

LE CAS SOCIAL

Juillet 2019

SPECIAL JURISPRUDENCE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **La résiliation du prêt accordé à un salarié en raison de sa démission est abusive**

Cass. 1e civ. 5-6-2019 n° 16-12.519 FS-PBI, P. c/ Sté EDF

Une entreprise a consenti un prêt immobilier à l'un de ses salariés. Le contrat prévoit une clause de résiliation de plein droit du prêt en cas de cessation d'appartenance du salarié au personnel de l'entreprise. Après la démission du salarié, l'entreprise lui réclame le remboursement immédiat des sommes prêtées en application de cette clause.

Seules quelques grandes entreprises proposent à leurs salariés la souscription d'un crédit immobilier. En l'espèce, la société EDF avait accordé à son salarié un prêt complémentaire d'un montant de 57 625 €.

Pour la cour d'appel, une telle clause n'est pas abusive. Elle considère que l'employeur n'est pas un professionnel, même si un département de l'entreprise s'occupe de gérer les avances au personnel, et les salariés emprunteurs n'ont pas la qualité de consommateurs au sens de l'article L 132-1 du Code de la consommation. Par ailleurs, le contrat de prêt présente des avantages pour le salarié et équilibre ainsi la clause de résiliation de plein droit.

Amenée à se prononcer pour la première fois sur l'applicabilité du Code de la consommation à un tel contrat, la Cour de cassation a saisi en 2017 la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle pour savoir si les deux parties au contrat avaient ou non la qualité de professionnel et de consommateur.

Dans sa décision du 19 mars 2019, la CJUE indique que le salarié qui conclut avec son entreprise un contrat de crédit, réservé à titre principal aux membres du personnel, destiné à financer l'acquisition d'un bien immobilier à des fins privées, doit être considéré comme un « consommateur », au sens de l'article 2, b) de la directive 93/13 du 5 avril 1993. Par ailleurs, l'entreprise doit être considérée comme un « professionnel » au sens de l'article 2, c) de ladite directive lorsqu'elle conclut un tel contrat de crédit dans le cadre de son activité professionnelle, même si consentir des crédits ne constitue pas son activité principale (CJUE 19-3-2019 aff. 590/17).

La Cour de cassation en tire les conséquences et casse la décision des juges du fond. Elle juge que la clause stipulant la résiliation de plein droit du prêt consenti par un employeur à un salarié en cas de rupture du contrat de travail est abusive. Cette clause crée en effet un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au détriment du salarié ainsi exposé à une aggravation soudaine des conditions de remboursement et à une modification substantielle de l'économie du contrat de prêt.

La Cour fait application de sa jurisprudence selon laquelle est abusive la clause qui prévoit la déchéance du prêt pour une cause extérieure au contrat.

MORALITE : NE CONSENTEZ PAS DE PRET A VOS SALARIES !

■ **Le Barème " Macron " validé par la Cour de cassation**

Avis Cass. 17-7-2019 n° 19-70.010, X. c/ Sté Sanofi Pasteur et n° 19-70.011, A. c/ Sté BVH

Saisie pour avis par deux conseils de prud'hommes, la Cour de cassation juge le barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse compatible avec l'article 10 de la convention 158 de l'OIT.

Un doute planait sur le fait que la Cour de cassation accepte de rendre un avis. En effet, elle a refusé à plusieurs reprises de rendre un avis sur la question de la compatibilité d'une disposition de droit interne avec une convention internationale.

Mais la Cour de cassation fait évoluer sa position en la matière. Elle décide ici que « la compatibilité d'une disposition de droit interne avec les dispositions de normes européennes et internationales peut faire l'objet d'une demande d'avis, dès lors que son examen implique un contrôle abstrait ne nécessitant pas l'analyse d'éléments de fait relevant de l'office du juge du fond ».

Dans la note explicative accompagnant ses décisions du 17 juillet 2019, elle relève que « la procédure de demande d'avis a pour objectif d'assurer, dans un souci de sécurité juridique, une unification rapide des réponses apportées à des questions juridiques nouvelles, au nombre desquelles figure l'analyse de la compatibilité de notre droit interne aux normes supranationales ».

Si était en cause la conformité du barème avec l'article 24 de la charte sociale européenne et l'article 10 de de la convention 158 de l'OIT, la Cour suprême ne se prononce qu'au regard de ce dernier texte. Elle estime que l'article 24 de la charte sociale européenne n'a pas d'effet direct.

Elle se fonde pour cela sur les termes de la partie II de la charte et sur ceux de l'article 24 qui lui sont apparus comme laissant une trop importante marge d'appréciation aux parties contractantes (c'est-à-dire les Etats signataires de la charte) pour permettre à des particuliers de s'en prévaloir dans le cadre d'un litige devant les juridictions judiciaires nationales.

Si, s'agissant de l'article 10 de la convention de l'OIT, c'est la première fois que la Haute Cour se prononce en faveur de son effet direct, sa position ne saurait surprendre, dans la mesure où elle l'a déjà admis pour ses articles 1er, 2b2, et 11 notamment.

S'agissant de la question de la conformité à l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, évoquée par le conseil de prud'hommes de Louviers, la Cour de cassation décide que les dispositions de l'article L 1235-3 du Code du travail n'entrent pas dans le champ d'application de ce texte dans la mesure où elles ne constituent pas un obstacle procédural entravant l'accès à la justice.

