

LE CAS SOCIAL

Avril - Mai 2022

SPECIAL JURISPRUDENCE

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Salariés : attention à vos publications sur LinkedIn !**

CA Paris 23-2-2022 n 19/07192, Sté Safran Aircraft engines c/ H.

Un salarié, chef de projet dans le secteur recherche et développement, fait l'objet d'un licenciement disciplinaire après avoir diffusé sur le réseau LinkedIn des images de coupes et géométries d'un moteur, ces éléments étant, selon l'entreprise, susceptibles d'être utilisés par les concurrents.

L'employeur lui reproche en effet d'avoir enfreint l'obligation de confidentialité figurant dans son contrat de travail et inhérente à ses fonctions de responsable « recherche et développement ». Il s'appuie également sur le règlement intérieur de l'établissement qui impose en particulier au personnel de l'entreprise de garder une « discrétion absolue » sur les informations et procédés de fabrication de la société au nom notamment d'impératifs de la défense nationale.

De son côté, le salarié objecte que les informations en cause étaient librement accessibles et non susceptibles d'être exploitées. Il invoque, en effet, leur caractère succinct, l'absence de paramètres ou d'échelle, et le fait que ces images provenaient d'un poster affiché dans les locaux professionnels.

La cour d'appel rejette les arguments du salarié, qui se devait de respecter les obligations contractuelles figurant à son contrat, en l'occurrence de confidentialité et de respect du secret professionnel, sous peine d'être licencié.

En l'espèce, le comportement du salarié constitue, selon les juges du fond, un manquement avéré à ses obligations contractuelles et une cause disciplinaire réelle et sérieuse de licenciement, car :

- les images publiées provenaient d'informations issues de documents internes qui n'étaient pas destinés à une publication sur un réseau social et dont le salarié avait eu connaissance dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ;
- il les a utilisées sans vérifier, au regard des règles de confidentialité qui lui étaient applicables, s'il lui était possible de les publier.

De la même façon, un salarié a fait l'objet d'un licenciement disciplinaire après avoir publié la photographie du défilé de la nouvelle collection sur son compte privé Facebook comptant plus de 200 « amis » professionnels alors qu'il était soumis contractuellement à une clause de confidentialité (Cass. soc. 30-9-2020 no 19-12.058 FS-PBRI).

En outre, la cour d'appel refuse de minimiser le champ de cette obligation contractuelle de confidentialité au regard des circonstances – les images communiquées figuraient sur un poster affiché dans les locaux de l'entreprise. La cour estime, par ailleurs, que peu importe « le degré de classification de ces documents ».

UNE EXCELLENTE DECISION !

■ **Alcool interdit en entreprise : quelle marge de manœuvre pour l'employeur ?**

CE 14-3-2022 n 434343, Sté Renault

Alors que l'article 2.1.4 du règlement intérieur d'un établissement de la société Renault interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer des boissons alcoolisées, l'administration (la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [Direccte] à l'époque, devenue aujourd'hui la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités [Dreets]) lui demande de modifier cette disposition. L'entreprise refuse.

Le tribunal administratif puis la cour administrative d'appel, saisis successivement par l'employeur, refusent de donner gain de cause à l'entreprise qui se pourvoit alors en cassation. Pour la cour administrative d'appel, l'employeur n'a, en effet, pas apporté la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés dans la mesure où il n'a pas fait état d'une situation particulière de danger faute d'éléments chiffrés sur le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur le site concerné.

Le Conseil d'État censure le raisonnement de la cour administrative d'appel et s'inscrit dans la continuité des jurisprudences de 2012 et 2019 qui autorisent une interdiction de l'alcool en entreprise dans un cadre précis.

Le raisonnement de la Haute Juridiction s'appuie sur l'articulation de deux dispositions du Code du travail :

- l'article L 1321-3 du Code du travail selon lequel 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 ;

- l'article L 4121-1 du même Code qui impose que l'employeur, qui a une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il en conclut que l'employeur 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.

L'intérêt principal de cette décision est de fournir une nouvelle illustration de la façon dont l'employeur peut apporter la preuve du caractère justifié et proportionné de la restriction et surtout fixe une limite aux exigences pouvant lui être imposées. En effet, la clause « tolérance zéro alcool » d'un règlement intérieur avait été jugée valable pour des motifs de sécurité, car l'employeur avait identifié les postes concernés en se fondant sur le document unique d'évaluation des risques (DUER).

