

Cabinet
CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Mars 2017

SPECIAL JURISPRUDENCE

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ Dénigrer son employeur sans intention de lui nuire ne constitue pas une faute lourde

Cass. soc. 8-2-2017 n°15-21.064 FS-PB

Un employeur, confronté au dénigrement de sa politique tarifaire par un de ses directeurs d'agence, décide de le licencier pour faute lourde. Le directeur écarté conteste alors son licenciement, notamment la **qualification de faute lourde** retenue par son employeur. Celle-ci est maintenue par les juges d'appel qui relèvent le **caractère préjudiciable** du comportement du salarié et son niveau élevé de responsabilités, la combinaison de ces deux éléments permettant, selon eux, de présumer l'intention de nuire.

La cour d'appel constate en effet qu'en critiquant les tarifs pratiqués par l'entreprise auprès des clients, le salarié a agi de façon déloyale. Compte tenu de ses responsabilités de directeur d'agence et de sa qualification initiale d'expert-comptable, l'intéressé **ne pouvait ignorer** les conséquences préjudiciables de ses propos et a donc agi avec l'intention de nuire.

Cette démonstration ne convainc pas la Cour de cassation qui, à l'occasion de l'affaire, rappelle les principes régissant la qualification de faute lourde. Celle-ci est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif. Pour la Haute Juridiction, la volonté de nuire ne peut pas résulter de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

La Cour de cassation considère néanmoins que les faits reprochés au salarié caractérisent une faute grave. Cette **disqualification** de faute lourde en faute grave est sans conséquence sur les droits du salarié à indemnisation : ce dernier est privé du bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement.

L'HONNEUR EST SAUF ...

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Le licenciement pour inaptitude physique n'est pas soumis à une condition de délai

Cass. soc. 1-2-2017 n° 15-14.852 F-D

Un salarié dont l'inaptitude était d'origine professionnelle **demandait la résiliation judiciaire du contrat** de travail. Au soutien de sa demande, il faisait valoir que s'il avait repris le paiement du salaire, l'employeur ne l'avait pas licencié ou reclassé dans le délai d'un mois suivant le constat de son inaptitude.

Or, l'employeur n'étant pas tenu de licencier à bref délai, la cour d'appel a pu constater l'absence de faute justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de ce dernier. On notera qu'en l'espèce, l'employeur avait suspendu le processus de reclassement le temps des élections des

délégués du personnel, afin d'être en mesure de les consulter régulièrement sur les postes susceptibles d'être proposés au salarié.

La Haute Cour rappelle que le Code du travail n'impose pas à l'employeur de délai pour licencier le salarié. Aussi, s'il a bien repris le paiement des salaires, il ne peut pas lui être reproché de ne pas procéder au licenciement du salarié et de poursuivre ses recherches de reclassement à l'expiration du délai d'un mois.

UNE DECISION PLUS QUE LOGIQUE

■ Visite de reprise initiée par le salarié : l'employeur doit en être informé au préalable

Cass. soc. 8-2-2017 n° 15-27.492 F-D

L'organisation de la visite médicale de reprise incombe à l'employeur. Mais le salarié peut en prendre l'initiative et solliciter directement le médecin du travail **à condition**, toutefois, d'en informer l'employeur.

Cette **exigence d'une information de l'employeur** est essentielle, en raison de la **portée de l'avis rendu par le médecin du travail** à l'issue de cette visite, et des obligations susceptibles d'en découler pour l'employeur : la Cour de cassation refuse en conséquence la qualification de visite de reprise si le salarié n'en a pas informé ce dernier.

L'information de l'employeur n'est pas soumise à une exigence particulière de **forme** : le salarié a toutefois intérêt à lui adresser cette information par lettre recommandée avec accusé de réception, en vue de se ménager une preuve en cas de litige.

La Cour de cassation exige toutefois, et c'est ce qui est rappelé dans cette décision, que l'employeur soit informé préalablement à la visite.

La **lettre** qui lui est adressée **le jour même du rendez-vous avec le médecin du travail** est tardive : en conséquence, l'examen pratiqué par ce dernier ne peut pas être qualifié de visite de reprise, et n'est pas opposable à l'employeur.

UNE PRECISION BIEN VENUE !

