# VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques
Du 25 au 28 février 2019

## Actualités législatives et réglementaires

### ▶ *Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle*

L'arrêté du 15 février 2019 portant nomination de membres de la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle au sein de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle est paru au *JO* du 23 février.

### ▶ *Commission paritaire interprofessionnelle régionale*

L'arrêté du 30 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale est paru au *JO* du 26 février.

### ▶ *Aides financières de l'Etat*

L'arrêté du 18 février 2019 relatif aux critères des recrutements opérés, soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement par les entreprises adaptées, et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'Etat est paru au *JO* du 26 février.

### ▶ *Socle de connaissances et compétences professionnelles*

L'arrêté du 19 février 2019 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles est paru au *JO* du 26 février.

### ▶ *Agents publics*

Le décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif est paru au *JO* du 27 février.

### ▶ *Transition professionnelle*

L'arrêté du 30 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale est paru au *JO* du 26 février.

## Jurisprudence

### ▶ *Transaction*

La cour d'appel déboute le salarié de sa demande portant sur le reclassement et l'obligation de réembauche car elle estime que la transaction porte sur tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, et que les parties renoncent à toute instance ou action de quelque nature que ce soit dont la cause ou l'origine aurait trait au contrat de travail. La Haute Cour confirme la décision de la cour d'appel en considérant que la transaction a acquis l'autorité de la chose jugée et fait obstacle aux demandes du salarié. De plus, les mesures d'accompagnement social étant exclues de la transaction, la demande de remboursement par le salarié du trop-perçu de l'aide à la création d'entreprise demandée par la société est déclarée recevable par la Cour de cassation (Cass. soc., 20-2-19, n°17-19676).

### ▶ *Obligation de loyauté - Arrêt de travail - Sportifs professionnels*

Pendant un arrêt de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat pour faute grave que si le salarié manque à son obligation de loyauté. La Cour de cassation rattache à l'obligation de loyauté une spécificité pour les sportifs professionnels de se prêter aux soins néces-

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - fsouillot@force-ouvriere.fr - ☎ 01.40.52.83.54

saires à la restauration de son potentiel physique (Cass. soc., 20-2-19, n°17-18912).

### ► *Licenciement- salarié protégé*

Le fait d'avoir piraté pendant plusieurs mois la messagerie du DRH de l'entreprise et divulgué à un tiers des informations confidentielles justifie le licenciement pour faute d'un représentant du personnel (Cour administrative d'appel, 13-2-19, n°16BX03910).

### ► *Solde de tout compte*

Pour faire courir le délai de six mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine (Cass. soc., 20-2-19, n°17-27600).

### ► *Résiliation judiciaire –Inaptitude*

En cas d'inaptitude suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, si le juge fait droit à la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail intervenu postérieurement au licenciement d'un salarié et considère que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le salarié est en droit de percevoir le montant de l'indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (Cass. soc., 20-2-19, n°17-17744).

## FOCUS

### *Arrêt maladie et obligation de loyauté*

Un salarié, dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, reste tenu à une obligation de loyauté envers son employeur. Si le salarié peut se dispenser de poursuivre toute collaboration pendant son arrêt maladie, il reste tenu de fournir à l'employeur, lorsque celui-ci en fait la demande, les documents, fichiers ou codes informatiques nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise (Cass. soc., 6-2-01, n°98-46345 ; Cass. soc., 18-3-03, n°01-41343). Attention, la fourniture de ces documents ne doit pas avoir pour effet d'obliger le salarié à accomplir une véritable prestation de travail (Cass. soc., 25-6-03, n°01-43155).

L'obligation de loyauté implique que le salarié ne commette pas d'actes de dénigrement ou de concurrence à l'égard de l'entreprise. Il y a acte déloyal lorsque le salarié exerce une activité concurrente pour son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur pendant son arrêt maladie. Le fait, pour le salarié malade, de faire appel à d'autres salariés de l'entreprise pour l'aider dans son activité concurrente constitue une circonstance aggravante justifiant un licenciement pour faute grave.

L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt. Pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. En l'espèce, l'employeur n'apportait pas la preuve que le salarié ait perçu une rémunération de son activité de gérant de la SARL (Cass. soc., 21-11-18, n°16-28513).

En dehors de toute activité concurrente, la Cour de cassation admet que le simple fait d'exercer une activité rémunérée pendant un congé maladie peut constituer un acte de déloyauté (Cass. soc., 12-1-05, n°02-46002). A l'opposé, il n'y a pas acte de déloyauté lorsque l'activité exercée n'est que temporaire, non concurrente et simplement bénévole. La violation de l'obligation de loyauté n'a pas été reconnue dans les cas suivants :

- remplacer pendant son arrêt de travail, temporairement et à titre bénévole, dans une activité n'impliquant aucun acte de concurrence, un gérant de station-service (Cass. soc., 4-6-02, n°00-40894) ;
- aider occasionnellement son époux commerçant (Cass. soc., 8-04-92, n°90-45669 ; Cass. soc., 28-11-06, n°05-41845) ;
- exercer une activité bénévole sans lien avec l'entreprise (Cass. soc., 21-3-00, n°97-44370). En l'espèce, il s'agissait d'un salarié qui avait, pendant son arrêt de travail, tenu un stand dans une brocante, un dimanche matin.
- le fait pour un maçon de profession de travailler, les derniers jours de son arrêt maladie, à la construction de sa propre maison (Cass. soc., 14-2-80, n°78-41441) ;
- le fait pour un salarié de partir en voyage à l'étranger pendant un arrêt maladie (Cass. soc., 16-6-98, n°96-41558) ou de ne pas respecter les heures de sorties autorisées par la sécurité sociale (Cass. soc., 11-6-03, n°02-42818). Le non-respect des obligations vis-à-vis de la sécurité sociale ne constitue pas un motif de licenciement, mais est susceptible d'entraîner la sus-

pension du versement des indemnités journalières et complémentaires.

