

LE CAS SOCIAL

Janvier 2021

POUR CHANGER DE LA COVID, UN PEU DE JURISPRUDENCE

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Relation amoureuse au travail : vie personnelle du salarié, ou vie professionnelle ?

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-14.665 F-D, Sté Banque populaire c/ X.

Un salarié entretient pendant plusieurs mois une relation amoureuse avec une de ses collègues de travail, dont les juges constatent qu'elle est faite « de ruptures et de sollicitations réciproques ».

Le couple met fin à cette relation, apparemment de manière consensuelle. Mais le salarié, jaloux, pose une balise GPS sur le véhicule personnel de son ex-compagne, à son insu, afin de surveiller ses déplacements et lui adresse plusieurs messages intimes à partir de sa messagerie professionnelle, lui demandant de reprendre contact et la soupçonnant d'avoir noué une nouvelle relation amoureuse avec un autre salarié de l'entreprise.

L'employeur, alerté de ces agissements par les protagonistes de l'affaire, mène une enquête à l'issue de laquelle il engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié.

Considérant que les faits constituent un harcèlement, et qu'ils se rattachent à la vie de l'entreprise car ils se sont déroulés dans un cadre professionnel, l'employeur se place sur le terrain disciplinaire et prononce un licenciement pour faute grave.

Le salarié estime, au contraire, que les faits relèvent de sa vie privée et, à ce titre, ne peuvent pas justifier un licenciement disciplinaire : il conteste donc la légitimité de cette rupture.

La cour d'appel saisie du litige a constaté la matérialité des faits reprochés au salarié, mais a considéré qu'ils étaient exclusivement liés aux relations privées des deux salariés. Ils ne constituaient donc pas une faute, et ne pouvaient pas justifier un licenciement disciplinaire. L'employeur, condamné à verser au salarié plus de 30 000 € d'indemnités de rupture, près de 4 500 € de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et 60 000 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'est pourvu en cassation.

La Cour de cassation approuve en tous points le raisonnement suivi par les juges du fond. En premier lieu, elle estime que les faits reprochés au salarié ne constituaient pas un harcèlement moral, et que la relation amoureuse a pris fin de manière consensuelle, et non à la seule initiative de la salariée. Elle relève ensuite que la balise avait été posée sur le véhicule personnel de la salariée, que l'envoi à celle-ci de courriels au moyen de l'outil professionnel était limité à 2 messages et que les faits n'avaient eu aucun retentissement au sein de l'agence ou sur la carrière de l'intéressée.

Par conséquent, les faits relevaient de la vie personnelle du salarié, et échappaient au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Le licenciement est jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse.

UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE!

■ **L'employeur ne peut pas retirer unilatéralement le véhicule de fonction d'un salarié**

Cass. soc. 2-12-2020 n° 19-18.445 F-D, Sté CK Print c/ S.

L'employeur qui accorde à un salarié un avantage en nature ne peut pas le lui retirer unilatéralement : l'intéressé est en effet en droit de refuser cette modification de son contrat de travail. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans l'arrêt du 2 décembre 2020, à propos de l'avantage constitué par l'octroi d'un véhicule de fonction.

En l'espèce, l'employeur souhaitait supprimer le véhicule consenti à un salarié tout en intégrant à sa rémunération la valeur de cet avantage en nature. Considérant que cette décision relevait de son pouvoir de direction, il avait estimé que le refus opposé par le salarié constituait une insubordination justifiant son licenciement pour faute grave.

Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, avaient donné raison au salarié qui contestait la légitimité de ce licenciement. Ils avaient en effet relevé que le véhicule objet du litige n'était pas un véhicule de service, fourni par la société uniquement pour les besoins du travail, mais bel et bien un véhicule de fonction confié au salarié par engagement unilatéral de l'employeur, constituant un avantage en nature valorisé comme tel sur le bulletin de paie de l'intéressé.

Dès lors, le salarié pouvait légitimement refuser la proposition de l'employeur de lui retirer ce véhicule, et ce même si ce dernier prévoyait d'incorporer la valeur de l'avantage en nature à son salaire.

