

LE CAS SOCIAL

Juin 2024

SPECIAL JURISPRUDENCE

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ Quand un courriel de rappel à l'ordre ne constitue pas une sanction disciplinaire

Cass. soc. 20-3-2024 n° 22-14.465 F-D, J. c/ Sté ACI-Global Fitness

Constitue un rappel à l'ordre et non un avertissement le courriel adressé au salarié par l'employeur, ne comportant aucune mesure à son encontre et lui demandant de faire preuve de respect et de cesser d'être agressif et de colporter des rumeurs auprès de la clientèle et des autres salariés.

Reproches écrits adressés au salarié par l'employeur : simple rappel à l'ordre ou avertissement disciplinaire ? Si la distinction peut être délicate, elle n'est pas sans conséquence, car un avertissement est une sanction disciplinaire à part entière empêchant l'employeur de sanctionner à nouveau le salarié pour les mêmes faits fautifs, en application de la règle non bis in idem.

Le Code du travail définit une sanction disciplinaire comme toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. La chambre sociale de la Cour de cassation admet généralement l'existence d'une sanction lorsque l'employeur adresse par écrit des reproches au salarié, l'invitant ou le mettant en demeure de modifier son comportement.

Tel n'a cependant pas été le cas dans un arrêt du 20 mars 2024, s'agissant d'un courriel adressé par l'employeur au salarié au cours d'une mise à pied conservatoire, à propos duquel les juges du fond avaient relevé qu'il ne comportait aucune mesure à l'encontre de l'intéressé et qu'il se bornait à lui demander de faire preuve de respect à son égard, de cesser d'être agressif, de faire preuve de jugements moraux, de colporter des rumeurs et autres dénigrements auprès de la clientèle et des autres salariés. La Cour de cassation approuve la décision de la cour d'appel, laquelle, après avoir retenu que ce courriel constituait tout au plus un rappel à l'ordre, en avait déduit que le pouvoir disciplinaire de l'employeur n'était pas épuisé et que celui-ci avait donc pu par la suite notifier un licenciement pour faute grave motivé par un abus du salarié de sa liberté d'expression.

UNE DECISION BIENVENUE

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ La mise à pied conservatoire n'est pas un préalable obligatoire au licenciement pour faute grave

Cass. soc. 2-5-2024 n° 22-13.869 F-D, Sté Securitas transport aviation security c/ F.

En l'espèce, un employeur reproche à une salariée des faits en date du 28 octobre 2015, la convoque à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 4 novembre 2015 et la licencie pour faute grave le 26 novembre suivant. La salariée conteste la légitimité de la rupture de son contrat de travail.

La cour d'appel accueille sa demande et juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle considère que l'employeur ne pouvait pas prétendre que la gravité des faits reprochés à la salariée rendait impossible son maintien dans l'entreprise alors qu'il l'avait laissée à son poste de travail durant la période de la procédure de licenciement, soit pendant près de 3 semaines entre la convocation à l'entretien préalable et la notification du licenciement. Cette décision est censurée par la Cour de cassation.

La Cour de cassation rappelle que l'employeur qui entend engager une procédure de licenciement pour faute grave n'est pas tenu de prononcer une mise à pied conservatoire. Une solution qui s'inscrit dans la lignée de sa jurisprudence.

Puis la Cour de cassation ajoute que le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la procédure n'est pas exclusif du droit pour l'employeur d'invoquer l'existence d'une faute grave. Même si la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, il est tout à fait possible de laisser le salarié en poste durant la procédure de licenciement. À ce titre, il convient de rappeler qu'aucun texte n'oblige l'employeur à procéder à une mesure conservatoire avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave.

UN RAPPEL PAS INUTILE

■ La clause d'un prêt prévoyant le remboursement anticipé en cas de départ du salarié est licite

Cass. soc. 2-5-2024 n° 22-17.878 F-D, D. c/ Sté Axa assistance France

Un salarié a conclu avec son employeur un contrat de prêt pour l'acquisition d'un appartement. Le contrat de prêt contenait une clause de déchéance de terme prévoyant le remboursement du prêt en cas de départ du salarié de l'une des sociétés du groupe pour quelque cause que ce soit, démission ou licenciement. L'employeur a licencié le salarié et a réclamé le remboursement du solde du prêt principal et les intérêts afférents. Le salarié conteste la licéité de la clause de remboursement de prêt.

