


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### Action pénale engagée contre le salarié – Faits commis dans l'exercice de ses fonctions – Frais d'avocat payés par le salarié – Remboursement par l'employeur

**Rappel** : Il repose sur l'employeur une obligation de protection juridique vis-à-vis du salarié.

L'employeur est tenu de rembourser les frais exposés par le salarié pour sa défense lors d'un contentieux pénal lorsque les faits reprochés au salarié ont été accomplis dans le cadre de ses fonctions (Cass. Soc., 18 octobre 2006, n° 04-48.612).

#### Cass. Soc., 5 juillet 2017, n° 15-13.702

Deux ans après son licenciement, un salarié, responsable au sein d'une banque, a été mis en examen pour complicité d'abus de biens sociaux.

Il était poursuivi pour avoir facilité la vente, sous l'autorité de certains dirigeants, de biens immobiliers de l'entreprise à des prix inférieurs au marché pour le compte de personnes avec lesquelles ces derniers entretenaient des liens.

Après plusieurs années de procédure, le salarié a finalement été relaxé. Il a alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le remboursement des frais de procédure exposés pour sa défense qui

s'élevaient à 56 000 €. Le salarié se prévalait de la jurisprudence de la Cour de cassation du 18 octobre 2006.

Les juges du fond puis la Cour de cassation ont fait droit à sa demande.

La Haute juridiction rappelle qu'*« investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail »*.

Les juges ont relevé que le salarié *« avait agi dans le cadre de son activité professionnelle pour mener à bien une opération souhaitée par son employeur, et sans avoir abusé de ses fonctions à des fins personnelles »*. En effet :

- D'une part, *« les actes poursuivis sous la qualification de complicité d'abus de biens sociaux avaient tous été exécutés par le salarié à la demande et sous l'autorité du président du directoire, qui lui avait donné mission de mener la vente de certains biens immobiliers »* ;
- D'autre part, *« le salarié n'avait jamais dissimulé le moindre élément de ces opérations qui avaient toutes été validées par le conseil d'orientation et de surveillance de la caisse d'épargne »*.

Il en résulte, que dans ces conditions, l'employeur était tenu de rembourser les frais de défense engagés par le salarié.

**Note :** A contrario, il semblerait que l'employeur ne soit pas tenu de rembourser ces frais lorsque le salarié a abusé de ses fonctions notamment en dissimulant des éléments à son employeur ou en agissant seul dans le but d'en tirer un intérêt personnel.

## **Licenciement – Fin d'arrêt de travail – Non-reprise du travail – Absence injustifiée – Faute grave**

**Rappel :** Le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise par le médecin du travail (article R. 4624-31 du Code du travail) :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise (article R. 4624-31 du Code du travail).

Le manquement de l'employeur à son obligation de faire passer la visite de reprise ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts (Cass. Soc., 19 juin 2013, n° 12-12.816).

La visite de reprise a pour effet de mettre fin à la période de suspension du contrat de travail. Le contrat de travail reste donc juridiquement suspendu tant que le salarié n'a pas passé de visite de reprise, et ce même si en pratique, il a repris le travail (Cass. Soc., 12 novembre 1997, n° 94-40.912).

### **Cass. Soc., 29 juin 2017, n° 15-22.856**

A l'issue de son arrêt de travail pour maladie, un salarié est revenu travailler une demi-journée puis a quitté son poste sans préciser le motif.

L'employeur a demandé à 2 reprises au salarié, par lettres recommandées, de justifier de son absence.

Le salarié n'a pas répondu aux courriers. L'employeur a donc procédé à son licenciement pour faute grave pour absence injustifiée.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité du licenciement.

Il reprochait à son employeur de ne pas avoir organisé de visite de reprise à l'occasion de sa reprise du travail et estimait en conséquence que son licenciement était nul pour être intervenu pendant la période de suspension de son contrat de travail.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande estimant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation d'organiser la visite de reprise dans la mesure où le salarié ne s'était plus présenté à son poste et avait laissé son employeur sans nouvelles malgré ces 2 relances.

Dans cette situation, les juges ont considéré que l'absence du salarié, qui s'était prolongée sans justificatif pendant 1 mois, constituait une faute grave justifiant son licenciement.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette position.

**Note :** Il est impératif, avant d'engager une procédure de licenciement, de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence à l'issue d'un arrêt de travail.

