

Cabinet
CHATARD
Avocat

LE CAS SOCIAL

Avril - Mai 2018

SPECIAL JURISPRUDENCE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **L'agression physique volontaire et préméditée de l'employeur constitue une faute lourde**
Cass. soc. 28-3-2018 n°16-26.013 FS-PB, J. c/ Sté Net Eclair

Un salarié ayant violemment agressé son employeur au cours d'un entretien disciplinaire est licencié pour faute lourde. Il saisit la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement et solliciter le paiement de diverses sommes à ce titre, notamment d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Débouté de ses demandes par la cour d'appel, il se pourvoit en cassation, faisant valoir que les juges du fond n'ont pas caractérisé son intention de nuire à l'égard de l'employeur ou de l'entreprise.

La Haute Juridiction approuve la cour d'appel d'avoir jugé que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde. En revanche, par un moyen relevé d'office, elle censure sa décision en ce qu'elle déboute le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

IL FALLAIT OSER CONTESTER LE LICENCIEMENT !

■ **La prise d'acte en raison d'un harcèlement moral produit les effets d'un licenciement nul**
Cass. soc. 28-3-2018 no 16-20.020 F-D, Sté Reder c/ R.

Lorsque les manquements de l'employeur, invoqués par un salarié à l'appui d'une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, rendent impossible la poursuite de la relation de travail, la prise d'acte est prononcée aux torts de l'employeur. Elle produit les effets d'un **licenciement nul** dans les cas où les manquements de l'employeur sont une cause de nullité de la rupture du contrat de travail, comme en matière de **harcèlement**, de **discrimination**, de **violation du statut protecteur**...

En cas de prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul, le salarié a droit aux **réparations** applicables dans ce cas. Cette règle issue de la jurisprudence a été consacrée par le législateur à l'occasion des ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 ratifiées et modifiées par la loi 2018-217 du 29 mars 2018 (JO 31).

Ainsi, selon l'article L 1235-3-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi de ratification du 29 mars 2018, lorsque la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, il doit être fait application du premier alinéa de l'article L 1235-3-1 dudit Code. Selon ce texte, le salarié, qui ne demande pas sa **réintégration** ou si celle-ci est impossible, a droit à une indemnité qui ne peut pas être inférieure aux **salaires des 6 derniers mois**.

Jusqu'à présent, la **Cour de cassation** a refusé d'accorder au salarié ayant pris acte de la rupture de son contrat le droit à être réintégré dans son entreprise.

Le nouvel article L 1235-3-2 du Code du travail pourrait-il faire évoluer la position du juge ? La question mérite d'être posée, notamment s'agissant des prises d'acte notifiées par le salarié à l'employeur depuis le 1^{er} avril 2018, date d'entrée en vigueur de la mesure.

A SUIVRE ...

■ Un chargé de clientèle en banque peut être licencié pour manquement à la probité

Cass. soc. 28-3-2018 n°16-12.963 FS-D, C. c/ Caisse régionale de Crédit mutuel d'Ile-de-France

Un chargé de clientèle travaillant dans une banque est licencié pour s'être approprié des enveloppes contenant des tickets cadeaux à destination de la clientèle.

Cour de cassation, saisie du litige, approuve les juges du fond d'avoir jugé le licenciement du salarié fondé sur une faute grave. Il avait en effet pris et gardé par devers lui ces sans avoir spontanément révélé cette appropriation lors de la première interpellation du personnel par la direction sur cette disparition. En effet, pour les juges, l'employeur était en droit d'attendre de la part des salariés amenés à **manipuler de l'argent** une **probité exemplaire**. Le salarié avait donc adopté un comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Ce qui est sanctionné en l'espèce, c'est non seulement le manquement à la probité du salarié, apprécié au regard des fonctions qu'il exerçait, mais également la dissimulation de ce manquement. On peut penser que les juges auraient été plus indulgents si le salarié avait avoué sa faute lorsque la direction avait interrogé le personnel sur la disparition des tickets cadeaux.

FAUTE CACHEE, FAUTE SANCTIONNEE ... EST-CE ANORMAL ?

