

**Syndicat des Biologistes  
Syndicat National des Médecins Biologistes  
Syndicat des Laboratoires de Biologie Clinique**

**JURISPRUDENCE**

**Janvier 2018**

**Laurence Monville-Roustand  
Avocat Spécialiste en droit social  
Directeur associé  
Société Fidal  
tél: 05/62/72/91/04  
fax: 05/62/72/91/50  
laurence.monville-roustand@fidal.com**

**JURISPRUDENCE**

**SOMMAIRE**

**Page :**

- 3 - Congés payés – preuve de la prise**
- 4 - Congés payés - report**
- 5 - Inaptitude – médecin du travail**
- 6 - Santé-sécurité – licenciement pour faute**
- 7 - Représentants du personnel - Elections**
- 8 - Représentants du personnel – Subvention au CE**
- 9 - Représentants du personnel - Protection**

<b>Objet</b>	<b>Congés payés – Preuve de la prise</b>
<b>La question posée</b>	<i>Qui de l'employeur ou du salarié doit prouver qu'il a été en mesure de prendre ses congés payés ?</i>
<b>La réponse</b>	<p>Cass. soc. 21-9-2017 n° 16-18.898 FS-PB.</p> <p><b>L'EMPLOYEUR</b></p> <p>Unifiant sa jurisprudence en la matière, la Cour de cassation décide que, sauf disposition contraire, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a bien mis le salarié en mesure de prendre ses congés, que ces derniers soient d'origine légale ou conventionnelle.</p> <p>Pendant longtemps, la Cour de cassation a jugé que c'était au salarié, prétendant avoir été empêché de prendre ses congés, d'établir la faute de l'employeur. Mais, sous l'influence du droit européen, la chambre sociale de la Cour de cassation a modifié sa jurisprudence s'agissant du congé légal principal de 4 semaines, garanti par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003. Elle a jugé qu'il appartenait à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier avoir accompli à cette fin les diligences lui incombant légalement (Cass. soc. 13-6-2012 n° 11-10.929 FS-PBR).</p> <p>Rappel des obligations légales de l'employeur en la matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informer les salariés de la période de prise de congés au moins deux mois avant l'ouverture de la période,</li> <li>- et communiquer l'ordre des départs en congé à chaque salarié un mois avant son départ (Attention art. 19 de la convention collective : avant le 1<sup>er</sup> mars établir le programme des départs et le communiquer au personnel).</li> </ul> <p>A défaut pour l'employeur d'avoir respecté ces formalités, le juge considère qu'il n'a pas mis le salarié en mesure de prendre ses congés et le condamne à verser à l'intéressé des dommages et intérêts correspondant aux congés non pris.</p>
<b>En pratique</b>	<b>La chambre sociale unifie totalement sa jurisprudence et juge que, sauf dispositions contraires, la même règle de preuve s'applique aux congés d'origine légale ou conventionnelle, s'ajoutant aux 4 semaines garanties par le droit de l'Union.</b>

<b>Objet</b>	<b>Congés payés - Report</b>
<b>La question posée</b>	<i>Report des congés payés non pris pour maladie : quelle durée de report peut être valablement fixée par l'entreprise ?</i>
<b>La réponse</b>	<p>Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-24.022</p> <p>La CJUE admet que des dispositions ou pratiques nationales peuvent fixer une durée de report des congés au-delà de laquelle le droit à congé est perdu.</p> <p>Une instruction générale interne à une entreprise fixait à un an la durée pendant laquelle un agent pouvait reporter ses congés payés s'il n'avait pas pu les prendre en raison d'un arrêt maladie. Cette instruction a fait l'objet d'un recours en justice.</p> <p>La cour d'appel considère que ce délai d'un an ne dépasse pas « substantiellement » la durée de la période de référence applicable dans l'entreprise. Ce délai n'étant pas valable, il n'est pas opposable aux salariés. En revanche, elle ne fixe pas une autre durée limite.</p> <p>Pour la Cour de cassation, dans le même sens, ce délai ne dépasse pas substantiellement la période de référence (fixée à une année). Ce délai doit donc être écarté.</p> <p>En l'absence de limite au report des congés non pris, la Cour de cassation précise que pourrait être invoqué « le délai de prescription de trois ans à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris », sous réserve des causes d'interruption ou de suspension.</p>
<b>En pratique</b>	<b>Une durée du report de congés comprise entre 15 mois et 3 ans serait jugée substantiellement supérieure à la période de référence.</b>