PAIE

■ Prévoyance : des erreurs ponctuelles ne remettent pas en cause les exonérations de cotisations

Cass 2e civ. 19-1-2017 n°16-11.239

Suite à un contrôle de l'Urssaf, une entreprise se voit notifier un **redressement de cotisations** de sécurité sociale sur les contributions qu'elle a versées pour le financement de la couverture frais de santé de ses salariés.

Motif du redressement, le non-respect du **caractère collectif et obligatoire** de la couverture.

L'agent de contrôle lui reproche d'avoir méconnu ce caractère en raison des manquements suivants : défaut d'affiliation d'un cadre et non-versement des contributions pour deux non-cadres pendant 2 ans.

L'entreprise sollicite l'annulation du redressement en faisant valoir que les manquements résultaient d'erreurs et d'omissions ponctuelles.

La cour d'appel maintient néanmoins le redressement, sa décision est censurée par la Cour de cassation.

UN PEU DE LOGIQUE NE NUIT POINT !

■ Les indemnités versées pour compenser une démission sont soumises à cotisations

Cass. 2e civ. 9-2-2017 n° 16-10.490 F-D

En l'espèce, des indemnités ont été allouées aux salariés à la suite de leur démission, pour compenser la rupture de leur contrat, donc, pour accompagner leur démission. Ainsi versées à l'occasion de la rupture du contrat, mais n'étant pas visées parmi les indemnités de l'article du CGI précité, ces sommes doivent entrer dans l'assiette des cotisations sociales.

Pour la Cour de cassation, il résulte de l'**article L 242-1 du CSS, dans sa rédaction issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000**, que les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont soumises aux cotisations de sécurité sociale, dans les limites établies par l'article 80 duodecies du CGI. En clair, sauf à être spécifiquement visées parmi les sommes non imposables du CGI, ces sommes sont assujetties aux cotisations sociales.

UNE CONFIRMATION ...

■ La prise en charge par l'employeur des contraventions au Code de la route est soumise à cotisations

Cass. 2e civ. 9-3-2017 n° 15-27.538 F-PBI

La prise en charge par l'employeur des amendes infligées au titre des contraventions commises par ses salariés entre-t-elle dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ? Telle était la question soumise, en l'espèce, à la deuxième chambre civile de la Cour de cassation.

Se prononçant pour la première fois sur cette question, celle-ci répond par l'affirmative. Cette prise en charge constitue bien un avantage au sens de l'article L 242-1 du CSS et doit, à ce titre, être soumise à cotisations.

La Haute Juridiction censure en conséquence l'arrêt rendu par la cour d'appel de Bourges qui avait considéré que la prise en charge par l'employeur des amendes correspondait à la **seule application des dispositions du Code de la route** et ne pouvait donc pas être assimilée à un avantage en nature devant donner lieu à cotisations.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur doit **divulguer aux autorités l'identité du salarié** qui conduisait ce véhicule lors d'une infraction routière commise avec un véhicule appartenant à l'entreprise ou loué par celle-ci et constatée par **radar automatisé**. S'il n'obtempère pas, il encourt une amende de 4^e classe et reste passible à titre personnel de l'amende prévue pour la contravention, en application de l'article L 121-3 du Code pénal (voir FRS 25/16 inf. 3 p. 5 et FRS 2/17 inf. 5).

Cette nouvelle législation, visant à responsabiliser et pénaliser le véritable auteur de l'infraction, devrait limiter dans l'avenir les situations de prise en charge par l'entreprise des contraventions routières commises par ses salariés. On peut donc penser que la solution retenue par la Cour dans l'arrêt du 9 mars, si elle reste valable sur le plan des principes dans le cadre juridique actuel, aura moins l'occasion de trouver à s'appliquer en pratique.

BON A SAVOIR

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ Le licenciement d'un membre d'une commission paritaire professionnelle doit être autorisé

Cass. soc. 1-2-2017 n° 15-24.310 FS-PBRI

En règle générale, un **accord collectif**, qui doit respecter l'ordre public, ne peut accorder une protection contre le licenciement à des salariés, hors prévision de la loi, qu'à la condition que l'institution représentative dont ils relèvent soit de même nature qu'une institution bénéficiant d'une telle protection (CE 29-12-1995 n° 122643).