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Injonction au salarié de rester dans un bureau le temps d'une enquête : pas de séquestration

Cass. crim. 28-2-2018 n° 17-81.929 FS-PB

Un salarié soupçonné de vol dans l'entreprise porte plainte pour **détention arbitraire**. Convoqué par la direction, et installé dans un bureau isolé, il lui a été ordonné de n'en pas bouger le temps de procéder à une enquête dans les locaux, laquelle a duré environ 3 heures. Les juges du fond, pour retenir la qualification du délit de détention arbitraire au sens de l'article 224-1 du Code pénal, jugent notamment que l'employeur a fait subir au salarié une contrainte morale irrésistible, le non-respect de cette injonction l'exposant à un licenciement pour faute s'il avait voulu partir du bureau, et qu'une telle demande ne pouvait se rattacher aux prérogatives de l'employeur.

Ces arguments sont rejetés par la Cour de cassation qui approuve la décision des juges du fond. Dès lors que le permis de conduire était **nécessaire à l'activité professionnelle** du salarié, sa suspension rendait impossible l'exécution de la prestation de travail, y compris pendant la période de préavis.

La chambre criminelle de la Cour de cassation, dans un arrêt publié, censure cette décision. D'une part, les juges du fond n'ont pas précisé quels **actes matériels** dirigés contre la personne du salarié l'auraient privé de sa liberté d'aller et venir.

En clair, la seule menace implicite d'une mesure de licenciement ne caractérise pas un tel acte, dès lors qu'il ne résulte pas des constatations des juges du fond que le salarié aurait été matériellement empêché de quitter le bureau qu'il occupait. Tel aurait sans doute été le cas, à priori, si par exemple le salarié avait été entravé ou si la porte du bureau avait été verrouillée. D'autre part, l'employeur est en droit de procéder à une enquête interne et de recueillir les explications de ses salariés lorsqu'il a connaissance de **faits répréhensibles dans l'entreprise**, susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

LA LOGIQUE N'EST JAMAIS MAL VENUE !

■ **Régime social des indemnités de rupture : La Cour de cassation clarifie sa position**

Cass. 2e civ. 15-3-2018 n° 17-11.336 F-PB, SNC L'Equipe c/ Urssaf d'Ile-de-France et Cass. 2e civ. 15-3-2018 n° 17-10.325 F-PB, Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur c/ SA Ricard

Depuis la **loi de financement de la sécurité sociale pour 2000**, le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail est aligné sur leur régime fiscal. Ainsi, l'article L 242-1, alinéa 12 du CSS prévoit que sont partiellement exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale les sommes versées lors de la rupture du contrat du travail visées à l'article 80 duodecies du CGI et non imposables à l'impôt sur le revenu.

On peut déduire de ce principe d'alignement que les **indemnités de rupture non visées par cet article du CGI** demeurent assujetties au régime social de droit commun. C'est ainsi que la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a souvent jugé que certaines sommes, n'étant pas « au nombre des indemnités limitativement énumérées par l'article 80 duodecies du CGI auquel renvoie l'article L 242-1 du CSS », devaient être incluses dans l'assiette des cotisations. Ainsi en a-t-elle décidé à propos de :

- l'indemnité **transactionnelle** de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ;
- l'indemnité versée en exécution d'une **clause contractuelle de garantie d'emploi** à un salarié après son licenciement ;
- l'indemnité allouée par le juge pour **violation du statut protecteur** ;
- l'indemnité **transactionnelle** réparant le non-respect par l'employeur de son obligation de discrétion imposée par une première transaction et prévoyant le versement d'une somme soumise à cotisations ;
- l'indemnité **transactionnelle** versée à des salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure et acceptant de démissionner en contrepartie de l'engagement d'être repris par cette dernière avec leur ancienneté et dans les mêmes fonctions.

Aux termes d'un **attendu de principe** issu de 2 arrêts du 15 mars 2018 destinés à la publication au bulletin, la deuxième chambre civile rompt avec la jurisprudence précitée en ne faisant plus référence aux **indemnités limitativement énumérées** à l'article 80 duodecies du CGI.