<b>Objet</b>	<b>Inaptitude – Médecin du travail</b>
<b>La question posée</b>	<i>L'employeur peut-il porter plainte contre un médecin (et un médecin du travail ?)</i>
<b>La réponse</b>	<p>CE, 11 oct. 2017, n° 403576</p> <p><b>OUI</b></p> <p>L'article R. 4126-1 du code de la santé publique dresse la liste des personnes autorisées à déposer une plainte contre un médecin devant le conseil départemental de l'Ordre.</p> <p>Les plaintes peuvent ensuite donner lieu à l'introduction d'une action disciplinaire contre le médecin visé. La liste, introduite par l'adverbe "notamment" ne présente pas un caractère exhaustif.</p> <p>Le Conseil d'Etat souligne que seules les personnes "lésées de manière suffisamment directe et certaine par le manquement d'un médecin à ses obligations déontologiques" peuvent introduire une plainte contre ce médecin.</p> <p>Le Conseil d'Etat rappelle aux médecins du travail qu'ils sont tenus, comme tous les médecins, de "respecter les obligations déontologiques s'imposant à leur profession". Il cite notamment les articles R. 4127-76 et R. 4127-28 du code de la santé publique qui encadrent la prescription des certificats, attestations et documents et interdisent les "rapports tendancieux" et les "certificats de complaisance".</p> <p>Toutefois, le juge disciplinaire confronté à de telles accusations doit tenir compte des "conditions dans lesquelles le médecin exerce son art". Le juge doit ainsi tenir compte du fait que le médecin du travail a, de par la spécificité de ses fonctions, accès à des informations sur le fonctionnement de l'entreprise et les conditions de travail des salariés.</p>
<b>En pratique</b>	<b>L'employeur qui désire porter plainte doit donc démontrer le préjudice qu'il a personnellement subi du fait des agissements du médecin.</b>

<b>Objet</b>	<b>Santé-sécurité – licenciement pour faute</b>
<b>La question posée</b>	<i>L'employeur est-il en droit de licencier un salarié qui continue à travailler alors qu'il n'est pas en état de le faire ?</i>
<b>La réponse</b>	<p>Cass. soc. 12 octobre 2017, n° 16-18836 D  <b>OUI</b></p> <p>Dans cette affaire, un cariste avait pris son poste à 3 heures du matin, comme de coutume, mais avait ensuite renversé deux palettes en moins d'une heure. Son responsable avait alors noté qu'il était en état de léthargie et qu'il tenait des propos incohérents. Il apparaîtra par la suite que ce comportement était la conséquence d'un traitement médical.</p> <p>L'employeur avait dans un premier temps suspendu provisoirement l'autorisation du salarié de conduire un chariot élévateur pour l'affecter à un autre poste. Il l'avait ensuite licencié pour faute, en lui reprochant d'avoir mis en danger sa sécurité et celle de ses collègues.</p> <p>En effet, il incombe au salarié de veiller à sa sécurité, ainsi qu'à celle de ses collègues (art. L. 4122-1) sous peine de sanction.</p> <p>La cour d'appel a relevé que le licenciement du salarié n'était pas justifié par son état de santé (auquel cas, il aurait été nul), mais par le fait qu'il avait continué à travailler alors qu'il n'était pas en état de le faire.</p> <p>La Cour de cassation approuve ce raisonnement et ajoute que la question de savoir si cette faute constituait ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement relevait de l'appréciation souveraine de la cour d'appel.</p> <p>La cour a dû aussi préciser que le changement d'affectation consécutif à la suspension provisoire de l'autorisation de conduite n'était pas une sanction, mais une mesure prise dans l'intérêt de la sécurité des salariés, sans connotation disciplinaire ; il ne pouvait dès lors y avoir deux sanctions distinctes pour le même fait fautif.</p>
<b>En pratique</b>	<b>Il incombe au salarié de veiller à sa sécurité, ainsi qu'à celle de ses collègues, sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.</b>

