

LE CAS SOCIAL

Mai 2024

SPECIAL JURISPRUDENCE

PAIE

■ **Le comportement constitutif de harcèlement sexuel ne permet pas de réduire la rémunération variable**

Cass. soc. 13-3-2024 n° 22-20.970 FS-B, Sté Cacib c/ E.

En l'espèce, un salarié, cadre de haut niveau d'une banque d'investissement, a été licencié pour faute grave. Son employeur lui reproche d'avoir adopté un comportement inapproprié à l'égard de plusieurs collaboratrices, qu'il a qualifié de « harcèlement sexuel ».

Il refuse alors de lui verser une partie de sa rémunération variable différée invoquant les articles précités du Code monétaire et financier. Aux termes de l'article L 511-84, alinéa 1er, du Code monétaire et financier, dans sa version applicable au litige, le montant total de la rémunération variable peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution en fonction notamment des agissements ou du comportement de la personne concernée. L'article R 511-24 du même Code précise, pour sa part, que les agissements susceptibles d'entraîner la réduction ou la restitution, en tout ou partie, de la rémunération variable sont définis par les établissements de crédit et les sociétés de financement, en considération notamment des pertes sérieuses qu'ils peuvent occasionner à ces établissements ou sociétés.

La décision de réduction ou de restitution tient compte de l'implication de la personne intéressée dans les agissements en cause. Une telle décision peut également être prise en considération du défaut de respect des exigences d'honorabilité et de compétence qui sont applicables à la personne en cause.

Pour l'employeur, le comportement inapproprié du salarié ayant justifié son licenciement relevait du manque d'honorabilité et de déontologie visé par la loi et la réglementation interne justifiant le non-versement de la rémunération variable. La cour d'appel puis la Cour de cassation rejettent toutefois cette analyse.

La Cour de cassation précise que les normes d'honorabilité et de compétences, prévues par les textes et dont le non-respect peut permettre de ne pas verser tout ou partie de la rémunération variable, doivent s'entendre des règles professionnelles en lien direct et étroit avec l'activité professionnelle d'investissement à risques.

La Haute Juridiction valide ainsi l'analyse de la cour d'appel, qui avait considéré que le comportement déplaisant, déplacé, habituel et totalement inadapté du salarié, qu'elle avait qualifié d'« inapproprié », était sans lien direct et étroit avec une activité professionnelle d'investissement à risques, et qu'il ne caractérisait donc pas le défaut de respect des exigences d'honorabilité prévu par les dispositions légales ni le comportement professionnel à risque allégué.

UNE DECISION LOGIQUE

■ **Les heures supplémentaires effectivement compensées en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel**

Cass. soc. 13-3-2024 n° 22-11.708 FS-B, Sté Calibracier c/ Z.

Dans la présente affaire, un salarié, occupant le poste de directeur général adjoint, était soumis à une convention de forfait annuel en jours dont les juges du fond avaient estimé qu'elle était privée d'effet.

La durée du travail de ce salarié devait donc être décomptée en heures dans un cadre hebdomadaire.

Estimant que le nombre d'heures accomplies excédait le contingent annuel d'heures supplémentaires, il réclamait l'allocation de sommes au titre des contreparties obligatoires en repos.

La cour d'appel, après avoir constaté que le salarié n'avait pas été mis en mesure de bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux 4 premières heures supplémentaires accomplies, a décidé que ces heures ne devaient pas être exclues du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

L'employeur s'était alors pourvu en cassation. Il soutenait que les heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur équivalent ne devaient pas s'imputer sur le contingent annuel, peu important que le salarié ait ou non bénéficié de ce repos.

Pour la Cour de cassation, seules les heures supplémentaires qui ont effectivement été intégralement compensées par la prise d'un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Elle rejette en conséquence le pourvoi de l'employeur et approuve la cour d'appel d'avoir considéré que, à défaut d'avoir bénéficié en pratique de ce repos, les heures supplémentaires effectuées par le salarié devaient être prises en compte dans le calcul du contingent annuel.