La Haute Juridiction énonce, en premier lieu, que les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités mentionnées au 12^e alinéa de l'article L 242-1 du CSS (qui renvoie à l'article 80 duodecies du CGI) sont comprises dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale. Mais elle précise ensuite que ces sommes peuvent en être exclues si « l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice ».

L'**employeur** peut donc être exonéré de cotisations au titre d'une somme non mentionnée à l'article 80 duodecies du CGI, à condition toutefois de **démontrer** que la somme en question a un fondement exclusivement indemnitaire. Les juges du fond disposent en la matière d'un **pouvoir souverain d'appréciation** des éléments de fait et de preuve débattus devant eux, comme l'énonce la Cour de cassation dans les arrêts du 15 mars 2018. Sont principalement concernées par cette solution les indemnités transactionnelles et les indemnités de départ volontaire provoqué par l'employeur.

Dans la **première espèce** (n° 17-11.336), la Cour de cassation approuve ainsi la cour d'appel d'avoir jugé que, à défaut pour l'employeur d'avoir prouvé que les **indemnités transactionnelles** versées à des salariés qui contestaient le caractère volontaire de leur **départ à la retraite** compensaient un préjudice subi par eux, ces sommes devaient entrer dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. En revanche, dans la **seconde espèce** (n° 17-10.325), les juges du fond ont, selon la Cour, légitimement considéré que les indemnités transactionnelles versées aux salariés à la suite de leur **licenciement pour faute grave** n'entraient pas dans l'assiette des cotisations, dès lors qu'ils avaient constaté que l'employeur apportait la preuve du fondement exclusivement indemnitaire des sommes litigieuses.

UNE JURISPRUDENCE TRES INTERESSANTE MAIS PAS SANS RISQUES ...

■ Elections professionnelles : les isolements ne sont pas obligatoires

Cass. soc. 28-3-2018 no 17-60.278 F-D, Union locale CGT c/ Sté LSC group

Dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif leur permettant de s'isoler et ainsi d'assurer le secret de leur vote, l'installation d'isolements n'est pas nécessaire.

Les élections professionnelles devant se dérouler au **scrutin secret**, les électeurs doivent avoir la possibilité de s'isoler pour voter.

Toutefois, selon une **jurisprudence constante**, l'installation effective d'isolements n'est pas une obligation dès lors que les électeurs bénéficient d'un **dispositif d'isolement**.

Le secret du vote peut donc être assuré par l'utilisation d'autres procédés. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 28 mars 2018. Au regard de cette jurisprudence, la Haute Juridiction approuve le tribunal d'instance qui, ayant constaté qu'aucune atteinte à la confidentialité du vote n'était caractérisée en l'espèce du fait de l'absence d'isolements, a rejeté la demande d'annulation des élections formée par un syndicat.

L'élection du comité social et économique (**CSE**) se déroulant également au scrutin secret (C. trav. art. L 2314-26), la solution retenue ici lui est transposable.

UNE CONFIRMATION BIENVENUE

DUREE DU TRAVAIL

■ Un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de RTT

Cass. soc. 28-3-2018 n° 16-27.641 FS-PB, Agence France presse c/ G.

L'Agence France Presse, au sein de laquelle les jours de réduction de temps de travail sont rémunérés, prenait en compte uniquement le **salaire fixe** pour le calcul de la rémunération de ces jours.

Plusieurs salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'inclusion de la **part variable** de leur rémunération dans le paiement des jours de réduction de temps de travail.

Quelles sont les modalités de rémunération des jours de réduction du temps de travail ?

La Cour de cassation énonce le principe selon lequel un salarié ne peut subir **aucune perte de salaire** au titre de la prise de jours de réduction de temps de travail **sauf disposition spécifique de l'accord collectif** de travail relative aux modalités du maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail.

Puis l'appliquant au cas d'espèce, elle approuve la cour d'appel d'avoir jugé que la part variable de la rémunération devait être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité de jours de réduction du temps de travail, l'employeur ne se fondant sur aucune disposition conventionnelle spécifique. Ce dernier ne pouvait donc refuser d'intégrer leur prime de vente brute, cette prime étant **étroitement liée** à leur **activité** et leur **performance**, sauf à leur faire subir une perte de salaire.

PROCEDER DIFFEREMMEENT ETAIT CULOTTE !