

Cabinet
CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Avril 2017

SPECIAL JURISPRUDENCE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ CSP et clause de non-concurrence : quelle est la date limite de renonciation ?

Cass. soc. 2-3-2017 n° 15-15.405 F-D

Le contrat de travail d'un salarié comporte une clause de non-concurrence prévoyant la possibilité pour l'employeur de libérer l'intéressé, par lettre recommandée, de son obligation de non-concurrence au plus tard **dans les 30 jours** suivant son départ effectif de l'entreprise.

Par lettre du 6 février, le salarié est convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour motif économique, au cours duquel un **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** lui est proposé. Il l'accepte le 15 février suivant.

Par lettre notifiée le 22 février, l'employeur l'informe des motifs économiques de la rupture. Le contrat de travail est rompu le 6 mars, à l'expiration du délai de réflexion imparti au salarié pour accepter ou refuser le CSP.

Puis, par une autre lettre du 28 mars, l'intéressé est **délié** de son obligation de non-concurrence.

Le salarié saisit le juge pour obtenir le paiement de la **contrepartie financière** prévue par la clause de non-concurrence. Pour le débouter, la cour d'appel retient que l'employeur a notifié valablement la levée de cette clause. Il a en effet, selon les juges du fond, respecté le délai de 30 jours prévu par le contrat de travail.

La décision est censurée par la Cour de cassation. La chambre sociale s'appuie sur les articles L 1233-67 du Code du travail et 5 de la convention du 19 juillet 2011, tous deux relatifs au CSP, pour dire que, lorsqu'un **salarié adhère au CSP**, la **rupture du contrat de travail**, ne comportant ni préavis ni indemnité de préavis, intervient à l'**expiration du délai de réflexion** dont il dispose pour prendre parti.

Dans un tel cas, l'**employeur** doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, **se manifester au plus tard** à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, même en présence de stipulations ou de dispositions contraires.

UNE PRECISION BIEN VENUE

■ Le salarié peut-il être licencié pour faute en raison des faits commis par un proche ?

Cass. soc. 2-3-2017 n°15-15.769 F-D

En l'espèce, des photographies indécentes sont diffusées sur la page Facebook d'un hôtel. Le beau-frère du gérant de l'établissement accuse l'adjointe de direction d'être responsable de leur diffusion. Celle-ci en informe son mari qui se rend alors dans l'entreprise et **agresse** physiquement l'auteur des reproches.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir validé le licenciement pour **faute grave** de la salariée, celle-ci ayant **incité** son époux à se rendre sur son lieu de travail et à faire usage de la force physique contre le beau-frère du gérant.

LE CONTRAIRE EUT ETE STUPEFIANT !

■ **L'absence de visite médicale de reprise ne justifie pas nécessairement une prise d'acte**

Cass. soc. 8-7-2016 n° 15-27.378 F-D

Par lettre recommandée en date du 25 avril 2013, un salarié, délégué du personnel, prend acte de la rupture de son contrat de travail et saisit le juge prud'homal. Il reproche à l'employeur les deux manquements suivants : une situation de **harcèlement moral** et le fait d'avoir repris son travail sans bénéficier d'une visite de reprise auprès du médecin du travail, à la suite de son **arrêt maladie** ayant pris fin le 29 janvier 2013.

Le grief de harcèlement moral étant écarté à défaut d'être établi, le juge a dû se prononcer sur le **seul manquement** lié au défaut de visite médicale après une absence pour maladie de plus de 30 jours imposée par le Code du travail. Ce grief a-t-il empêché la poursuite du contrat de travail et justifié ainsi la prise d'acte aux torts de l'employeur ?

Pour sa défense, l'employeur invoquait une **erreur du service des ressources humaines**, désorganisé à la suite de la démission de l'un de ses salariés. Le juge relève en outre que, d'une part, le salarié devait reprendre un autre emploi en mai 2013 et, d'autre part, avait sollicité, avant sa prise d'acte, un processus de rupture conventionnelle.

Dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, le juge déduit de tous ces éléments que l'absence de visite de reprise n'a pas empêché la poursuite du contrat de travail et déboute le salarié de sa demande de requalification de sa prise d'acte en licenciement nul (telle est la solution pour les salariés protégés).

UNE TRES BONNE DECISION !