Cet arrêt le rappelle, en étendant ces dispositions protectrices aux **membres des commissions créés avant l'entrée en vigueur de la loi 2004-391 du 4 mai 2004** qui a modifié l'ancien article L 132-30 du Code du travail. Cette extension est d'autant plus remarquable que le texte antérieur à cette loi laissait aux partenaires sociaux instituant des commissions locales la faculté de prévoir dans

leur accord une application de la procédure d'autorisation administrative de licenciement aux membres des commissions, sans le leur imposer.

C'EST TECHNIQUE MAIS IL VAUT MIEUX NE PAS PASSER OUTRE ... !

■ **La mission de secrétaire doit être confiée à un DP titulaire en cas de carence du CHSCT**

Cass. soc. 22-2-2017 no 15-23.571 FS-PB

Dans les **établissements d'au moins 50 salariés**, s'il n'existe **pas de CHSCT**, notamment faute de candidats, ce sont les **délégués du personnel** qui sont chargés d'exercer les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci (C. trav. art. L 2313-16).

La Cour de cassation précise pour la première fois que, dans ce cas, les **missions** normalement **dévolues au secrétaire** de l'institution doivent être confiées à un délégué du personnel **titulaire**.

Un élu **suppléant** ne peut donc pas exercer cette tâche, contrairement à ce qu'avaient décidé les juges du fond, dont la décision est cassée et annulée. Pour justifier leur point de vue, ces derniers avaient notamment relevé que l'article L 2313-16 précité ne prévoit aucune distinction entre les délégués du personnel titulaires et les délégués du personnel suppléants.

DESAGREABLE POUR LES SUPPLEANTS MAIS LOGIQUE !

SECURITE SOCIALE

■ **Pas de contrôle Urssaf par échantillonnage et extrapolation sans respect de la procédure**

Cass. 2e civ. 9-2-2017 n° 16-10.971 F-D

Le contrôle Urssaf par échantillonnage et extrapolation consiste à **limiter la vérification détaillée** à un échantillon représentatif de la population concernée et à **extrapoler les résultats** à l'ensemble de celle-ci.

Les méthodes d'échantillonnage et d'extrapolation ont pour **but** d'éviter la lourdeur, y compris pour le cotisant, des opérations de vérification exhaustives lorsqu'elles sont réalisées dans de grandes entreprises. Toutefois, l'article R 243-59-2 du CSS ne prévoit aucun effectif minimum. Seul l'arrêté donne un indice sur la **taille des entreprises** dans lesquelles des méthodes d'échantillonnage peuvent être mises en œuvre en indiquant que l'échantillon ne peut pas être inférieur à 50 salariés (Arrêté du 11-4-2007 art. 1^{er}).

Dans le cadre du contrôle d'une **entreprise d'une cinquantaine de salariés**, une Urssaf constitue un **échantillon de 8 salariés** pour vérifier si la réglementation relative aux frais professionnels a été respectée. L'entreprise n'ayant fourni aucun justificatif de frais, l'Urssaf procède alors au redressement sur la base de l'intégralité des frais remboursés sur toute la période contrôlée.

L'entreprise conteste le redressement en invoquant le **non-respect de la procédure** fixée à l'article R 243-59-2 du CSS.

L'Urssaf reconnaît le non-respect de la procédure mais fait valoir que celle-ci ne concerne que les grandes entreprises. Elle s'appuie pour cela sur l'article 1^{er} de l'arrêté du 11 avril 2007 selon lequel l'**échantillon** ne peut pas être **inférieur à 50 salariés**. Elle en déduit donc pouvoir utiliser la technique d'échantillonnage et extrapolation **sans avoir à respecter**, en l'espèce, la **procédure** prévue à l'article R 243-59-2 du CSS.

La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement de l'Urssaf. Elle relève que l'article R 243-59-2 du CSS ne fait aucune **distinction** pour son application suivant l'**importance des entreprises contrôlées**. Les Urssaf souhaitant recourir à des méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation doivent donc respecter la procédure fixée à cet article quelle que soit la taille de l'entreprise.

DE MULTIPLES ASTUCES PERMETTENT DE FAIRE TOMBER UN CONTROLE ... !