



SELARL Sidonie LEBLANC

Barreau de GRENOBLE

sidonieleblancavocat@yahoo.fr

ACTUALITES JURISPRUDENCES

OCTOBRE 2023

La prescription des faits fautifs en matière disciplinaire

Cass. soc., 17 mai 2023, n° 21-21.019 F-D

Cass. soc., 17 mai 2023, n° 21-23.784 F-D

- Par deux arrêts rendus le 17 mai 2023, la Chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur deux points classiques relatifs à la prescription des faits fautifs en matière disciplinaire. D'une part, il est possible de prendre en compte des faits antérieurs à deux mois si le comportement fautif du salarié se poursuit ou s'il se reitère. D'autre part, les juges du fond, en présence de faits fautifs non datés, doivent tout de même rechercher si ceux-ci sont prescrits.

- Dans la première espèce (pourvoi n° 21-21.019), un salarié présente des notes de frais frauduleuses à son employeur, ce qui entraîne son licenciement pour faute grave. Les juges du fond estiment que cette sanction est dépourvue de cause réelle et sérieuse en raison de la prescription des faits fautifs. L'employeur ne peut, suivant la cour d'appel, arguer des notes de frais frauduleuses qui lui ont été présentées plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire. S'agissant des faits non prescrits, ils ne démontrent pas l'intention frauduleuse du salarié constitutive d'une faute grave. L'employeur soutient qu'il est en droit d'invoquer des notes de frais frauduleuses survenues deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement étant donné que ce comportement fautif du salarié s'est réitéré au cours de ce délai de prescription. La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, au visa de l'article L. 1332-4 du Code du travail. Elle rappelle que les faits pouvant justifier une sanction disciplinaire à l'égard du salarié doivent avoir été accomplis dans un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a connaissance. Cette règle souffre toutefois deux exceptions : la réitération du comportement ou son maintien durant les deux mois en question. Or dans l'affaire, le salarié a derechef présenté une note frauduleuse dans le délai de prescription. Les notes présentées, prescrites selon la cour d'appel, peuvent en réalité être invoquées par l'employeur.
- Dans la seconde espèce (pourvoi n° 21-23.784), deux avertissements sont notifiés à un salarié, du fait de son manque d'investissement, de son refus d'accomplir des tâches et de son absence de professionnalisme. Il finit par être licencié pour inaptitude et demande l'annulation des avertissements et conteste la rupture de son contrat de travail. S'agissant des avertissements, il est débouté en cause d'appel et il se pourvoit en cassation. Le salarié affirme, dans son premier moyen, que la cour d'appel aurait dû rechercher, comme il lui était demandé, si les faits non datés justifiant le second avertissement étaient prescrits. La Cour de cassation, toujours au visa de l'article L. 1332-4 du Code du travail, casse l'arrêt d'appel. Elle constate un défaut de base légale : les juges du fond ont seulement relevé le bien-fondé du grief contenu dans l'avertissement sans vérifier, lors même que l'auteur du pourvoi le sollicitait, si les faits justifiant cette sanction étaient prescrits.

Absence de mise en place d'IRP et défaut de PV de carence : indemnisation non subordonnée à la preuve d'un préjudice

- Il résulte des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause, que lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement ne caractérisent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient à l'employeur de démontrer que la rupture du contrat de travail ne constitue pas une mesure de rétorsion à la demande antérieure du salarié d'organiser des élections professionnelles au sein de l'entreprise. Lorsque l'employeur ne démontre pas avoir mis en place d'instances représentatives du personnel ou avoir établi de procès-verbal de carence à la suite d'une demande d'organisation des élections professionnelles par un salarié, alors il commet une faute caractérisant un préjudice sans qu'il soit nécessaire de le prouver.
- Soc. 28 juin 2023, FS-B, n° 22-11.699

Portée de la mention d'une convention collective dans le contrat de travail

- En ce qui concerne les relations collectives, seule la convention collective se rapportant à l'activité principale de l'entreprise est applicable. Cependant, les relations individuelles de travail peuvent être soumises à la convention collective stipulée au contrat de travail fût-elle distincte de la précédente. Une telle stipulation ne peut être écartée par l'employeur et lorsque le salarié se prévaut de l'une des deux conventions, il ne peut formuler de demandes sur la base d'une autre norme.
- Soc. 5 juill. 2023, FS-B, n° 22-10.424

L'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral. Soc. 1er juin 2023, F-B, n° 21-23.438