Le salarié ne peut en effet pas se voir imposer une modification de la structure de sa rémunération. En tout état de cause, en refusant cette modification de son contrat de travail, le salarié n'a pas fait preuve d'insubordination, et son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

SOYEZ PRUDENTS ...

■ **L'indemnité transactionnelle versée après une RCH est soumise à cotisations sans preuve d'un préjudice**

Cass. 2e civ. 22-10-2020 n° 19-21.932 F-D, Sté Celaur c/ Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur

Un salarié demande une rupture conventionnelle de son contrat de travail avec une indemnité de 1 000 €, somme supérieure l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre dans le cadre d'un licenciement. Une transaction est signée 7 jours après l'homologation de la rupture conventionnelle comprenant une indemnité de 4 700 € au motif que le salarié conteste les conditions de son contrat de travail et la validité de sa rupture conventionnelle. À la suite d'un contrôle, l'Urssaf demande la réintégration du montant de l'indemnité transactionnelle dans l'assiette des cotisations.

Pour la cour d'appel, dont la décision est approuvée par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, il existe une contradiction pour le salarié à contester aux termes de la transaction les conditions d'exécution de son contrat de travail et la validité de sa rupture conventionnelle, signée 2 semaines plus tôt, en se voyant accorder une indemnité transactionnelle destinée à « compenser le préjudice moral et professionnel qu'il subit du fait de la rupture de son contrat de travail ». L'indemnité transactionnelle doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations, la société ne rapportant pas la preuve que celle-ci compensait un préjudice.

La deuxième chambre civile de la Cour de cassation confirme sa jurisprudence sur le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail. Celles qui ne sont pas énumérées par l'article 80 duodecies du CGI en tant qu'indemnités non imposables à l'impôt sur le revenu sont soumises aux cotisations de sécurité sociale, à moins que l'employeur ne rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice. Le présent arrêt en est une illustration à propos d'indemnités transactionnelles versées à la suite d'une rupture conventionnelle homologuée.

Faut-il considérer qu'une indemnité transactionnelle versée à la suite d'une rupture conventionnelle homologuée serait désormais inévitablement assujettie à cotisations ? Le présent arrêt semble plaider en faveur d'une réponse négative à cette question et laisse penser qu'une telle exonération serait possible à condition de prouver que la somme versée au salarié répare un préjudice. Tel pourrait être le cas, par exemple, d'une indemnité transactionnelle versée pour éviter un contentieux relatif à un

vice du consentement entachant la conclusion de la convention de rupture. Une telle indemnité pourrait être considérée comme réparant un préjudice et, dès lors, échapper aux cotisations.

ATTENTION AUX TERMES DE LA TRANSACTION !

■ Rupture conventionnelle : dissimuler au salarié la préparation d'un PSE peut vicier son consentement

Cass. soc. 6-1-2021 n° 19-18.549 F-D, Sté Lotoise d'évaporation c/ K.

Un salarié ayant pour projet de créer son entreprise signe une rupture conventionnelle avec son employeur. Il apprend par la suite qu'une procédure de licenciement économique a été engagée 2 mois après la rupture de son contrat de travail. Soutenant que l'employeur savait, au moment de la rupture, que la suppression de son poste serait prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi mis en place, il saisit le juge prud'homal d'une demande d'annulation de cette rupture pour vice du consentement.

Il soutient en effet avoir été victime d'un dol, car il n'aurait pas signé la rupture conventionnelle s'il avait su qu'il serait licencié pour motif économique quelques semaines plus tard. S'il avait été compris dans ce licenciement collectif, il aurait bénéficié d'un congé de reclassement ainsi que des mesures prévues par le PSE, notamment les aides à la création d'entreprise.

Le dol est défini par l'article 1137 du Code civil comme le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges. Constitue également un dol la dissimulation intentionnelle par l'un des contractants d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie. Ainsi, le dol est caractérisé par des manœuvres (parfois le simple fait de taire des informations) qui ont pour but de tromper l'une des parties afin d'obtenir son consentement.

