

Cabinet
CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Mars 2016

SPECIAL JURISPRUDENCE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ La mise en cause infondée et injurieuse de la probité du dirigeant justifie un licenciement

Cass. soc. 20-1-2016 n° 14-20.041,, Cass. soc. 28-1-2016 n° 14-28.242, Cass. soc. 12-2-2016 n° 14-24.886

Tout salarié bénéficie de la **liberté d'expression**, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, sous réserve que l'exercice de cette liberté ne dégénère pas en abus. L'**abus** de la liberté d'expression peut être caractérisé notamment lorsque les propos tenus sont injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. soc. 27-3-2013 n° 11-19.734).

La chambre sociale de la Cour de cassation illustre, par trois arrêts récents, cette notion d'abus par un salarié de sa liberté d'expression dans l'entreprise, s'agissant tout particulièrement de la mise en cause sans fondement de l'honnêteté des dirigeants.

Ainsi, l'abus de la liberté d'expression a été jugé caractérisé par :

- des **courriels** adressés par un salarié à son supérieur hiérarchique, en **copie à des cadres** de l'entreprise, par lesquels il l'accusait sans justification de méthodes malhonnêtes et de violation délibérée de la loi ;
- des **propos outranciers** et sans fondement **tenus publiquement** par un salarié mettant en cause l'honnêteté et la loyauté de l'actionnaire majoritaire, et lui proposant de céder ses parts et de quitter le club ;
- des **propos injurieux et diffamatoires** tenus par un salarié accusant le gérant de la société de méthodes malhonnêtes et d'infractions à la loi.

Dans ces trois cas le licenciement du salarié a été jugé justifié, la **faute grave** ayant même été retenue dans les deux premières espèces.

LE CONTRAIRE EUT ETE SURPRENANT !

■ Une réorganisation pendant le congé de maternité n'est pas une mesure préparatoire au licenciement

Cass. soc. 10-2-2016 n° 14-17.576

La **réorganisation** de la société et le remplacement définitif de la salariée avaient été **portés à sa connaissance avant son départ en congé de maternité** et son licenciement, intervenu plusieurs mois après son retour, était motivé par son **refus de plusieurs propositions de postes**, similaires à celui qu'elle occupait.

Ainsi, le critère déterminant pour apprécier la notion de mesure préparatoire au licenciement est l'intention manifestée par l'employeur : si la rupture est étrangère à la maternité de la salariée, elle n'est pas nulle.

C'EST COMPLIQUE MAIS LOGIQUE

■ Le représentant du personnel peut être licencié sans autorisation quand sa protection a expiré

Cass. soc. 6-1-2016 n° 14-12.717

L'employeur retrouve le droit de licencier un ancien représentant du personnel sans autorisation administrative lorsque la période de protection légale a pris fin avant que l'inspecteur du travail ne rende sa décision.

La particularité de l'affaire jugée le 6 janvier 2016 par la Cour de cassation est que l'inspecteur du travail, saisi durant la période de protection de 6 mois qui suit légalement la fin du mandat, a pris sa décision de refus d'autorisation alors que ce délai avait expiré.

Or selon une jurisprudence bien établie du Conseil d'Etat, l'inspecteur du travail est incompétent pour statuer sur une demande d'autorisation de licenciement si, à la date de sa décision, la période de protection a expiré (CE 13-5-1992 n° 110184 : RJS 10/92 n° 1128 ; CE 28-2-1997 n° 153547 : RJS 5/97 n° 566).

N'ALLONS PAS DIRE QUE L'INSPECTEUR AURAI FAIT DU ZELE !

■ Heures de délégation hors temps de travail : le salarié peut préférer la rémunération au repos

Cass. crim. 26-1-2016 n° 13-85.770

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, à propos de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, que, lorsqu'un repos compensateur de remplacement est prévu en compensation des **heures supplémentaires** pour l'ensemble des salariés par une convention collective, les heures de délégation accomplies par le représentant du personnel en dehors de ses horaires de travail pour les nécessités du mandat donnent lieu à ce repos compensateur de remplacement (Cass. soc. 9 octobre 2012 n° 11-23.167 : RJS 12/12 n° 958).