- La Cour de cassation, dans un arrêt du 1er juin 2023 publié au *Bulletin*, confirme expressément que le fait de subir un harcèlement moral caractérise un préjudice distinct de celui tiré de la nullité du licenciement, et ce même lorsque la nullité de ce licenciement trouve sa cause dans le harcèlement moral subi.
- La solution n'est pas nouvelle. Dans un arrêt du 2 février 2017 déjà (n° 15-26.892), la chambre sociale l'avait jugé, considérant qu'un cumul était possible entre les dommages-intérêts pour licenciement nul et préjudice moral.
- Ainsi, dans l'arrêt du 1er juin, la Cour de cassation rappelle que le préjudice tiré du harcèlement subi est bien distinct de celui tiré de la nullité du licenciement, de sorte que chacun de ces préjudices doit faire l'objet d'une réparation distincte.

Forfait-jours : le nécessaire suivi régulier à effet utile

Soc. 5 juill. 2023, FS-B, n° 21-23.387 Soc. 5 juill. 2023, FS-B, n° 21-23.294 Soc. 5

juill. 2023, FS-B, n° 21-23.222

Pour la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 21-23.387), le dispositif conventionnel de forfait jours se cantonnait à rappeler « *les 11 heures consécutives de repos quotidien, les 35 heures consécutives de repos hebdomadaire* » et prévoyait « *un contrôle du nombre de jours travaillés* » ainsi que « *l'établissement d'un document récapitulatif par le salarié des jours de repos* ». Par ailleurs, il instituait un entretien annuel au cours duquel seraient évoqués « *l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activités et la charge de travail en résultant, ainsi que l'obligation de respecter un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle* ».

Pour les dispositions conventionnelles de l'automobile (n° 21-23.222), le dispositif se cantonnait à rappeler la « *nécessité de respecter l'amplitude et une charge de travail raisonnables* », prévoyait « *un système auto-déclaratif* » par lequel les salariés devaient renseigner « *un document de suivi du forfait, lequel faisait apparaître le nombre et la date des journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours non travaillés* » et instituait un entretien annuel permettant de « *vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait* » et, le cas échéant, « *de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée* ».

Enfin, les dispositions de la CCN du bâtiment (ETAM) (n° 21-23.294), prévoyaient notamment que l'organisation du travail des salariés devait faire l'objet d'un « *suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos* ». Il était prévu également un « *document de suivi* » spécifique qui permettait « *un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos* ».

La possible preuve de la faute du salarié par le biais du « client mystère » Soc. 6 sept. 2023, F-B, n° 22-13.783

La preuve d'une faute commise par le salarié se heurte parfois à des considérations tenant au respect de la vie privée. La loyauté de la preuve commande en particulier l'éviction de toute forme de stratagème clandestin. Il est, dans ce contexte, aujourd'hui jugé en jurisprudence que le droit à la preuve « peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi »

En l'espèce, une personne engagée en qualité d'employé de restaurant libre-service s'est vu licenciée pour faute disciplinaire à la suite du constat d'une défaillance constatée via un dispositif de contrôle de type « client mystère ». Était en effet en cause le non-respect de procédures d'encaissement mises en place dans l'entreprise. L'employeur disposait d'une fiche d'intervention d'une société mandatée pour effectuer ce type de contrôle, de l'un desquels il est résulté qu'aucun ticket de caisse n'avait été remis après l'encaissement de la somme demandée. L'intéressé, contestant notamment la licéité du mode de preuve utilisé, va saisir les juridictions prud'homales pour contester le licenciement subsequent.

Le nouveau droit des congés payés réécrit par la Cour de cassation

Par une série d'arrêtés rendus le 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation écarte certaines dispositions du droit français non conformes au droit européen en matière de congés payés.

Soc. 13 sept. 2023, FP-B+R, n° 22-17.340 Soc. 13 sept. 2023, FP-B+R, n° 22-17.638 Soc. 13 sept. 2023, FP-P+B, n° 22-14.043 Soc. 13 sept. 2023, FP-B+R, n° 22-11.106

- En contradiction directe avec le droit national en vigueur, la Cour ouvre de nouveaux droits en faveur des salariés.