Ici, le Conseil d'État juge que pour établir le caractère justifié et proportionné de l'interdiction, il ne peut pas être exigé de l'employeur qu'il apporte des éléments chiffrés permettant de « faire état des risques qui se seraient déjà réalisés », à savoir le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur le site.

VOUS EN PRENDREZ BIEN UN AUTRE ?

■ **En l'absence d'abus de la liberté d'expression du salarié, la nullité du licenciement s'impose**

Cass. soc. 16-2-2022 n 19-17.871 FS-B, M. c/ Sté Générale

Dans cette affaire, un salarié, directeur fiscal, a exprimé son désaccord sur les modalités d'intégration d'une entreprise au sein de la banque qui l'employait et notamment sur le transfert des comptes de compensation qu'il considérait comme pouvant constituer une fraude fiscale et justifier des poursuites pénales. Le salarié estimait que son licenciement pour insuffisance professionnelle était en réalité lié au fait qu'il avait lancé une alerte sur cette problématique.

En appel, les juges du fond ont constaté qu'il n'était pas établi que le salarié ait exprimé son désaccord dans des termes outranciers ou injurieux et ait ainsi abusé de sa liberté d'expression. De ce constat, ils ont tiré la conclusion que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

C'est sur ce point que la Cour de cassation censure la cour d'appel : dès lors qu'il n'y a pas eu abus de sa liberté d'expression par le salarié, le licenciement pris pour ce motif est nul en application de l'article L 1121-1 du Code du travail et de l'article 10, § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. La cour d'appel, qui avait constaté la violation de cette liberté fondamentale du salarié, aurait donc dû en déduire la nullité de son licenciement et non, comme elle l'avait fait, l'absence de cause réelle et sérieuse.

OUF, ON PEUT ENCORE S'EXPRIMER !

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Faute grave : le licenciement immédiat n'est pas exigé si le salarié est absent de l'entreprise

Cass. soc. 9-3-2022 n° 20-20.872 F-B

La question posée à la Cour de cassation dans l'arrêt du 9 mars 2022 était de savoir si l'absence du salarié au moment de la découverte des faits fautifs autorisait l'employeur à ne pas engager immédiatement la procédure de licenciement pour faute grave.

En l'espèce, les faits reprochés à la salariée, qui remontaient à 2011 et 2012, étaient bien constitutifs d'une faute grave, l'intéressée ayant, en méconnaissance de ses obligations déontologiques, profité de ses fonctions d'employée commerciale au sein d'un cabinet d'assurance et usé de son influence auprès d'une personne âgée en situation de faiblesse pour s'attribuer, ainsi qu'à certains membres de sa famille, l'ensemble de son patrimoine.

Bien que l'employeur ait eu une connaissance exacte des faits au plus tard le 17 octobre 2014, il avait attendu le 14 novembre suivant, soit 4 semaines, pour convoquer la salariée à un entretien préalable de licenciement. L'intéressée avait contesté son licenciement pour faute grave devant la juridiction prud'homale, en se prévalant du caractère tardif de l'engagement de la procédure de licenciement.

Mais pour la cour d'appel, dont l'arrêt est approuvé par la Cour de cassation, le déclenchement tardif de la procédure de licenciement ne pouvait pas avoir pour effet de retirer à la faute son degré de gravité dès lors que la salariée, dont le contrat de travail était suspendu depuis le 31 mai 2013, était absente de l'entreprise.

Autrement dit, l'employeur peut laisser s'écouler un certain délai entre la révélation des faits fautifs et l'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave, lorsque le salarié est absent de l'entreprise, sans risquer une disqualification de la faute grave.

UNE DECISION FORT INTERESSANTE !

Rupture conventionnelle : quand le chantage au paiement du salaire constitue un vice du consentement

CA Lyon 21-1-2022 n° 19/04124, C. c/ Sté Jolidon France

L'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon le 21 janvier 2022 traite d'une rupture conventionnelle homologuée conclue dans un contexte où l'employeur exerçait un chantage par la promesse du versement d'un arriéré de salaire. Le salarié n'avait pas reçu de salaire depuis 4 mois lorsqu'il s'est vu proposer une rupture conventionnelle. L'arriéré s'élevait alors à 7 000 €. L'employeur a effectué une première régularisation partielle de 1 500 € juste avant la signature de la convention de rupture, puis une seconde de 3 200 € pendant le délai de rétractation.