En l'espèce, était en cause, devant la chambre criminelle de la Cour de cassation, la convention collective des casinos du 29 mars 2002. L'article 33-5 de celle-ci, figurant dans son titre V, « Contrat de travail », autorise les entreprises à prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et/ou des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Toutefois, l'article 18 bis, 2, de cette convention, figurant dans son titre IV, « Représentation du personnel », prévoit que, dans le cas où des délégués syndicaux et des représentants du personnel rémunérés au pourboire sont amenés ponctuellement à prendre leurs heures de délégation en dehors de leur temps de travail, ils bénéficient soit d'un repos compensateur correspondant au temps de l'absence rémunéré par l'employeur, soit d'un paiement des heures conformément aux dispositions légales dans la limite du nombre d'heures prévu par la convention.

En d'autres termes, si l'employeur peut imposer la formule du repos compensateur au salarié « de droit commun », les représentants du personnel ont le **choix entre repos compensateur et rémunération** des heures supplémentaires.

MAIS OU EST DONC PASSE NOTRE PRINCIPE D'EGALITE ?

■ Le représentant du personnel ne peut pas réclamer le remboursement de frais qu'il n'a pas exposés

Cass. soc. 3-2-2016 n° 14-18.777

Les indemnités de repas et d'hébergement prévues par le règlement du personnel navigant commercial de la société Air France constituent un remboursement de frais. Elles sont donc exclues de la rémunération due aux représentants du personnel au titre des heures de délégation.

L'exercice d'un mandat représentatif ne doit entraîner aucune perte de revenu. Il est nécessaire de distinguer, parmi les éléments de rémunération, ceux qui sont dus en raison d'une **sujétion liée aux fonctions** mais indépendamment de toute dépense effective, qui ont une nature de salaire, et ceux dont l'attribution est destinée à compenser, même de manière **forfaitaire**, une dépense supportée par

le salarié en raison des conditions d'exercice de son activité, qui se rattachent alors à la catégorie des **frais professionnels**.

Les indemnités relevant de cette seconde catégorie ne peuvent être mises à **la charge de l'employeur** que si le salarié investi d'un mandat s'est trouvé dans la situation qui conditionne leur attribution (Cass. soc. 17-12-2014 n° 13-14.935 : RJS 3/15 n° 224, à propos d'une indemnité de repas).

Pour la Cour de cassation, c'est à cette catégorie que se rattachent les indemnités de repas et d'hébergement prévues, au bénéfice du personnel navigant commercial, par le règlement de la société Air France, **peu important leur caractère forfaitaire**.

Elles ne sont en effet exigibles qu'à la condition que le salarié se trouve exposé à des **frais supplémentaires**, en raison de sa participation effective à une **activité de vol** et de son éloignement de sa **base d'affectation**.

En l'espèce, le représentant du personnel ayant été maintenu au sol pendant l'exercice de son mandat ne remplissait pas cette condition. Il ne pouvait donc pas prétendre à ces indemnités au titre des heures de délégation.

IL FALLAIT QUAND MEME OSER RECLAMER UN TEL REMBOURSEMENT !

HYGIENE ET SECURITE

■ **Entorse à la sécurité : l'attitude du salarié est sans effet sur la responsabilité de l'employeur**
Cass. soc. 10-2-2016 n° 14-24.350

Un salarié avait été licencié pour inaptitude physique à la suite de plusieurs arrêts maladie. Il avait saisi la juridiction prud'homale, notamment d'une demande de **dommages-intérêts** pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La **cour d'appel** avait relevé plusieurs éléments : les **certificats médicaux** produits aux débats attestaient des conséquences des conditions de travail sur la santé du salarié et l'employeur était fautif pour n'avoir **pas pris en compte les risques** d'un état de fait qu'il connaissait.

Et pourtant, les juges du fond avaient limité l'indemnisation du salarié en retenant **que celui-ci avait accepté le risque qu'il dénonçait et devait ainsi en supporter les conséquences**.