La cour d'appel, qui a retenu que le licenciement du salarié était justifié, a jugé que l'employeur pouvait se prévaloir de la clause litigieuse.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve les juges du fond après avoir rappelé que la clause d'un prêt consenti par un employeur, selon laquelle le remboursement de ce prêt sera anticipé en cas de départ du salarié de l'entreprise, ne constitue pas une condition purement de celui qui s'oblige au remboursement du prêt dès lors que l'anticipation de ce remboursement relève tant de l'initiative de l'employeur en cas de licenciement que de celle du salarié en cas de démission.

Ce n'est toutefois pas la solution retenue par la 1^e chambre civile. Si, dans un premier temps, elle validait ce type de clause, elle considère depuis un arrêt de 2019 que la clause stipulant la résiliation de plein droit du prêt consenti par un employeur à un salarié en cas de rupture du contrat de travail est abusive car elle crée un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au détriment du salarié ainsi exposé à une aggravation soudaine des conditions de remboursement et à une modification substantielle de l'économie du contrat de prêt.

IL FAUT APPROUVER LA CHAMBRE SOCIALE !

■ La relation intime entre deux salariés ne doit pas être dissimulée en cas de conflit d'intérêts

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-16.218 F-B, Z. c/ Sté Payen

En l'espèce, un salarié exerce des fonctions de direction. Il est chargé de la gestion des ressources humaines et reçoit une délégation de pouvoir effective et permanente du président du directoire en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation de travail et pour présider les institutions représentatives du personnel. Ce salarié entretient pendant plusieurs années une relation amoureuse avec une autre salariée de l'entreprise qui occupe quant à elle différents mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel. Il n'en informe pas son employeur qui finit par l'apprendre et le licencier pour faute grave. Le salarié demande en justice l'annulation de son licenciement en raison de son caractère attentatoire à sa vie privée et, à titre subsidiaire, que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse. Ses demandes sont rejetées devant la cour d'appel et la Cour de cassation.

Pour les juges, en dissimulant cette relation amoureuse à l'employeur, le salarié a manqué à son obligation de loyauté. En l'occurrence, l'employeur précise dans la lettre de licenciement qu'il « n'est évidemment nullement dans notre intention de nous immiscer dans votre vie privée ». Le licenciement disciplinaire prononcé ici à l'encontre du salarié repose non pas sur la seule existence d'une relation intime entre deux salariés mais sur la dissimulation de celle-ci, qui est à l'origine d'un conflit d'intérêts et d'actes de déloyauté.

La Cour de cassation, s'appuyant sur le pouvoir souverain de la cour d'appel, considère qu'elle a pu déduire de ses constatations un manquement du salarié à son obligation de loyauté envers son employeur. Le licenciement pour faute grave est donc approuvé. Une sanction qui peut sembler très sévère, notamment dans la mesure où la salariée avait quitté les effectifs de l'entreprise au moment du licenciement.

L'AMOUR A DONC DES LIMITES !

L'horaire collectif modifié sans consultation préalable du CSE reste opposable au salarié

Cass. soc. 7-5-2024 n° 22-23.032 F-D, O. c/ Sté Pomona

L'horaire collectif de travail, qui indique les heures de début et de fin de chaque période de travail, s'impose aux salariés concernés. Lorsqu'il est déjà mis en place, l'horaire collectif peut, sauf accord collectif, être unilatéralement modifié par l'employeur, sous réserve d'avoir au préalable : consulté le CSE en cas de modification importante de l'horaire collectif, transmis les horaires collectifs rectifiés à l'inspecteur du travail et affiché l'horaire collectif de façon apparente et lisible dans les lieux concernés.

En l'espèce, un employeur modifie l'horaire collectif de travail, sans respecter aucune des conditions précitées. Un salarié en déduit que le nouvel horaire collectif issu d'une décision manifestement illégale de l'employeur ne s'impose pas à lui et refuse de s'y soumettre. L'employeur le licencie en conséquence.

Pour la Cour de cassation, confirmant l'arrêt d'appel, un salarié ne peut pas se prévaloir de l'absence de consultation des instances représentatives du personnel lors de la modification de l'horaire collectif de travail pour s'affranchir de l'obligation de respecter les contraintes liées à cet horaire. Même prise à l'issue d'une procédure irrégulière, la décision de l'employeur est opposable aux salariés.

Comme le rappelle la Cour de cassation, la cour d'appel a relevé que le contrat de travail du salarié ne prévoyait pas d'horaires précis de sorte que le salarié ne pouvait pas se présenter sur son lieu de travail à l'heure de son choix sans respecter le planning de service.

UNE DECISION LOGIQUE

Quand l'avis d'inaptitude dispense l'employeur de rechercher un reclassement avant le licenciement

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-13.522 F-B, Sté Manufacture française des pneumatiques Michelin c/ V.