## **Licenciement – Salarié protégé – Autorisation de licenciement – Motivation de la lettre de licenciement**

**Rappel :** Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse (article L. 1232-1 du Code du travail).

La lettre de licenciement d'un salarié protégé est suffisamment motivée lorsqu'elle fait référence à l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail (Cass. Soc., 5 avril 2005, n° 03-44.994).

A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 5 avril 2005, n° 02-47.518).

**Cass. Soc., 5 juillet 2017, n° 15-21.389**

Un employeur a licencié pour faute lourde un salarié, titulaire d'un mandat de DP, après avoir obtenu l'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il reprochait à son employeur de ne pas avoir suffisamment motivé sa lettre de licenciement. En l'espèce, cette lettre se bornait à faire référence au griefs reprochés au salarié sans mentionner expressément l'autorisation de licenciement.

Les juges d'appel ont fait droit à la demande du salarié et déclaré son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation. Il estimait que la mention de l'autorisation de licenciement ne constituait pas « *une condition de légalité de la décision de licenciement* ». Selon lui, la mention, même brève, dans la lettre des griefs ayant donné lieu à l'autorisation constituait une motivation suffisante.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Pour les hauts magistrats, la lettre de licenciement est suffisamment motivée « *si elle fait référence, soit à l'autorisation administrative, soit au motif du licenciement pour lequel l'autorisation a été demandé* ».

**Note :** Le projet d'ordonnance « Macron » relatif à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail prévoit d'assouplir les règles du licenciement.

Un employeur pourrait préciser ou compléter le motif d'un licenciement après sa notification, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié. Si le salarié n'a rien demandé, l'insuffisance de motivation ne privera plus le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette irrégularité ouvrira

simplement droit à une indemnité d'un montant maximum d'un mois de salaire.

Il s'agit pour le moment d'un projet d'ordonnance qui est susceptible d'évoluer.

**Licenciement – Avis d'aptitude avec réserves – Poste incompatible avec l'avis du médecin du travail – Discrimination**

**Rappel :** L'employeur ne peut licencier un salarié en raison de son état de santé (article L. 1132-1 du Code du travail). A défaut, le licenciement est nul (article L. 1132-4 du Code du travail).

**Cass. Soc., 22 juin 2017, n° 16-11.595**

Une salariée, employée comme agent d'escale à l'aéroport de Roissy-Charles-de-Gaulle, a été victime d'un accident du travail.

Lors de sa visite de reprise, le médecin du travail l'a déclarée apte à reprendre un poste à plein-temps sous réserves de :

- Limiter son temps de transport ce qui imposait un changement de poste pour l'agence de Paris ;
- Ne pas porter de charge de plus de 5 kg.

Le poste d'agent d'escale ne pouvant être exercé qu'à l'aéroport de Roissy, l'employeur a mis en demeure la salariée de reprendre son poste.

La salariée a refusé de reprendre son poste car il ne correspondait pas aux préconisations du médecin du travail.

Devant son refus, l'employeur a procédé à son licenciement pour faute grave pour abandon de poste. Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale. Elle faisait valoir que son licenciement était discriminatoire car fondé sur son état de santé.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée et ordonné sa réintégration au sein de l'entreprise, à un poste conforme à l'avis du médecin du travail.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi et approuvé la décision des juges d'appel. Pour les hauts magistrats, la Cour d'appel a « *exactement rappelé que l'avis du médecin du travail sur l'aptitude d'un salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties, en particulier à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise* ».

La salariée avait été licenciée pour avoir refusé de rejoindre son poste à Roissy lequel était incompatible avec les restrictions émises par le

médecin du travail, de sorte qu'elle a fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé.

**Note** : Il est important de rappeler que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (article L. 4624-6 du Code du travail).

## Législation et réglementation

### Cotisations salariales – Branches maladie et chômage – Suppression prévue en 2018

Le Président de la République, Emmanuel Macron, avait promis lors de sa campagne présidentielle de supprimer les cotisations salariales « maladie » et « chômage ».

Le gouvernement a confirmé cet engagement dans un communiqué de presse en date du 23 août 2017.

Les branches « maladie » et « chômage » ne seront plus financées par le salarié mais par une hausse de CGS de 1.7 %.

Cette mesure sera mise en œuvre en 2 temps : une première baisse de cotisations interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2018, suivie d'une seconde le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

L'intégralité des mesures ainsi que leur calendrier seront détaillés au moment de la présentation des projets de loi de finances et de financement de la Sécurité sociale.

#### PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)

#### NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



2016



2016

Restez connectés avec Actance :