<b>Objet</b>	<b>Représentants du personnel - Elections</b>
<b>La question posée</b>	<i>Le salarié non dirigeant, responsable des ressources humaines, qui représente l'employeur dans les négociations de l'entreprise peut-il se porter candidat aux élections professionnelles ?</i>
<b>La réponse</b>	<p>Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-15.807</p> <p><b>NON</b></p> <p>Dans cette affaire, le salarié avait représenté à plusieurs reprises l'employeur dans les relations et négociations avec les salariés. A ce titre, il avait notamment participé à la négociation annuelle obligatoire, à l'accord sur l'emploi des seniors et au protocole d'accord préélectoral.</p> <p>Puis, il s'était porté candidat aux élections professionnelles.</p> <p>Sa candidature a été annulée car si l'incompatibilité concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les salariés détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise ;</li> <li>- et les salariés qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel de l'entreprise,</li> </ul> <p>elle concerne aussi les salariés qui "exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise".</p>
<b>En pratique</b>	<b>Le salarié qui représente l'employeur dans les négociations de l'entreprise ne peut pas se porter candidat aux élections professionnelles.</b>

<b>Objet</b>	<b>Représentants du personnel – Subvention au CE</b>
<b>La question posée</b>	<i>L'employeur a-t-il besoin de l'accord exprès du comité d'entreprise pour déduire du budget de fonctionnement les sommes ou moyens en personnel déjà mis à la disposition pour le fonctionnement du CE ?</i>
<b>La réponse</b>	<p>Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-10.573</p> <p><b>NON</b></p> <p>Aux termes de l'art. L.2325-43 qui était alors en vigueur, « <i>L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.</i> »</p> <p>"Sauf si l'employeur fait déjà bénéficier...", ce membre de phrase signifie tout simplement que l'employeur est en droit de défalquer du budget de fonctionnement la valeur des moyens matériels et/ou humains supplémentaires qu'il met à la disposition du CE.</p> <p>Pour les juges, en effet, <i>"le montant des sommes octroyées ou des salaires du personnel mis à disposition pour le fonctionnement du comité d'entreprise, à l'exclusion des activités sociales et culturelles, sont déductibles de la subvention de fonctionnement sans que l'accord exprès du comité d'entreprise soit nécessaire"</i>.</p> <p>Il faudra toutefois que le comité d'entreprise soit d'accord pour bénéficier de ce genre de détachement, l'employeur ne pouvant en aucun cas le lui imposer.</p>
<b>En pratique</b>	<b>Il revient à l'employeur de calculer la somme qu'il doit effectivement verser au CE au titre du budget de fonctionnement, déduction faite des sommes octroyées ou des salaires du personnel mis à disposition pour le fonctionnement du comité d'entreprise.</b>

<b>Objet</b>	<b>Représentants du personnel - Protection</b>
<b>La question posée</b>	<i>Quand s'apprécie le bénéfice du statut protecteur ?</i>
<b>La réponse</b>	<p>Cass. soc., 11 octobre 2017, n° 16-11.048 FS-PB ;  Cass. soc., 11 octobre 2017, n° 16-10.139 FS-PB</p> <p><b>A LA DATE DE CONVOCATION A L'ENTRETIEN PREALABLE</b></p> <p>Dans la première affaire, la Cour de cassation fait application du principe à l'annulation de la désignation d'un salarié en tant que représentant de section syndicale. Elle en déduit que, si la convocation à l'entretien préalable a été envoyée avant cette annulation, donc à une période où le statut protecteur était toujours en vigueur, le licenciement doit être soumis au régime d'autorisation administrative ; peu importe que la lettre de licenciement soit envoyée après le jugement d'annulation.</p> <p>Dans la seconde affaire, une salariée avait informé son employeur le 29 avril, de sa prochaine candidature individuelle pour le second tour des élections des membres de la délégation unique du personnel. Elle a été convoquée à un entretien préalable le 2 mai suivant, puis licenciée le 21 mai, jour correspondant à la date limite de dépôt des candidatures au second tour. La salariée n'avait donc finalement pas pu déposer officiellement sa candidature.</p> <p>Pour la Cour de cassation, la salariée pouvait se prévaloir du statut protecteur au titre de l'imminence de candidature, portée à la connaissance de son employeur avant la convocation à l'entretien préalable, <i>« de sorte qu'à la date de cette convocation elle bénéficiait de la protection résultant de la connaissance par l'employeur de l'imminence de sa candidature »</i>.</p>
<b>En pratique</b>	<p><b>L'inspecteur du travail doit se prononcer sur l'autorisation de licenciement dont il est saisi à partir du moment où il constate que le salarié était protégé « à la date de l'envoi par l'employeur de sa convocation à l'entretien préalable au licenciement », peu importe que la protection prenne fin avant qu'il ne rende sa décision.</b></p>