En l'espèce, à l'issue d'une visite médicale de reprise, un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail. Celui-ci précise expressément sur son avis que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi », et non dans « un » emploi, comme le prévoit l'article L 1226-2-1 du Code du travail. Le salarié licencié pour inaptitude saisit la juridiction prud'homale afin que la rupture de son contrat de travail soit jugée sans cause réelle et sérieuse au motif que son employeur n'aurait pas rempli ses obligations en ne cherchant pas à le reclasser avant son licenciement.

La cour d'appel fait droit à sa demande, jugeant que l'employeur n'a procédé à aucune recherche de reclassement, alors que l'avis du médecin du travail n'était pas de nature à l'exonérer de son obligation à cet égard. Selon elle, cet avis ne mentionne l'impossibilité de reclassement que dans l'emploi, et non dans tout emploi. Selon les juges du fond, la mention de l'emploi, qui tend à viser l'emploi occupé précédemment, ne pourrait pas être assimilée à celle d'un emploi, qui suggère la référence à une généralité d'emplois. Un salarié pourrait, en effet, être inapte à un type d'emploi sans l'être nécessairement à tout emploi, sauf indication en ce sens du médecin du travail, inexistante en l'espèce.

L'employeur se pourvoit en cassation, arguant que le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à son poste de travail ainsi qu'à tout emploi de l'entreprise et l'a dispensé de rechercher un reclassement en raison de l'état de santé du salarié. À l'appui de son pourvoi, il se prévaut d'un courriel daté du même jour que l'avis d'inaptitude par lequel le médecin du travail l'a informé de ce qu'il avait statué, en ce qui concerne le salarié, par une inaptitude définitive à son poste de nettoyage avec impossibilité de reclassement dans l'emploi. Le médecin lui a également précisé que cette décision le relevait de l'obligation de rechercher un reclassement professionnel et que, sauf élément contraire, le salarié devrait faire l'objet d'un licenciement.

La Cour de cassation censure la décision des juges du fond. Pour elle, dès lors que l'avis d'inaptitude mentionnait expressément que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement. Le licenciement pour inaptitude notifié à ce dernier sans recherche préalable de reclassement reposait donc sur une cause réelle et sérieuse.

SOYEZ PRUDENTS ...

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Des propos racistes tenus lors du repas de Noël du CSE laissent supposer une discrimination

Cass. soc. 15-5-2024 n° 22-16.287 F-D

Une salariée saisit le conseil de prud'hommes en vue notamment d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail, de voir juger que cette résiliation produit les effets d'un licenciement nul car dû à un harcèlement moral discriminatoire. Elle se plaint d'avoir subi des quolibets et clichés racistes de la part de sa supérieure hiérarchique, à son égard et vis-à-vis des noirs en général, spécialement lors du repas de Noël organisé par le comité d'entreprise.

Elle est déboutée en appel. Les juges constatent que la référence à la couleur de peau de la salariée a été évoquée par la supérieure hiérarchique dans le contexte très particulier d'un repas festif, organisé non par l'employeur mais par le comité d'entreprise, en dehors de l'entreprise et du temps de travail. En outre, ils relèvent qu'il n'est pas démontré que les faits dénoncés, se rapportant à des avantages que la salariée expliquait pouvoir obtenir de la part de commerçants dans le cadre de réclamations (par exemple un surclassement ou des « miles » par une compagnie aérienne) se rattachent à la vie professionnelle de l'intéressée et à celle de l'entreprise. Ils en déduisent que ces faits, indépendants de la vie professionnelle de la salariée, ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Devant la cour d'appel, la salariée a invoqué un certain nombre de faits pour démontrer la discrimination raciale subie : absence de double écran informatique ou de ligne téléphonique dédiée alors que tous les autres salariés en disposaient, apparition de ses noms et fonctions au plus bas de l'organigramme, attribution d'un CDI à un jeune stagiaire d'un poste équivalent au sien alors qu'elle avait exprimé le souhait de bénéficier d'un tel contrat, etc. Mais aucun de ces faits n'étaient établis. En revanche, les propos tenus lors du repas de Noël étaient, eux, corroborés par le témoignage de plusieurs salariés figurant dans le compte-rendu de l'enquête menée par le CHSCT.

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis. Elle casse l'arrêt d'appel, considérant que les propos à caractère raciste, tenant à la couleur de peau de la salariée, avaient été tenus par sa supérieure hiérarchique au cours d'un repas de Noël avec des collègues de travail, organisé par le comité d'entreprise, ces propos relevaient donc de la vie professionnelle de la salariée et constituaient des éléments laissant supposer une discrimination en raison de ses origines.

UNE DECISION LOGIQUE