principe dégagé dans un précédent arrêt du 15 décembre 2015 : puisque le **Conseil constitutionnel** a **censuré** les anciennes dispositions du Code de la sécurité sociale, qui autorisaient l'introduction d'une clause de désignation d'un opérateur unique dans les accords collectifs de prévoyance complémentaire (Cons. const. DC, 13 juin 2013, n° 2013-672, JO 16 juin), l'**autorité ministérielle** ne peut **plus** procéder à l'**extension** de dispositions conventionnelles qui instituent une telle clause et ce, depuis la **date d'effet** de la déclaration d'inconstitutionnalité (soit le **16 juin 2013**). Le Conseil d'État avait ainsi **annulé** l'arrêt du 19 août 2013, portant extension de l'accord national relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance dans la **coopération métall**

et **viande**, peu important que l'accord ait été conclu antérieurement à la déclaration d'inconstitutionnalité (CE, 15 décembre 2015, n° 372880; v. l'actualité n° 16981 du 21 décembre 2015).

Suivant le même principe, le Conseil d'État a confirmé, dans ces deux nouvelles affaires, les **décisions du 21 août 2015** par lesquelles le ministre chargé du Travail a **refusé** d'étendre :

– l'**avenant n° 38 du 6 mai 2013** à la convention collective nationale de la **boucherie**, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 393272). Comme le confirme la Haute juridiction, le 21 août 2015, date à laquelle la décision de refus a été rendue, le ministre du Travail « **était tenu de refuser** d'étendre l'avenant n° 38 prévoyant l'obligation, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention, d'adhérer à l'organisme assureur qu'il désigne, alors même que cet **avenant** a été **conclu** le 6 mai 2013 » ;

– l'**avenant n° 110 du 15 mars 2013** à la convention collective nationale des **avocats** et de leur personnel du 20 février 1979 (n° 390366). Ici aussi, il a été jugé que « le ministre chargé du Travail, à la date du 21 août 2015 à laquelle il s'est prononcé, **postérieure** à la **publication** de la décision du **Conseil constitutionnel** du 13 juin 2013, était tenu de refuser d'étendre l'avenant n° 110 prévoyant l'obligation, pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention, d'adhérer à l'organisme assureur qu'il désigne, alors même que cet avenant a été conclu le 15 mars 2013 ».