La Cour de cassation, s'en remettant au pouvoir souverain des juges du fond en matière d'appréciation des éléments de preuve produits par les deux parties, a retenu que l'employeur avait bel et bien dissimulé au salarié l'existence, à la date de conclusion de la convention de rupture, d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cours de préparation prévoyant la suppression de son poste. La société connaissait en effet des difficultés économiques depuis plusieurs années. Une mission d'audit confiée à un cabinet externe avait conclu à la nécessité de restructurations, comme en atteste l'examen des comptes-rendus de réunions du comité d'entreprise. Avant la signature de la rupture conventionnelle, la direction de l'entreprise avait annoncé qu'un plan d'action était en cours d'élaboration en vue de redresser la société. Or cette dernière n'a produit devant le juge aucun document qui aurait justifié qu'une solution alternative au licenciement économique avait été envisagée.

Jugeant que, s'il avait été informé de ce plan de sauvegarde de l'emploi, le salarié n'aurait pas signé la rupture conventionnelle, la Cour de cassation confirme l'annulation de celle-ci.

ATTENTION ... !

■ Le salarié licencié pour inaptitude physique a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement

Cass. soc. 9-12-2020 n° 19-17.092 FS-PB, Sté Air France c/ S

En l'espèce, il résulte de la combinaison de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et d'un accord d'entreprise applicable au personnel au sol d'Air France que les modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement sont moins favorables pour les salariés licenciés pour faute ou pour inaptitude physique que pour ceux licenciés pour un motif économique ou personnel non disciplinaire. Aussi, une salariée licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir un rappel d'indemnité de licenciement.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir fait droit à sa demande, considérant que l'exclusion des salariés licenciés pour inaptitude physique du bénéfice de l'indemnité de licenciement plus favorable constitue une discrimination fondée sur l'état de santé.

Elle rappelle tout d'abord le principe selon lequel, même lorsque la différence de traitement en raison d'un des motifs visés à l'article L 1132-1 du Code du travail résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, les stipulations concernées ne peuvent pas être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination (Cass. soc. 9-10-2019 précité).

Ensuite, la Haute Juridiction confirme que, en l'absence d'élément objectif et pertinent la justifiant, la disposition d'une convention collective excluant les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement qu'elle institue est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié.

UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE !

PAIE

■ Congé de maternité : quid de la part variable dans le maintien de salaire conventionnel ?

Cass. soc. 25-11-2020 n° 19-12.665 F-PB, Sté Engie Solar c/ F.

De nombreuses conventions collectives prévoient le maintien total ou partiel de la rémunération des salariés durant le congé maladie ou maternité, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale. Tel est notamment le cas de la convention collective nationale des bureaux techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite « Syntec », applicable en l'espèce. En cas de litige, les juges peuvent être amenés à se prononcer sur le niveau de salaire à maintenir pendant ces périodes de suspension du contrat de travail et, plus précisément, sur les éléments de salaire à prendre en compte dans le niveau de rémunération garanti.

Une salariée engagée en qualité de contrôleur de gestion et relevant de la convention collective Syntec avait saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes, reprochant notamment à son employeur de ne pas lui avoir versé, pendant son congé de maternité, la part variable de sa rémunération liée à l'atteinte d'objectifs annuels fixés dans le cadre d'un « plan de performance individuel et collectif ». Elle invoquait à l'appui de sa demande l'article 44 de la convention collective.

Selon ce texte, les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conservent le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

La chambre sociale a déjà jugé à plusieurs reprises, y compris dans le cadre de la convention collective Syntec, qu'il devait être tenu compte de la rémunération variable du salarié pour le calcul des indemnités complémentaires maladie et maternité. Elle s'inscrit ici dans la lignée de cette jurisprudence.

Pour la chambre sociale, en effet, l'article 44 de la convention collective Syntec n'exclut pas la prise en compte de la partie variable de la rémunération des salariées lorsqu'elles en perçoivent une. Dès lors, en considérant que le maintien de salaire devait se limiter aux seuls appointements mensuels, les juges d'appel ont violé les dispositions de la convention collective.

UNE PRECISION INTERESSANTE