C'est la première fois à notre connaissance que la Cour de cassation se prononce sur cette question.

Il ressort de cette décision qu'il ne suffit pas qu'un accord collectif prévoie que les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit à un repos compensateur pour que ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ces heures ne peuvent venir s'imputer sur le contingent qu'à la condition que le salarié ait effectivement bénéficié de l'intégralité du repos compensateur prévu pour le nombre d'heures accomplies ouvrant droit à un tel repos.

UN RAPPEL PAS INUTILE

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Un plaisir solitaire, même dans le véhicule professionnel, relève de la vie privée du salarié**

Cass. soc. 20-3-2024 n° 22-19.170 F-D, Z. c/ Sté Trans 2B

En l'espèce, un conducteur livreur stationne dans une forêt lors de son trajet lieu de travail-domicile. A bord du véhicule professionnel mis à sa disposition, siglé du logo de l'entreprise, il s'adonne à des plaisirs solitaires. Témoin de la scène, un promeneur signale ces faits à l'employeur. Muni de ce signalement, d'une attestation d'un coordinateur d'exploitation et des données de géolocalisation du véhicule, l'employeur licencie le salarié pour faute grave. Ce dernier conteste son licenciement en justice et dénonce une atteinte à sa vie privée.

La cour d'appel valide néanmoins le licenciement disciplinaire.

À tort, pour la Cour de cassation qui juge que de tels faits relèvent de la vie personnelle du salarié et ne peuvent pas justifier un licenciement disciplinaire.

La Cour de cassation relève d'abord que, comme constaté par la cour d'appel, les faits dénoncés ont été commis en dehors du temps de travail, le salarié ayant fini sa journée. On relèvera aussi que les faits se sont déroulés hors du lieu de travail.

Toutefois, un fait commis par un salarié dans le cadre de sa vie personnelle peut être rattaché à son activité professionnelle et justifier un licenciement disciplinaire. Le fait que le salarié se soit trouvé dans son véhicule professionnel était-il déterminant à cet égard ?

Non, pour la Cour de cassation. La seule circonstance que le salarié se trouvait, lors de son trajet lieu de travail-domicile, dans le véhicule professionnel mis à sa disposition ne pouvait pas suffire à rattacher les faits commis dans la sphère privée à sa vie professionnelle.

La Cour en conclut que les faits, qui ne constituaient pas un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail, ne pouvaient pas justifier le licenciement prononcé pour motif disciplinaire.

À charge pour la cour d'appel de renvoi de tirer les conséquences de cette décision, et d'indemniser le salarié dont le licenciement sera nécessairement jugé sans cause réelle et sérieuse.

UNE DECISION LOGIQUE

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

■ Forfait jours : les dispositions de la convention collective des avocats salariés sont invalidées

Cass. soc. 24-4-2024 n° 22-20.539 FS-B, R. c/ Sté Ernst & Young société d'avocats

En l'espèce, une avocate salariée soumise à une convention de forfait en jours depuis le 5 novembre 2013 avait saisi la juridiction prud'homale de plusieurs demandes dont l'une consistait en un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires liées à la nullité de la convention de forfait en jours.

Au cas présent, l'employeur faisait application de plusieurs textes conventionnels pour encadrer le recours à la convention de forfait en jours, à savoir l'avenant no 7 du 7 avril 2000 relatif à la réduction du temps de travail à la convention collective des avocats salariés (cabinets d'avocats) du 17 février 1995, l'accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail du 14 mai 2007 et l'avenant no 15 du 25 mai 2012 à la convention collective des avocats salariés (cabinets d'avocats) du 17 février 1995. Par ailleurs, la société avait également adopté une charte des bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail.

La cour d'appel avait débouté la salariée de ses demandes. Pour elle, les dispositions prévues par les textes conventionnels étaient conformes aux exigences légales et jurisprudentielles.