D'après l'article 10 de la convention OIT 158, si les juges « arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

La Cour de cassation juge le barème de l'article L 1235-3 du Code du travail compatible avec ces dispositions, suivant les conclusions du premier avocat général.

La Cour de cassation est arrivée à cette conclusion après avoir estimé que le terme « adéquat » doit être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation, puis relevé qu'en droit français, si le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, que si la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dans les limites de montants minimaux et maximaux et que le barème est écarté en cas de nullité du licenciement, en application de l'article L 1235-3-1 du même Code.

Et d'ajouter, dans sa note explicative, que le barème, qui prévoit notamment, pour un salarié ayant un an d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre un montant minimal d'un mois de salaire brut et un montant

maximal de 2 mois de salaire brut, répondait aux exigences de la Convention, « l'Etat n'ayant fait qu'user de sa marge d'appréciation ».

FIN DE LA RECRE ? C'EST LOIN D'ETRE CERTAIN !

■ Quand la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement verbal en cas d'abandon de poste

Cass. soc. 5-6-2019 n° 17-27.118 F-D

Une employée de maison ne se présente plus à son poste de travail à compter du 18 avril 2014. Soutenant avoir été licenciée verbalement par son employeur, elle saisit la juridiction prud'homale afin que la rupture de son contrat de travail soit jugée abusive.

Pour sa part, l'employeur lui reproche un abandon de poste et conteste toute imputabilité de la rupture de son contrat de travail. Selon lui, il appartient à la salariée qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement verbal d'en rapporter la preuve et le licenciement implique, de la part de l'employeur, une manifestation de mettre fin au contrat de travail qui n'est pas caractérisée en l'espèce.

Rejetant ces arguments, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir jugé que la rupture du contrat de travail de la salariée s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En effet, l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en œuvre la procédure de licenciement. A défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dès lors, ayant relevé que l'employeur imputait à la salariée un abandon de poste et constaté qu'il n'avait pas engagé la procédure de licenciement, les juges du fond ne pouvaient qu'en déduire que la rupture s'analysait en un licenciement verbal et donc nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation fait ici application de la règle qu'elle avait déjà retenue notamment dans une précédente affaire où l'employeur avait pris acte de la rupture du contrat de travail de son salarié en absence injustifiée à son poste de travail depuis plus d'un an, le considérant comme démissionnaire, sans engager de procédure de licenciement.

C'EST LOGIQUE ...

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Quand le règlement intérieur peut interdire toute consommation d'alcool dans l'entreprise

CE 8-7-2019 n° 420434

En l'espèce, la société, spécialisée dans la fabrication d'équipements pour automobile, a révisé son règlement intérieur dont la nouvelle version, entrée en vigueur le 20 novembre 2012, comprend une « annexe au règlement intérieur concernant les contrôles d'état d'ébriété » dont il résulte que les salariés occupant des « postes de sûreté et de sécurité ou à risque », tels que définis par cette annexe, sont soumis à une « tolérance zéro alcool ».

Comme l'autorise l'article L 1322-1 du Code du travail, l'inspecteur du travail a exigé le retrait de cette disposition. Saisis, les juges du fond ont rejeté le recours exercé par l'employeur contre cette décision.

A tort. Le Conseil d'Etat a annulé l'arrêt de la Cour administrative d'appel rendu dans cette affaire.

Aux termes de l'article L 1321-3 du Code du travail, l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Ainsi, sauf rares exceptions, l'employeur ne peut pas insérer dans le règlement intérieur une clause interdisant de façon générale et absolue l'introduction et la consommation de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise.

Mais certaines limites peuvent être imposées pour des impératifs de sécurité.

En l'espèce, le Conseil d'Etat relève que « l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée

en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Il en déduit qu'à ce titre, il « peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés ».

ON CROIT REVER !

PAIE

■ **Peut-on proratiser la prime d'ancienneté si l'ancienneté est acquise en cours d'année civile ?**
Cass. soc. 9-5-2019 n° 17-27.391 FS-PB, Sté La Toque angevine c/ B.

Dans cette affaire la chambre sociale de la Cour de cassation devait interpréter l'article 41 de la convention collective des industries des produits alimentaires élaborés du 17 janvier 1952 qui dispose qu'il « est institué dans chaque établissement, pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle qui se substitue à la prime de vacances et de fin d'année, et qui est calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement. »

La question posée était de savoir si, pour les salariés qui avaient acquis l'année d'ancienneté leur ouvrant droit à la prime dans le courant de l'année civile, il était possible, comme l'avait fait l'employeur, de proratiser le montant de la prime annuelle entre la date à laquelle le salarié avait acquis un an d'ancienneté et la fin de l'année civile.

Le conseil de prud'hommes saisi de cette question n'a pas validé cette position et a condamné l'employeur à verser aux salariés un rappel de prime d'ancienneté en estimant que lorsque l'ancienneté est acquise dans le courant de l'année, la prime est due pour une année entière sans possibilité d'en réduire le montant à la période comprise entre la date d'acquisition de l'année d'ancienneté ouvrant droit au versement de la prime et la fin de l'année civile.

Cette décision est approuvée par la chambre sociale de la Cour de cassation qui d'une part, approuve une telle interprétation de la convention collective, et d'autre part, relève que, dans le cas d'espèce, le conseil de prud'hommes avait constaté que l'employeur n'avait pas fixé de période particulière de référence en sorte que, dans le silence, cette période devait être entendue comme étant l'année civile.

ABSOLUMENT LOGIQUE

* *

*