LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 38 2019

// le dossier jurisprudence hebdo

Les arrêts décisifs de la semaine, en complément de *l'actualité*

Licenciement injustifié

Assujettissement à la CSG/CRDS des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse accordées dans le cadre du système antérieur

Il résulte de l'article L. 136-2-II, 5° du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction alors applicable, que, s'agissant des dommages-intérêts alloués pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'exonération de la CSG et de la CRDS porte sur le minimum légal des salaires des six derniers mois fixé par l'article L. 1235-3 du Code du travail, peu important que l'indemnisation ait été allouée par le juge sur le fondement de cet article ou sur celui de l'article L. 1235-5 du même code, dans leur rédaction alors applicable.

Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-11.487 FS-PB

Cet arrêt se prononce sur l'assujettissement à la CSG et à la CRDS des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, accordées dans le système antérieur au barème introduit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. Sont donc concernés les **licenciements notifiés avant le 24 septembre 2017**. S'agissant, en l'occurrence, d'un licenciement notifié en mai 2011, la Haute juridiction confirme un principe posé en 2005, selon lequel l'**indemnité** de licenciement sans cause réelle et sérieuse est **exonérée** de **CSG et CRDS** sur la **fraction** correspondant au **minimum légal** qui était alors prévu pour cette indemnité, c'est-à-dire sur une somme équivalente aux **salaires** des **six derniers mois** *(C. trav., art. L. 1235-3, al. 2 ancien ; Cass. 2e civ., 19 avril 2005, n° 03-30.759).*

L'arrêt du 13 février 2019 prend soin d'**étendre** ce **principe** à l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse accordée sur le fondement de l'ancien article L. 1235-5 du Code du travail, c'est-à-dire à des **salariés comptant moins de deux ans d'ancienneté ou** employés par une entreprise dont l'**effectif** était **inférieur à 11 salariés**. Dans cette hypothèse, l'indemnité accordée par le juge n'était légalement soumise à aucun minimum et était évaluée en fonction du préjudice subi. La Haute juridiction décide, malgré tout, d'appliquer l'exonération de CSG et de CRDS dans la limite d'un montant équivalent aux salaires des six derniers mois.

La solution se fonde sur l'ancien article L. 136-2, II, 5° du Code de la sécurité sociale, dont le contenu figure désormais à l'article L. 136-1-1, III, 5° et qui exonère les indemnités de rupture de CSG et de CRDS dans la limite du plus petit des deux montants suivants : soit la part correspondant au montant conventionnel ou **légal** de l'indemnité de rupture (ou, à défaut, à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement), soit la part exonérée de cotisations de sécurité sociale *(v. le dossier juridique -Budg. & fisc.- n° 84/2018 du 7 mai 2018).*

Accident du travail

Sans examen préalable par le praticien, le certificat médical d'arrêt de travail ne permet pas au salarié de bénéficier des indemnités journalières (IJ)

Il résulte des articles L. 433-1 et R. 433-13 du Code de la sécurité sociale que la victime d'un accident du travail ne bénéficie des indemnités journalières qu'à la condition d'être dans l'incapacité de reprendre son travail et que cette incapacité doit être constatée par certificat médical, qui ne peut être valablement délivré, aux termes de l'article R. 4127-76 du Code de la santé publique, qu'après examen de la victime par le praticien auteur du certificat. C'est donc à tort que le jugement a fait droit à une demande d'indemnisation alors que le certificat médical constatant l'incapacité physique de la victime à reprendre son travail n'avait pas été précédé d'un examen de celle-ci par le praticien auteur du certificat.

Cass. 2e civ., 14 février 2019, n° 18-10.158 F-PBI

La Cour de cassation fait montre de pragmatisme : sans examen médical, l'incapacité physique ne peut pas être valablement constatée par un médecin. Conséquence : le certificat n'est pas valide et la caisse peut refuser le versement des IJ.

En l'espèce, le 3 juillet 2014, une salariée avait été victime d'un accident du travail pris en charge par la Cpam. Le 7 juillet suivant, un **certificat médical de prolongation** a été établi **sur demande** d'un **agent** de la **caisse**, adressée directement au médecin traitant de la salariée. Et le certificat mentionnait expressément « pas de consultation le 7/7/14 ». La caisse a

À CLASSER SOUS
JURISPRUDENCE 06/19

ultérieurement refusé d'indemniser cet arrêt de travail, considérant en effet qu'en l'absence de tout examen médical, aucune incapacité de travail n'avait pu être valablement constatée. Ce qu'a confirmé la commission de recours amiable. Saisi du litige, le tribunal des affaires de sécurité sociale en a pourtant décidé autrement : le fait que le certificat ait été établi sans consultation n'excluait ni sa validité, ni la connaissance par le praticien de l'incapacité physique de la salariée dès lors que l'arrêt de travail en question s'insérait dans une période couverte par d'autres arrêts, tous justifiés par une incapacité médicalement constatée. Ce n'est toutefois pas l'avis de la Cour de cassation.

