

En bref...

Actualités et Jurisprudences

Edito

Barème Macron : de nouveau écarté par les Juges ! (Cour d'appel de Chambéry, 27/05/2021, n°20/00287)

Une salariée est engagée le 6 juin 2015 en qualité d'agent d'entretien, au sein d'une société comportant au total 2900 salariés. La salariée, en arrêt de travail entre 2016 et 2017, à la suite de **douleurs aux mains** dues à l'utilisation des **produits** d'entretien qu'elle utilise, est finalement déclarée **inapte** à son poste par le Médecin du travail.

La société, estimant impossible son reclassement, **licencie pour inaptitude** la salariée le 21 décembre 2017. Cette dernière saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir, notamment, des **indemnités** de rupture et des **dommages-intérêts** pour **licenciement sans cause réelle et sérieuse**. Le Conseil ne lui donnant pas raison, elle fait appel. Désormais **plafonnée** par le Code du travail, le salariée demande pourtant que son **indemnité** de licenciement s'extirpe du '**Barème Macron**', ne lui octroyant que **3,5 mois** de salaires maximum, soit 2.025€.

En **résistance** à ce barème, la Cour d'appel **fait droit aux demandes** la salariée. Après avoir estimé que le **licenciement** était **sans cause réelle et sérieuse**, les Juges relèvent que la salariée, **handicapée**, âgée de plus de **56 ans**, qui a toujours travaillé en tant qu'**agent de service**, aura des **difficultés à retrouver un emploi**, même à temps partiel ; que sa pension d'invalidité est d'un montant de 550€ ; qu'elle **ne peut espérer** retrouver un emploi **stable** et suffisamment **rémunérateur** compte tenu de son **âge** et de l'**absence de diplômes**.

Les Juges estiment que l'indemnité prévue par le barème est d'un **montant réduit, ne réparant pas le préjudice** effectivement subi résultant du **licenciement abusif**. Dès lors, la Cour d'appel **donne raison à la salariée**, sur le fondement des **articles 24 de la Charte Sociale Européenne** et **10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail** et lui octroie une **indemnité correspondant à 10 mois de salaires, soit 6.750€**, en **écartant le 'barème Macron'** prévu par le Code du travail ! La **Cour de cassation suivra-t-elle ce raisonnement**, alors que dans un **avis** du 17 juillet 2019, elle avait **confirmé la validité** de ce **barème** ?

A retenir...

Cass. Soc. - 12/05/2021

Harcèlement

L'**agression** verbale à l'encontre d'un **supérieur hiérarchique** commise par un **salarié harcelé** ne constitue **pas une faute grave** justifiant son **licenciement**.

Cass. Soc. - 12/05/2021 -

Reclassement

Manque à son **obligation** de reclassement l'employeur qui licencie un salarié **18 mois après** sa réponse adressée à une **unique proposition de reclassement**, sans que l'employeur ne **justifie** de l'**absence** de poste disponible au sein du **groupe**.

Cass. Soc. 5/05/2021 -

13ème mois / SYNTEC

Lorsque le **treizième mois** constitue, non une prime, mais une **modalité** de paiement du **salaire**, son versement ne saurait valoir **prime** de vacances, au sens de l'**article 31** de la Convention collective applicable (**SYNTEC**), **même si le contrat** de travail en dispose autrement : il **ne peut pas être moins favorable** que la convention.

SPCE