La Cour de cassation censure la décision de la cour d'appel pour violation de la loi. Elle considère que les textes conventionnels applicables en l'espèce, en ce qu'ils ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une somme au titre des heures supplémentaires, les juges du fond avaient retenu que l'employeur avait complété l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables par une charte des bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail et qu'il était inexact que la salariée puisse affirmer qu'aucun outil de contrôle de la charge de travail n'avait été mis en place par l'employeur pour garantir le bon équilibre de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés.

La décision de la cour d'appel est là encore censurée pour violation de la loi. La Cour de cassation considère en effet que la cour d'appel a retenu des éléments impropres à caractériser, d'une part, que la charte des bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail était de nature à répondre aux exigences de l'article L 3121-65 du Code du travail et, d'autre part, que l'employeur avait effectivement exécuté son obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail de la salariée était raisonnable et permettait une bonne répartition dans le temps de son travail.

AIE AIE AIE !

■ **L'employeur peut-il exclure d'une formation le salarié en retard et déduire une journée de salaire ?**

Cass. soc. 20-3-2024 n° 22-20.569 F-D, Sté Air France c/ Union syndicale Air France

Dans cette affaire, la formation que devait suivre le salarié steward entrainé dans le cadre de l'article L 6321-2 du Code du travail, s'agissant d'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires.

Elle constituait donc un temps de travail effectif devant être rémunéré comme tel.

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle les textes du Code du travail applicables, disposant que l'employeur est tenu de fournir sa rémunération au salarié qui se tient à sa disposition (C. trav. art. L 3121-1) et que les sanctions pécuniaires sont interdites (C. trav. art. L 1331-2). Elle rappelle également sa jurisprudence constante qui admet que la retenue sur salaire opérée par l'employeur en raison de l'absence du salarié est possible à condition d'être calculée à proportion de la durée de l'absence imputable au salarié (notamment Cass. soc. 21-3-2012 no 10-21.097 F-D).

C'est donc sans surprise qu'elle approuve la décision de la cour d'appel de Paris. Les juges ont constaté que l'interdiction d'accéder à la formation au-delà d'un retard de 10 minutes résultait d'une décision unilatérale de l'employeur alors que le salarié se tenait à sa disposition, et que l'employeur ne produisait aucun élément permettant d'établir que le retard de plus de 10 minutes d'un participant faisait obstacle au déroulement de la journée de formation. Ils en ont conclu que la retenue sur salaire opérée par l'employeur constituait une discrimination pécuniaire prohibée.

UNE DECISION LOGIQUE

PAIE

■ **Quand la modification du bulletin de paie constitue une modification du contrat**

Cass. soc. 13-3-2024 n° 22-22.032 F-D, D. c/ Sté Siel

En l'espèce, une salariée embauchée en qualité d'employée libre-service à temps partiel reprochait à son employeur d'avoir modifié unilatéralement son temps de travail. En effet, après avoir figuré sur une seule ligne de son bulletin de paie pendant 13 ans, son salaire mensuel pour 130 heures de travail faisait désormais l'objet de 2 lignes distinctes, l'une correspondant aux heures de travail proprement dites, l'autre au temps de pause. Pour la débouter de sa demande en paiement de rappels de salaire, la cour d'appel avait considéré que, nonobstant le changement d'affichage du salaire sur le bulletin de paie, elle était toujours rémunérée 130 heures, les heures de travail et les temps de pause étant payés au même taux horaire.

Pour les juges du fond, il n'y avait donc pas eu modification unilatérale du contrat de travail. Tel n'est pas l'avis de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Prenant soin de rappeler le principe jurisprudentiel précédemment énoncé, la Cour de cassation précise qu'en l'absence d'accord de la salariée, l'employeur ne pouvait pas modifier unilatéralement la présentation du bulletin de paie, peu important la rémunération conventionnelle du temps de pause au même taux horaire que le temps de travail. La chambre sociale se prononce au visa des articles L 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil (devenu 1103) relatifs au consentement des parties contractantes et à la bonne foi contractuelle.

C'EST AGACANT, MAIS C'EST LA REGLE ...