La **Cour de cassation** censure cette décision : les obligations des salariés dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur. Cette censure est **conforme** à l'article L 4122-1 du Code du travail qui rappelle que s'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail, cette obligation est **sans incidence** sur le principe de responsabilité de l'employeur.

L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat qui ne souffre en principe d'aucun partage de responsabilité.

ET VOICI LE SACRE DE L'IRRESPONSABILITE !!

EMPLOI - CHOMAGE

■ **Pas d'indemnité pour travail dissimulé en l'absence de rupture du contrat de travail**
Cass. soc. 2-3-2016 n° 14-15.611

Si l'indemnité pour travail dissimulé est due en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, elle n'est exigible qu'en cas de rupture de la relation de travail.

Outre des sanctions pénales, l'employeur coupable de travail dissimulé peut être **civilement condamné** à verser au salarié une indemnité forfaitaire égale à **6 mois** de salaire.

Mais, conformément à l'article L 8223-1 du Code du travail, cette indemnité n'est due qu'en cas de rupture de la relation de travail. La Cour de cassation rappelle ce principe dans un arrêt du 2 mars 2016.

Elle censure en conséquence une cour d'appel qui avait attribué l'indemnité pour travail dissimulé à plusieurs salariés, sans avoir vérifié si leur **relation de travail** avait été rompue.

Ainsi, l'indemnité forfaitaire est due à condition que la rupture du contrat de travail soit consommée et ce, quelle que soit la **qualification juridique retenue** : licenciement, démission, prise d'acte de la rupture, rupture conventionnelle, de période d'essai, mise à la retraite, fin de CDD ... Elle est même due lorsque la rupture résulte de la liquidation judiciaire de l'entreprise (CA Paris 4-7-2001 n° 00-37407).

CONFORME AU TEXTE

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ Twitter 4 minutes par jour pendant ses heures de travail ne justifie pas un licenciement

CA Chambéry 25 février 2016 n° 15-01264

L'employeur d'un salarié, **directeur web**, découvre que ce dernier utilise Twitter à des fins extraprofessionnelles, afin de **promouvoir une société** dont il est actionnaire.

Lui reprochant notamment un manquement à son obligation de loyauté pour avoir envoyé 1 336 tweets en l'espace de 16 mois pendant ses heures de travail, l'employeur le licencie pour **faute grave**.

A tort, estime la cour d'appel de Chambéry dans un arrêt du 25 février 2016.

Les juges relèvent, en premier lieu, que le manquement reproché au salarié n'est pas forcément **certain**, dans la mesure où l'horaire d'envoi des tweets n'est pas établi. Mais, ajoutent-ils, quand bien même ce grief serait avéré, le temps consacré à l'envoi des tweets correspondait en moyenne à moins de 4 minutes par jour.

Or, le salarié n'étant **soumis à aucun horaire** et que ses fonctions l'amenaient à être **connecté en permanence** à Internet, le fait d'avoir pu consacrer un temps aussi limité à l'envoi de tweets non professionnels ne peut pas être retenu comme fautif.

ET SI ON NE LUI AVAIT PAS PAYE CES 4 MINUTES QUOTIDIENNES ?

■ L'ancienneté n'atténue pas toujours la gravité de la faute

Cass. soc. 13-1-2016 no 14-18.145

L'espèce concernait un pilote de ligne. Celui-ci avait commis cinq manquements graves d'ordre technique de nature à **compromettre la sécurité** des passagers, s'était trompé de piste de décollage et avait omis de signaler les incidents techniques précités sur le carnet de vol.

Cette omission avait conduit le commandant de bord du vol retour à revenir à deux reprises à son point de départ pour finalement **annuler le vol**.

La cour d'appel avait considéré que si ces faits justifiaient bien un licenciement, les onze années d'ancienneté du salarié devaient être portées à son crédit. Elle avait ainsi requalifié la faute grave en faute simple.

A tort, pour le Cour de cassation qui considère que les faits rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et constituaient bien une faute grave.

TOUT CECI EST VRAIMENT DELICIEUX !