**Hypothèses spécifiques des salariés en arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail :**

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier, sous peine de nullité, le contrat de travail à durée indéterminé du salarié, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur qui souhaite licencier pour faute un salarié en arrêt maladie doit engager la procédure de licenciement dans un délai de deux mois à compter de la révélation des faits fautifs (à noter que l'absence du salarié pour maladie ne suspend pas le délai de deux mois imparti à l'employeur pour engager des poursuites disciplinaires : art. L1332-4 et L1332-5. L'engagement des poursuites se matérialise par la convocation à l'entretien préalable). Si le salarié ne s'est pas rendu à l'entretien préalable compte tenu de son arrêt maladie, l'employeur peut le convoquer à un nouvel entretien afin qu'il s'explique sur les faits qui lui sont reprochés. Dans ce cas, l'employeur doit notifier le licenciement dans le délai d'un mois suivant la date fixée pour le nouvel entretien (Cass. soc., 7-6-06, n°04-43819).

La protection contre le licenciement s'applique dès lors que l'employeur a connaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie. Cette connaissance du caractère professionnel s'apprécie par rapport à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le salarié victime d'un accident de travail, au cours de la procédure de licenciement, bénéficie de la protection à partir du moment où le licenciement n'a pas encore été notifié, peu important que cet accident soit intervenu après l'entretien préalable (Cass. soc., 10-05-95, n°91-45.527). Lorsque la lettre de licenciement a été envoyée au salarié avant qu'il ne soit victime d'un accident du travail, la circonstance que cette lettre ne lui soit parvenue qu'au cours de la période de suspension de son contrat de travail consécutive à l'accident n'a pas pour conséquence de rendre nul le licenciement précédemment prononcé. L'effet du licenciement est toutefois reporté à l'expiration de la période de suspension (Cass. Ass. Plén., 28-1-05, n°01-45294).

La protection contre le licenciement vaut même lorsque la qualification est incertaine (la protection vaut lorsque la Caisse primaire d'assurance maladie ne s'est pas encore prononcée sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie : Cass. soc., 21-11-95, n°92-45187. La protection vaut également lorsque l'employeur a connaissance, au moment du licenciement, qu'un recours est exercé contre la décision rejetant la prise en charge de l'arrêt de travail au titre de la législation sur les accidents du travail : Cass. soc., 8-11-95, n°92-41786. A l'opposé, si l'employeur n'a pas connaissance à la date du licenciement du recours exercé contre la décision de la CPAM, le salarié ne peut se prévaloir de la nullité de son licenciement : Cass. soc., 7-7-04, n°02-43700) ; ce qui importe, c'est que le salarié ait averti, au moment du licenciement, son employeur qu'une démarche a été engagée pour faire reconnaître le caractère professionnel de l'accident (Cass. soc., 10-7-02, n°00-44796).

Arrêt maladie et exercice d'un mandat électif ou syndical :

Un salarié élu ou mandaté peut durant la suspension de son contrat de travail continuer à exercer son mandat. L'employeur doit continuer de le convoquer aux réunions des instances desquelles il est membre.

Le fait que le représentant du personnel perçoive une rémunération ou une indemnisation pendant son absence de l'entreprise n'a pas d'incidence sur le droit d'exercer son mandat. Il peut, en revanche, en avoir une sur le droit à rémunération des heures de délégation.

Au sujet des indemnités journalières de Sécurité sociale, la Cour de cassation a décidé que l'exercice répété et prolongé d'une activité de représentant du personnel est incompatible avec un arrêt de travail pour maladie et le versement, par la CPAM, d'indemnités journalières de sécurité sociale. Et ce, même si les heures de délégation prises par l'intéressé coïncidaient aux heures de sortie autorisées (Cass. 2e civ., 9-12-10, n° 09-17.449).

Au sujet du paiement des heures de délégation par l'employeur, la Cour de cassation a expliqué que, d'une part, l'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre son travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée et, d'autre part, que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail, il s'ensuit que l'exercice de son activité de représentation par le représentant du personnel ou d'un syndicat, dont le mandat n'est pas suspendu, ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant (Cass. ch. mixte, 21-3-14, n° 12-20.002).

**Attention,** cela ne signifie pas que l'employeur peut refuser l'accès de l'entreprise à un représentant du personnel en arrêt du travail venu exercer son mandat. Il commettrait un délit d'entrave. Cependant, le représentant du personnel risque de se voir réclamer le remboursement de ses indemnités journalières par la Sécurité sociale.