La Haute juridiction rappelle que, par définition, « la **victime** d'un **accident du travail** ne bénéficie des **indemnités journalières** qu'à la **condition** d'être dans l'**incapacité** de reprendre son travail ». Or, cette incapacité « doit être **constatée par certificat médical** », lequel certificat ne peut être valablement délivré « qu'**après examen** de la victime par le praticien auteur du certificat ». Autrement dit, dès lors que le praticien n'a pas procédé à l'examen clinique de la patiente, l'incapacité à reprendre le travail n'est pas établie. Il en résulte qu'elle ne peut pas prétendre au bénéfice des IJ pour la période d'arrêt de travail prescrite dans un tel certificat. La solution repose sur l'article R. 4127-76 du Code de la santé publique, qui énonce que « l'exercice de la médecine comporte normalement l'établissement par le médecin, **conformément** aux **constatations médicales** qu'il est en mesure de faire, des certificats, attestations et documents dont la production est prescrite par les textes […] ».

Salariés protégés

Les garanties de procédure applicables à la mise à la retraite d'un salarié protégé

Il incombe à l'inspecteur du travail d'apprécier la régularité de la procédure de mise à la retraite d'un salarié protégé, au regard de l'ensemble des règles applicables, au nombre desquelles, d'une part, les garanties de procédure prévues par le Code du travail en cas de licenciement d'un salarié protégé, lesquelles s'appliquent aussi à la mise à la retraite d'un salarié protégé et, d'autre part, le cas échéant, les stipulations d'accords collectifs de travail applicables à la mise à la retraite des salariés.

CE, 13 février 2019, n° 403890

En cas de mise à la retraite d'un salarié protégé *(C. trav., art. L. 1237-5)*, l'inspecteur du travail doit être saisi pour autorisation *(CE, 8 février 1995, n° 134963)*. Avant cela, l'employeur doit veiller à suivre les **étapes** de la **procédure protectrice**, ce qui inclut selon cet arrêt :

– les garanties de procédure **légalement prévues** en cas de licenciement d'un salarié protégé : **entretien préalable, consultation du CE/CSE** si le mandat le justifie. Celles-ci sont en effet également applicables à la mise à la retraite d'un salarié protégé *(v. déjà : CE, 17 juin 2009, n° 304027 ; CE, 26 octobre 2011, n° 335755)* ;

– les garanties prévues par d'éventuelles stipulations d'**accords collectifs** applicables à la **mise à la retraite** (et non au licenciement) des **salariés**. Elles s'appliquent nécessairement aussi à la mise à la retraite des salariés protégés, ce dont s'assurera l'inspecteur du travail.

ZOOM

Comité d'entreprise

La majorité requise pour une demande de réunion extraordinaire du CE tient compte des seuls membres élus ayant voix délibérative

Il résulte des articles L. 2323-1, L. 2324-28 et L. 2325-14 du Code du travail alors applicables que la majorité des membres du comité d'entreprise visée à l'article L. 2325-14 du Code du travail s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative.

Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-27.889 FS-PB

Le comité d'entreprise peut **solliciter** la tenue d'une **réunion extraordinaire** « à la demande de la majorité de ses membres » *(C. trav., art. L. 2325-14 ancien)*.

Qui faut-il exactement inclure parmi ces « membres » ? La Cour de cassation vient de se prononcer pour la première fois sur ce point : il s'agit de la **majorité** des **membres élus** ayant **voix délibérative**. C'est-à-dire les élus titulaires. Ne sont donc pas pris en compte dans le calcul de la majorité :

– les représentants syndicaux (qui ne sont pas des élus et n'ont qu'une voix consultative) ;

– les élus suppléants (qui ont simplement voix consultative). Toutefois, un suppléant pourra être pris en compte s'il assure le remplacement d'un titulaire en cas de cessation des fonctions ou d'absence momentanée de ce dernier. Il devient en effet titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité *(C. trav., art. L. 2324-28 ancien)* ;

– le président du comité (qui est destinataire de la demande).

En l'occurrence, le comité d'entreprise était composé au total de 11 membres : six élus titulaires, trois suppléants, un représentant syndical et le représentant de l'employeur. En 2017, une réunion extraordinaire a été sollicitée par trois titulaires, deux suppléants et le représentant syndical. Pour la Cour d'appel de Paris, la notion de majorité des membres du comité d'entreprise devait s'entendre de tous les membres composant le comité, ce qui comprenait les titulaires, les suppléants, le représentant syndical et le représentant du chef d'entreprise. Dès lors, la demande a été jugée recevable puisqu'émanant de six membres sur 11 *(CA Paris, pôle 6, ch. 1, 20 octobre 2017, n° 17/10513)*.

La **Cour de cassation** a cassé sans renvoi cette décision et a, au contraire, décidé de rejeter, faute de majorité, la **demande de convocation**. Celle-ci **devait** en effet **émaner d'au moins quatre titulaires sur six** pour s'imposer à l'employeur. Or, seuls trois titulaires s'étaient positionnés en faveur de la demande de réunion exceptionnelle, ce qui était insuffisant.

On notera qu'à l'égard du **CSE**, la **solution** peut être aisément **transposée**. En effet, les dispositions supplétives qui lui sont applicables prévoient également la possibilité de demander la tenue d'une réunion extraordinaire à « la majorité de ses membres » *(C. trav., art. L. 2315-28* applicable dans les entreprises d'au moins 50 salariés). En toute logique, il s'agit là aussi de la majorité des membres élus ayant voix délibérative, à savoir les titulaires.