PAIE

■ **Le montant des titres-restaurant à la charge des salariés peut être prélevé sur leur salaire**

Cass. soc. 1-3-2017 n° 15-18.333 F-PB

Dans cette affaire, leur employeur ayant refusé le paiement en espèces des titres-restaurant à compter d'une certaine date et imposé un prélèvement sur le salaire à ce titre, deux salariés saisissent la juridiction prud'homale afin de contester ce nouveau mode de paiement.

A l'appui de leur contestation, ils invoquent un accord signé avec leur employeur prévoyant le paiement en espèces de ces titres et font valoir que le titre-restaurant constitue, nonobstant sa qualification d'avantage en nature, une fourniture au regard de l'article L 3251-1 du Code du travail que l'employeur ne peut pas compenser avec le salaire.

Rappelant que le titre-restaurant constitue un **avantage en nature** payé par l'employeur entrant dans la rémunération du salarié, la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir considéré qu'il ne constitue pas une fourniture au sens de l'article L 3251-1 du Code du travail, de sorte que l'employeur ne peut pas se voir opposer l'interdiction de compensation posée par ce texte.

Il lui est donc possible de retenir sur le salaire la partie du coût du titre-restaurant à la charge des salariés.

IL FALLAIT OSER !

■ **Les bons d'achat octroyés par l'employeur sont assujettis à cotisations**

Cass. 2e civ. 30-3-2017 n° 15-25.453 F-PB

En l'espèce, un employeur avait, à l'occasion des fêtes de Noël, remis aux salariés des bons d'achat et cadeaux dont la valeur n'avait pas excédé 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale,

conformément aux préconisations de l'administration. L'Urssaf avait néanmoins procédé à un redressement, estimant que les bons étaient attribués dans des **conditions discriminatoires**. Elle demandait, pour les mêmes motifs, la cassation de l'arrêt de la cour d'appel ayant annulé le redressement en se fondant sur les textes administratifs précités.

La Cour de cassation casse l'arrêt, mais sans reprendre l'argumentation de l'organisme de recouvrement. Elle reproche simplement aux juges d'avoir statué sur le fondement d'une **circulaire** et d'une **lettre ministérielle dépourvues de toute portée normative**, en violation notamment de l'article L 242-1 du CSS.

Il en résulte que les bons d'achat sont assujettis à cotisations quelles que soient les conditions dans lesquelles l'employeur les octroie (respect ou dépassement du plafond de 5 % du PASS, absence ou non de discrimination). Le respect ou non des conditions posées par l'administration pour échapper aux cotisations est sans conséquence en cas de contentieux.

INTERESSANT ...

■ **Si l'opposition à contrainte est irrecevable, la mise en demeure de l'Urssaf est incontestable**
Cass. 2e civ. 9-3-2017 n° 16-11.167 F-PB

Toute action de l'Urssaf aux fins de recouvrement de cotisations ou majorations est précédée de l'envoi d'une **mise en demeure** au débiteur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'invitant à régulariser sa situation dans le mois (CSS art. L 244-2 et R 243-59-9). Cette mise en demeure peut être contestée devant la commission de recours amiable de l'Urssaf (CSS art. R 142-1) puis, en cas de rejet, devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Toutefois, si au terme du délai qui lui a été imparti par la mise en demeure, le cotisant n'a pas régularisé sa situation, l'Urssaf peut lui faire signifier une **contrainte** qui, à défaut d'opposition dans les 15 jours de sa signification, comporte la valeur d'un jugement (CSS art. L 244-9). Cette contrainte peut être décernée même si le cotisant a saisi la commission de recours amiable d'un recours contre la mise en demeure.

Si une contrainte lui a été signifiée et qu'il n'a **pas fait opposition**, le cotisant ne peut plus contester, par la voie d'une contestation de la mise en demeure préalable, la régularité et le bien-fondé des chefs de redressement qui font l'objet de la contrainte.

C'est donc en toute logique que la Cour de cassation décide qu'il est impossible au cotisant dont l'opposition à contrainte a été **déclarée irrecevable**, de contester, par la voie d'un recours contre la mise en demeure, la régularité et le bien-fondé des chefs de redressement qui font l'objet de la contrainte.

En l'espèce, l'irrecevabilité de l'**opposition** résultait de son **défaut de motivation**. On rappelle, à ce propos, que l'opposition non motivée est recevable si le cotisant n'a pas été informé de son obligation de la motiver à peine d'irrecevabilité.