Pour la cour d'appel, la nullité de la rupture conventionnelle doit être prononcée en raison de l'existence d'une violence et d'un vice du consentement au moment de la signature de l'acte, dès lors que l'employeur, qui ne payait plus le salarié depuis plusieurs mois, a contraint celui-ci à accepter la rupture par la promesse du versement de l'arriéré de salaire. En effet, le salarié pouvait légitimement craindre qu'à défaut d'acceptation, il ne soit jamais réglé des salaires impayés.

La cour d'appel fonde sa décision sur les dispositions du Code civil qui permettent d'obtenir la nullité de toute convention en cas de vice du consentement (C. civ. art. 1109 et s., dans leur version applicable au litige). Aux termes de l'article 1112 du Code civil (article 1140 du même Code depuis la réforme du droit des contrats de 2016), il y a violence lorsque celle-ci est de nature à faire impression sur une personne raisonnable et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent. Ce vice du consentement doit être apprécié en tenant compte de l'âge, du sexe et de la condition des personnes.

En l'espèce, c'est la crainte du salarié concernant sa fortune ou ses intérêts patrimoniaux qui était invoquée. Selon la cour d'appel, cette crainte déterminante du consentement du salarié était bien caractérisée au moment de la signature de l'acte.

L'EMPLOYERU A EN EFFET ETE TRES IMPRUDENT !

PAIE

■ **Les indemnités transactionnelles réparant un préjudice ne sont pas soumises à cotisations**
Cass. 2e civ. 17-2-2022 n° 20-19.516 F-D, Urssaf de Basse-Normandie

À la suite d'un litige avec leur employeur sur l'application de leur forfait annuel de travail, deux salariés engagent une action en résiliation judiciaire de leur contrat de travail. Celle-ci prend fin par la signature d'une transaction aux termes de laquelle les salariés s'engagent à renoncer à leur action en justice et l'employeur à leur verser une indemnité. Ce dernier a exclu le montant des indemnités transactionnelles de l'assiette des cotisations sociales.

L'Urssaf a notifié à l'entreprise un redressement pour ce motif. Pour l'organisme de recouvrement, l'indemnisation correspondait pour partie à des compléments de salaire. Elle en conclut à l'assujettissement, pour partie au moins des sommes en cause, aux cotisations de sécurité sociale.

Pour les juges du fond, l'indemnité transactionnelle a pour contrepartie la révocation irrévocable des salariés à demander la résiliation judiciaire de leur contrat de travail aux torts de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité et à ses conséquences et également à réclamer à l'employeur tout avantage en nature ou en espèce de quelque sorte que ce soit, notamment des indemnités et paiements divers consécutifs à l'exécution ou à l'éventuelle rupture des relations avec la société (rappels de salaire, avantages individuels, primes diverses, heures supplémentaires, jours RTT, indemnités de préavis et de licenciement, congés payés, avantages en nature, frais professionnels, droits à DIF, indemnités de toute nature, sans que cette liste soit exhaustive).

Ils en déduisent que l'indemnité transactionnelle, destinée à clore le contentieux judiciaire en résiliation des contrats de travail aux torts de l'employeur, celui-ci portant sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail et de l'indemnisation de préjudices résultant du non-respect des temps de repos du forfait jours et des règles relatives aux congés payés, correspond à l'indemnisation d'un préjudice résultant de la violation d'obligations impératives de l'employeur, ayant une valeur constitutionnelle, portant sur le droit à la santé et au repos. Elle présente en conséquence un caractère indemnitaire justifiant son exonération de cotisations sociales.

La Cour de cassation rappelle d'abord que pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, 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.

Puis, la deuxième chambre civile s'en remet à l'appréciation souveraine des juges du fond pour lesquels l'indemnité compensait un préjudice et, en conséquence, n'entrait pas dans l'assiette des cotisations sociales.

OUI ENFIN ATTENTION A LA REDACTION DE LA TRANSACTION !