

Du nouveau en Droit Social ?

■ I. TEMPS DE TRAVAIL - ASTREINTES

Les astreintes mentionnées au contrat de travail **n'ont aucun caractère obligatoire pour le salarié, si elles n'ont pas été prévues par un accord collectif ni fixées après consultation des institutions représentatives du personnel.** Le salarié qui se trouverait donc dans une telle situation pourrait légitimement refuser d'accomplir ces astreintes et le licenciement qui en résulterait serait dépourvu de cause réelle et sérieuse. [Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-24.507](#)

■ II. CONGÉS PAYÉS ET LICENCIEMENT NUL

Un salarié réintégré après un licenciement nul **a droit à une indemnité d'éviction** (dont le montant correspond aux salaires perdus entre sa date d'éviction et sa date de réintégration dans l'entreprise) **mais non à des jours de congés pour cette période.** Ainsi, lors de son retour dans l'entreprise, le salarié réintégré n'aura aucun solde de congés à sa disposition, se trouvant donc sur ce point dans la même situation qu'un salarié nouvellement embauché. [Cass. soc. 11 mai 2017, n°15-19.731](#)

■ III. LICENCIEMENT POSTÉRIEUR À UN ARRÊT DE TRAVAIL - SALAIRE DE RÉFÉRENCE

La Cour de cassation a posé le principe selon lequel **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 précédents l'arrêt de travail.** Par cette décision, la Haute juridiction entend neutraliser les effets négatifs de l'absence pour maladie sur la rémunération pour le calcul de l'indemnité de licenciement, se fondant pour cela sur le principe de non-discrimination lié à l'état de santé prévu à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

[Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22.223](#)

■ IV. INAPTITUDE - CONSULTATION DES DP

En cas d'inaptitude professionnelle et non professionnelle, l'employeur qui doit recueillir **l'avis des délégués du personnel** sur les possibilités de reclassement du salarié **peut les convoquer** à une réunion **collective par courriel** sans qu'il en résulte **aucune irrégularité** de la consultation. En effet, la jurisprudence se montre peu exigeante quant à la forme que doit revêtir cette consultation

et le Code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des DP sur le reclassement.

[Cass. Soc. 23 mai 2017, n° 15-24.713](#)

■ V. RUPTURE CONVENTIONNELLE - PORTÉE D'UNE DÉCISION DE REFUS D'HOMOLOGATION

La Cour de cassation vient préciser pour la première fois que **la Direccte peut valablement revenir sur sa décision de refus d'homologation d'une rupture conventionnelle, au profit d'une décision d'homologation.** Pour ce faire, la Haute juridiction a fait application du régime du retrait des actes administratifs individuels, non créateurs de droits. Ceux-ci, contrairement aux actes administratifs créateurs de droits pour leur destinataire ou pour les tiers, peuvent en effet être retirés par leur auteur assez facilement, dans les mêmes conditions que l'acte initial, ce qui en supprime les effets passés et futurs. Ainsi, pour la Cour de cassation, **une décision de refus d'homologation ne crée pas de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers, et peut donc légalement être retirée par son auteur.** Il semble cependant moins certain qu'une décision d'homologation puisse être retirée aussi simplement, dans la mesure où elle a pour effet d'entraîner une rupture de contrat à la date prévue par les

Du nouveau en Droit Social ?

parties et pourrait donc être regardée comme créatrice de droits pour ces dernières.

[Cass. Soc. 12 mai 2017, n° 15-24.220](#)

■ VI. ACCORD D'ÉTABLISSEMENT MINORITAIRE - RÉFÉRENDUM

Le Tribunal d'instance de Puteaux a été amené à statuer sur les modalités de la consultation des salariés organisée en application des dispositions issues de la loi Travail du 8 août 2016, en vue de **valider un accord d'établissement minoritaire. Ainsi, pour cette juridiction, tous les salariés de l'établissement couvert par l'accord en question, qu'ils soient directement concernés ou non, doivent participer au référendum.** Pour cette juridiction, les articles L. 2232-12 et D. 2232-2 du Code du travail ne souffrent d'aucune ambiguïté.

TI Puteaux, 2 juin 2017, ord. Référé n° 12-17.000127

■ VII. NON RESPECT DE LA PROCÉDURE DE CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL OU D'INFORMATION DE L'ADMINISTRATION – FIN DU PRÉJUDICE « NÉCESSAIREMENT » CAUSÉ

La Cour de cassation a mis fin à sa jurisprudence selon laquelle **le non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel** ou d'information de l'autorité administrative dans le cadre d'un

licenciement collectif pour motif économique **causait nécessairement un préjudice au salarié.** À présent, le salarié ne pourra réclamer une indemnisation résultant d'une irrégularité de la procédure de consultation **que s'il démontre l'existence d'un préjudice subi.**

[Cass. soc. 14 juin 2017, n° 16-16.001](#)

■ VIII. EGALITÉ DE TRAITEMENT ET PSE SUCCESSIFS

Des salariés qui ont été licenciés dans le cadre d'un premier PSE **ne peuvent revendiquer le bénéfice des avantages plus favorables prévus par un second PSE élaboré ultérieurement dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif distincte, et ce même au nom du principe d'égalité de traitement.** En effet, pour la Haute juridiction, le principe d'égalité de traitement n'a vocation à s'appliquer qu'entre des salariés placés dans une situation identique, ce qui n'est pas le cas des salariés compris dans deux procédures de licenciement collectif différentes, reposant sur un contexte économique et social qui leur est propre. Pour la Cour de cassation, **chacun des PSE successifs est établi en fonction des besoins des salariés concernés par chacune des procédures et des moyens de l'entreprise ou du groupe évalués au moment de leur élaboration.** En outre, ils sont soumis à chaque fois à la consultation des IRP qui peuvent en demander l'amélioration. En conséquence,

d'une procédure de licenciement économique à une autre, les salariés licenciés ne sont pas placés dans une situation identique propre à leur permettre de revendiquer les avantages d'un PSE élaboré dans le cadre d'une procédure qui ne les a pas concernés.

[Cass. soc. 29 juin 2017, n° 16-12.007, 15-21.008](#)



Pour toute information complémentaire, merci de contacter :

social@dsavocats.com