FAITES ATTENTION AUX DELAIS !

CONTRAT DE TRAVAIL

■ **On ne peut pas imposer à un salarié inapte de solder ses congés dans l'attente de son reclassement**
Cass. soc. 1-3-2017 n° 15-28.563 F-D

Le salarié déclaré inapte par le médecin du travail qui, au bout d'un mois, n'est ni reclassé ni licencié a droit, selon l'article L 1226-4 du Code du travail, à la reprise du versement de son salaire.

La Cour de cassation confirme un principe déjà retenu en 2013 : l'employeur méconnaît ses obligations à l'égard du salarié physiquement inapte si, plutôt que de lui verser sa rémunération à l'issue du délai d'un mois comme le prévoit l'article précité, il lui impose de prendre des congés payés.

La Cour de cassation veille strictement au respect par l'employeur de son obligation de reprise du versement de la rémunération : il s'agit d'**éviter que celui-ci laisse la situation perdurer**, sans prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail lorsque le reclassement est impossible.

Tout comportement visant à contourner cette obligation est abusif. C'est ce que rappelle en l'espèce la chambre sociale de la Cour, en censurant la cour d'appel qui avait débouté le salarié de sa demande de rappel de salaire.

C'ETAIT BIEN TENTE ... !

■ Périmètre de reclassement du salarié inapte : la charge de la preuve ne pèse pas que sur l'employeur

Cass. soc. 15-3-2017 n° 15-24.392 F-SD

Le **périmètre du groupe** à l'intérieur duquel doit être recherché le reclassement préalable au licenciement pour inaptitude physique est lié à l'existence de possibilités de **permutation d'emploi** entre les entités différentes, tenant aux activités qu'elles exercent, à leur localisation et à leur organisation. La même solution a été retenue pour le périmètre de reclassement préalable au licenciement économique.

Rapprochant encore ces jurisprudences, la Cour de cassation **transpose** à l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude physique le régime de la preuve qu'elle a retenu récemment à propos du **périmètre de reclassement préalable au licenciement économique**.

Le juge saisi d'un litige en la matière doit former sa conviction au vu de l'ensemble des **éléments de preuve** qui lui sont **soumis tant par l'employeur que par le salarié**. Il ne peut donc pas se borner à relever, comme en l'espèce, que l'employeur "ne justifie pas d'une impossibilité de permutation" entre des entreprises relevant d'un même ensemble franchisé, pour en déduire qu'il a ainsi manqué à son obligation.

UNE DECISION INTERESSANTE

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ Nullité du licenciement : le salarié protégé peut récupérer des avantages perdus

Cass. soc. 2-3-2017 n° 15-25.273 F-D

L'article L 2422-4 du Code du travail accorde au salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est annulée une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi entre la rupture et sa réintégration, lorsqu'il la demande dans le délai légal. Cette indemnité, qui a le caractère d'un complément de salaire, a vocation à réparer son préjudice tant matériel que moral.

Pour la Cour de cassation, le **préjudice matériel du salarié** correspond aux rémunérations qu'il aurait perçues pendant la période considérée s'il avait continué à travailler, diminuées des revenus éventuellement perçus par ailleurs.

La question soumise aux juges, dans l'arrêt du 2 mars 2017, était celle de savoir si cette indemnité doit inclure une réparation au titre de la **perte d'accès**, pendant la période d'éviction, **à des tarifs préférentiels accordés par l'employeur** sur les produits qu'il commercialise.

En l'espèce, le salarié protégé travaillait pour une compagnie aérienne et bénéficiait de **billets d'avion à tarif réduit**. N'ayant pas eu accès à ces tarifs privilégiés pendant sa période d'éviction, d'une durée de presque 6 ans, il avait acheté des billets d'avion au prix public : la somme atteignait plus de 11 000 euros. La cour d'appel, considérant que les tarifs préférentiels accordés par l'employeur sur ses produits au salarié n'étaient pas la contrepartie d'une prestation de travail, a débouté le salarié. A tort, selon la Cour de cassation, qui censure la décision : les billets d'avion à tarif réduit constituent un **avantage lié à l'emploi du salarié**, dont la privation pendant la période d'éviction ouvre droit à réparation.

AIE AIE AIE