

LE CAS SOCIAL

Septembre 2019

SPECIAL JURISPRUDENCE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Nullité d'un licenciement consécutif à un harcèlement moral, même en cas de réaction de la victime**

Cass. soc. 10-7-2019 n° 18-14.317 F-D

Si le comportement du salarié, invoqué à l'appui de son licenciement, est la conséquence du harcèlement moral qu'il a subi, la rupture est nulle.

En application du Code du travail, le licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral est nul (C. trav. art. L. 1152-2 et L. 1152-3).

Telle était l'argumentation avancée par la victime d'un licenciement intervenu à la suite d'un harcèlement moral. En retour, son employeur reprochait à la salariée d'avoir adopté progressivement une attitude de moins en moins collaborative et d'avoir répandu des rumeurs calomnieuses justifiant la rupture du contrat de travail.

Ayant constaté que le harcèlement moral, résultant notamment du retrait de certaines de ses attributions, d'injures et d'humiliation de la part du nouveau gérant ou de collègues sans réaction de ce dernier, était caractérisé à l'égard de la salariée, la cour d'appel a décidé que le licenciement était nul, l'attitude « de moins en moins collaborative » de l'intéressée et le fait de créer des dissensions au sein de l'équipe et de dénigrer le gérant constituant, selon les magistrats du fond, une réaction au harcèlement moral dont elle avait été victime.

UNE DECISION LOGIQUE

■ **La mise en œuvre d'une clause de mobilité doit respecter les dispositions conventionnelles applicables**

Cass. soc. 10-7-2019 n° 17-31.637

Aux termes de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, la mobilité est une des caractéristiques inhérentes aux métiers de la distribution ; lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail et ses conditions de mise en œuvre doivent, en outre, faire l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise. Mais quelle forme doit prendre ce document ?

Un directeur de magasin d'une enseigne de la grande distribution avait souscrit une clause de mobilité, par avenant à son contrat de travail. Quelques années plus tard, il est licencié pour faute grave après avoir refusé sa mutation aux mêmes conditions (statut et rémunération) sur un magasin inclus dans le périmètre géographique de la clause. Le salarié avait alors saisi les prud'hommes estimant que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions conventionnelles relatives à la clause de mobilité et, notamment, n'avait pas mis en place le règlement interne que celles-ci exigeaient.

La cour d'appel lui a donné raison. Pour elle, le document invoqué par l'employeur, décrivant la procédure interne applicable en cas de mobilité, ne pouvait pas être assimilé à un règlement au sens

de la convention collective aux motifs qu'il se présentait comme une note interne au service de développement humain. De plus, en précisant s'appliquer à toute mutation, y compris celle demandée par un directeur, cette note n'était pas spécifique à la mise en œuvre d'une clause de mobilité.

Tel n'est pas l'avis de la chambre sociale de la Cour de cassation qui a estimé, au contraire, que cette note de service constituait le règlement spécifique à l'entreprise exigé par la convention collective.

En statuant comme elle l'a fait, alors que d'une part la convention collective n'interdit pas de prévoir la même procédure pour les mutations proposées à un directeur à sa demande ou pour celles décidées par l'employeur, et que, d'autre part, elle ne comporte aucune précision, condition ou exigence concernant le contenu du règlement, la cour d'appel a ajouté à la convention des conditions qu'elle ne prévoyait pas et a ainsi violé les dispositions conventionnelles.

Le licenciement du salarié motivé par son refus d'accepter la mise en œuvre de la clause était donc bien justifié.

N'OUBLIEZ PAS VOTRE CONVENTIUN COLLECTIVE !

■ Le juge ne peut pas prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts du salarié

Cass. soc. 4-9-2019 n° 18-19.739 F-D, S. c/ Sté La Brasserie

Si le juge, saisi d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, estime que les manquements reprochés à l'employeur ne justifient pas la rupture, il doit débouter le salarié de sa demande et non prononcer la rupture à ses torts.

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail implique la poursuite des relations contractuelles dans l'attente de la décision du juge du fond. Ce dernier apprécie les manquements reprochés à l'employeur par le salarié. Si le juge estime que les griefs sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite des relations contractuelles, il prononce la rupture du contrat, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul selon les cas.

En revanche, si les manquements de l'employeur ne sont pas établis ou pas suffisamment graves pour justifier la rupture, le juge doit débouter le salarié de sa demande et la relation contractuelle se poursuit.

C'est ce principe que rappelle, en l'espèce, la chambre sociale de la Cour de cassation en censurant une cour d'appel qui avait prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts du salarié.

C'EST BIEN DOMMAGE ...

SECURITE SOCIALE

■ L'employeur doit précompter les cotisations salariales sur le rappel judiciaire de salaire

Cass. soc. 3-7-2019 n° 18-12.149 FS-PB, Sté Léo burnett c/ M.

Cass. soc. 3-7-2019 n° 18-14.074 FS-D, Sté Dresco c/ C.

Le salarié ne peut pas s'opposer au précompte par l'employeur des cotisations salariales afférentes à un rappel judiciaire de salaire.

L'employeur peut-il, avant de verser cette somme au salarié, opérer le précompte des cotisations salariales afférentes ?