Désormais :

- les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou pas, continuent à acquérir des droits à congés payés durant cette période (Soc. 13 sept. 2023, n° 22-17.340, D. 2023. 1595) ;
- l'acquisition de congés payés en raison d'une maladie ou d'un accident professionnel n'est pas limitée à un an (Soc. 13 sept. 2023, n° 22-17.638, D. 2023. 1594) ;
- à l'issue d'un congé parental d'éducation, les congés payés précédemment acquis doivent être reportés (Soc. 13 sept., 2023 n° 22-14.043, D. 2023. 1598) ;
- la prescription de ce droit ne court qu'une fois que l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés payés (Soc. 13 sept. 2023, n° 22-11.106).

Sévérité de la sanction du défaut de fixation des objectifs Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-23.232 F-D

- Un salarié a été engagé en qualité de commercial itinérant par une société à compter du 2 décembre 2013. Le contrat de travail prévoyait une rémunération annuelle brute de 25 000 euros, soit 2 083,33 euros mensuels et une rémunération variable de 21 000 euros par an en cas d'atteinte des objectifs à 100 %. Se plaignant de ce que la part variable de sa rémunération ne lui était pas complètement versée, le salarié l'a réclamée par courrier du 4 février 2016. Une régularisation du paiement est intervenue mais à compter de juin 2016 seulement, motivant de la part du salarié de nouvelles relances concernant la régularisation des années antérieures. Il a été licencié le 5 avril 2017.
- La Cour énonce qu'*« il résulte de ces textes que, lorsque la rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, à défaut de fixation desdits objectifs, la rémunération variable doit être payée intégralement »*. Lorsque la fixation des objectifs est unilatérale, il n'est donc plus question pour le juge de déterminer le montant de la rémunération variable en fonction des critères contractuels et des accords trouvés les années précédentes. Une telle solution est parfaitement fondée au regard de l'article 1134 (ancien) du Code civil qui implique la loyauté contractuelle.

Sévérité de la sanction du défaut de fixation des objectifs Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-23.232 F-D

- Un salarié a été engagé en qualité de commercial itinérant par une société à compter du 2 décembre 2013. Le contrat de travail prévoyait une rémunération annuelle brute de 25 000 euros, soit 2 083,33 euros mensuels et une rémunération variable de 21 000 euros par an en cas d'atteinte des objectifs à 100 %. Se plaignant de ce que la part variable de sa rémunération ne lui était pas complètement versée, le salarié l'a réclamée par courrier du 4 février 2016. Une régularisation du paiement est intervenue mais à compter de juin 2016 seulement, motivant de la part du salarié de nouvelles relances concernant la régularisation des années antérieures. Il a été licencié le 5 avril 2017.
- La Cour énonce qu'*« il résulte de ces textes que, lorsque la rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, à défaut de fixation desdits objectifs, la rémunération variable doit être payée intégralement »*. Lorsque la fixation des objectifs est unilatérale, il n'est donc plus question pour le juge de déterminer le montant de la rémunération variable en fonction des critères contractuels et des accords trouvés les années précédentes. Une telle solution est parfaitement fondée au regard de l'article 1134 (ancien) du Code civil qui implique la loyauté contractuelle.

Signalement d'une infraction pénale et protection du lanceur d'alerte Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 22-11.310 FS-B]

- La seule mention dans la lettre de licenciement d'un grief tiré de l'énonciation par le salarié de faits qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser un crime ou un délit ou de justifier une alerte, emporte la nullité du licenciement. Toutefois, la simple dénonciation de faits susceptibles de recevoir une qualification pénale n'est pas suffisante pour entraîner l'application de la protection du lanceur d'alerte contre le licenciement, prévue à l'article L. 1132-3-3 du Code du travail : le juge doit également constater que l'intéressé a dénoncé des faits susceptibles de constituer un délit ou un crime, et que l'employeur ne pouvait pas légitimement l'ignorer.
- Un salarié, directeur d'exploitation, superviseur de site d'une société dont il est aussi associé, détenant 15 % de ses parts sociales adresse, le 27 décembre 2017, un courriel au président de l'entreprise pour manifester son désaccord avec la mise en place d'une carte de fidélité en indiquant que la légalité ou la régularité de la procédure lui semblait douteuse et qu'en tant qu'associé il ne s'y retrouvait pas, dès lors que cette opération supprimait indûment du chiffre d'affaires. Le 5 mars 2018, il est licencié pour faute grave et insuffisance professionnelle. Contestant ce licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il fait valoir que son licenciement était nul car motivé par cette alerte. La cour d'appel de Dijon lui donne raison. Elle retient que la lettre de licenciement faisait état de la dénonciation de faits pouvant recevoir une qualification pénale. Elle déduit de la motivation de la lettre de licenciement que celui-ci était consécutif, au moins pour partie, à une dénonciation d'un fait pouvant recevoir une qualification pénale, de sorte que sa nullité était encourue (CA Dijon 16 déc. 2021, n° 19/00547).

Licenciement nul : le harcèlement à l'origine de l'inaptitude ne fait pas obstacle à la réintégration Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-25.221 F-B

- La nullité du licenciement ouvre, au bénéfice du salarié qui le demande, un droit à réintégration auquel l'employeur ne peut s'opposer qu'en justifiant d'une impossibilité matérielle, situation restrictivement admise par la jurisprudence? pour un salarié dont le licenciement pour inaptitude a été annulé au motif que celle-ci avait pour origine un harcèlement un employeur a tenté de faire valoir qu'une impossibilité de réintégration était nécessairement caractérisée dans un tel cas de figure. Mais Un arrêt du 19 avril précise que l'existence du harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude ne constitue pas, par principe, une impossibilité de réintégration, de même que l'inaptitude constatée plusieurs années avant que le juge statue. Elle prend soin de rappeler que « lorsque le licenciement est nul, le salarié doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent, demande à laquelle l'employeur est tenu de faire droit sauf s'il justifie d'une impossibilité de procéder à cette réintégration ».
- Dans le même esprit, la Cour de cassation avait déjà également jugé, au sujet d'un salarié dont le licenciement avait été déclaré nul en raison d'un harcèlement moral, mais qui était entre-temps entré au service d'un autre employeur, que cette circonstance n'était « pas de nature à le priver de son droit à réintégration », dès lors que « l'employeur ne justifiait pas que la réintégration du salarié était matériellement impossible » (Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-20.397 P ; voir Liaisons sociales quotidien 2 mars 2021, n° 18255).

Cour d'appel, Amiens, 15/06/2023 RG 22/00474

- Deux arrêts de cour d'appel se prononcent sur l'accident qui se produit alors que le salarié est en télétravail. Dans le premier arrêt, la salariée venait juste de se déconnecter avant de chuter dans ses escaliers. Dans le second arrêt, le salarié a été blessé par la chute d'un poteau dans la rue alors qu'il enquêtait sur une panne informatique. Dans les deux cas, il ne s'agit pas d'un accident du travail.

eux arrêts de cour d'appel se prononcent sur l'accident qui se produit alors que le salarié est en télétravail. Dans le premier arrêt, la salariée venait juste de se déconnecter avant de chuter dans ses escaliers. Dans le second arrêt, le salarié a été blessé par la chute d'un poteau dans la rue alors qu'il enquêtait sur une panne informatique. Dans les deux cas, il ne s'agit pas d'un accident du travail.

- En matière de télétravail, la règle selon laquelle "l'accident du travail, quelle qu'en soit la cause, [est] l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise" s'applique de la même manière (article L.411-1 du code de la sécurité sociale). L'article L.1222-9 du code du travail précise par ailleurs que "l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale". Si la présomption d'imputabilité ne s'applique pas, il appartient au salarié de prouver que l'accident a un lien avec son activité professionnelle.
- Le contrôle des juges s'opère donc en deux temps :
- la présomption d'imputabilité peut-elle s'appliquer ?
- à défaut, le salarié démontre-t-il le caractère professionnel de l'accident ?

Arrêt de la Cour d'appel de Paris 14/06/2023 RG21/01533 sur le harcèlement

- harcèlement moral après un licenciement pour insuffisance professionnelle
- Ce qui est intéressant c'est que la Cour balaye un argument qui avait fait mouche en première instance c'est que le salarié pendant toute la relation de travail ne s'est jamais plaint de harcèlement ni de dégradation de ses conditions de travail (page 5 de l'arrêt) :
- *"La société ADREXO s'est contenté de simples critiques de principe... et d'un comportement qualifié d'opportuniste au seul motif que celui ci n'aurait pas réagi et n'aurait fait aucun signalement ni déclenché de droit d'alerte au sujet du harcèlement avant le licenciement "*
- Ce qui est intéressant également la partie sur le licenciement avec la mention du contexte harcelant qui se suffit à lui même pour rendre nul le licenciement sans préciser que le licenciement est un acte de harcèlement en lui même :
- *"le licenciement pour insuffisance professionnelle et insubordination a été prononcé **dans un contexte constitutif de harcèlement.** Cette circonstance rend, à elle seule, le licenciement nul sans qu'il soit nécessaire d'examiner le grief tiré de la discrimination à l'état de santé. ».*