Un rappel judiciaire de salaire s'entend en principe d'une somme brute...

Pour la Cour de cassation, la réponse est claire : non seulement l'employeur peut, mais il doit opérer ce précompte. Elle juge ainsi que si la juridiction ayant condamné l'employeur à verser au salarié un rappel de salaire ne s'est pas prononcée sur l'imputation des cotisations et des contributions sociales, l'employeur doit procéder au précompte des sommes dues par le salarié sur la condamnation prononcée.

Cette solution s'explique par le fait qu'il est responsable du paiement des cotisations à l'Urssaf, tant pour leur part patronale que pour leur part salariale.

La prétention du salarié, qui soutenait dans chacune des deux espèces soumises à la Cour que l'employeur avait à tort pratiqué la déduction des cotisations sociales obligatoires avant de lui verser le rappel de salaire, est donc rejetée.

...sauf si le juge s'est prononcé sur l'imputation des cotisations et contributions sociales

Dans ses arrêts du 3 juillet 2019, la Cour de cassation réserve cependant l'hypothèse dans laquelle les juges du fond se sont prononcés sur l'imputation des cotisations et contributions sociales, en condamnant l'employeur au versement d'une somme nette de charges sociales. Dans ce cas, l'employeur ne pourra pas précompter les cotisations et contributions salariales afférentes à cette somme avant de la verser au salarié.

A noter : La condamnation de l'employeur à un rappel de salaire, sans autre précision quant au caractère brut ou net de ce montant, s'entend donc d'un montant brut. Seule une décision explicite des juges du fond relative à l'imputation des cotisations et contributions sociales permettra au salarié de recouvrer un montant net.

ATTENTION A LA REDACTION DE VOS CONCLUSIONS ...

HYGIENE ET SECURITE

■ La saisine du médecin du travail s'impose si son avis d'inaptitude est sujet à interprétation

Cass. soc. 10-7-2019 n° 18-15.081 F-D

La mise en œuvre des préconisations du médecin du travail en matière de reclassement d'un salarié déclaré physiquement inapte à son poste peut se révéler difficile, en particulier lorsque les termes employés par le praticien peuvent donner lieu à des interprétations divergentes.

L'employeur a intérêt, dans cette situation, à solliciter des précisions du médecin.

Le salarié, négociateur au sein d'une étude notariale, avait été déclaré par le médecin du travail « inapte à son poste mais apte à un poste similaire dans un environnement de travail différent ».

L'employeur lui avait proposé deux postes au sein de l'étude - cleric et formaliste - que l'intéressé avait refusé au motif qu'ils étaient incompatibles avec les préconisations du médecin du travail car ils s'inscrivaient dans le même environnement professionnel. L'employeur, faisant valoir qu'il avait épuisé les possibilités de reclassement au sein de l'étude, a notifié au salarié son licenciement.

La rupture est jugée dépourvue de cause réelle et sérieuse par les juges.

L'employeur, avant de décider que tout reclassement était impossible, aurait dû saisir le médecin du travail pour obtenir des précisions sur la notion « d'environnement de travail différent » afin de vérifier s'il convenait d'en déduire que l'état de santé du salarié était incompatible avec l'exercice d'une quelconque activité professionnelle au sein de l'étude notariale ou si un aménagement de poste pouvait être envisagé.

Une autre possibilité aurait été de faire valider au préalable par le médecin du travail les postes de reclassement qu'il entendait proposer au salarié (Cass. soc. 27-3-2019 no 17-27.986 F-D : RJS 6/19 no 343).

SOYEZ PRUDENTS !

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

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Comment calculer la prolongation de la période d'essai en cas d'absence du salarié ?

Cass. soc. 11-9-2019 n° 17-21.976 FP-PB, W. c/ Sté Axa

Une salariée est engagée le 17 février avec une période d'essai de 4 mois. Celle-ci est donc supposée s'achever le 16 juin. Mais la salariée prend 7 jours de réduction du temps de travail en mai.

L'employeur lui notifie le renouvellement de son essai le 24 juin, puis rompt le contrat de travail en septembre.

La salariée saisit le juge prud'homal d'une demande de requalification de la rupture en licenciement abusif, en fondant son action sur deux points : d'une part, selon elle, la prise de jours de RTT ne serait pas de nature à prolonger la période d'essai ; d'autre part, à supposer que ces jours de repos prolongent l'essai, l'employeur se serait trompé dans le calcul de la durée de la prolongation.

La salariée soutenait, en l'espèce, que l'absence liée à la prise de jours de récupération acquis dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail – ou jours de RTT – ne pouvait pas avoir pour effet de prolonger l'essai. En effet, ces jours n'étant que la contrepartie d'heures de travail effectuées en sus de la durée légale de 35 heures, ils ne pouvaient pas être assimilés à des absences privant l'employeur de la possibilité d'apprécier ses qualités professionnelles.

L'argument est sèchement balayé par la Cour de cassation, qui considère que tout temps d'absence du salarié prolonge l'essai, notamment celui résultant de la prise de jours de RTT. Cette décision, inédite, ne surprend pas car elle se situe dans le droit fil de sa jurisprudence.

PARFAIT !