

LE CAS SOCIAL

Janvier 2025

UN PEU DE JURISPRUDENCE POUR BIEN COMMENCER L'ANNEE

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

■ **Arrêt pour accident du travail : le salarié aidant un ami ne manque pas à son obligation de loyauté**

Cass. soc. 27-11-2024 no 23-13.056 F-D, Sté Sols confluence c/ X. D.

En l'espèce, un chef d'équipe dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident du travail est licencié pour faute grave pour avoir manqué à son obligation de loyauté. Son employeur lui reproche en effet d'avoir exercé une activité concurrente de la sienne durant son arrêt de travail, en travaillant sur un chantier chez un particulier, malgré un premier avertissement pour des faits de même nature, et de s'être approprié, sans autorisation, du matériel de l'entreprise.

Estimant, pour sa part, avoir toujours fait preuve de loyauté à l'égard de son employeur, le salarié saisit la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement. Selon lui, il s'était seulement rendu durant son arrêt de travail chez un ami pour lui donner gracieusement des conseils, sans prendre part aux travaux, puisque toute activité physique lui était interdite. En outre, s'agissant du matériel, il avait seulement orienté son ami vers une société produisant du béton qui fournissait son employeur et récupéré des bidons d'un produit destiné à traiter le béton, qui étaient dans les bennes à déchets de son entreprise.

Après avoir rappelé le principe énoncé ci-dessus, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir jugé que le licenciement du salarié était nul en l'absence de faute grave. Pour elle, elle ne pouvait que juger que le salarié n'avait commis aucun acte de déloyauté envers son employeur dès lors qu'elle avait constaté que :

- l'activité concurrente n'était pas établie, puisque le salarié était intervenu à titre amical et bénévole, l'employeur ne démontrant pas que le salarié aurait perçu une rémunération ;
- le détournement de marchandises appartenant à l'entreprise n'était pas davantage établi, le béton ayant été facturé à son ami, le salarié ayant seulement passé commande ;
- la récupération, y compris dans l'enceinte de l'entreprise, de bidons abandonnés ne constituait pas une faute grave, pas plus que l'absence du salarié de son domicile, entre 9 heures et 11 heures.

LOGIQUE...

■ **Des propos et agissements sexistes caractérisent un harcèlement d'ambiance à caractère sexuel**

CA Paris 26-11-2024 no 21/10408, X. c/ Sté Oodrive

Embauchée en tant qu'ingénieur études et développement, une salariée est licenciée pour insuffisance professionnelle. La salariée conteste son licenciement et soutient notamment avoir été victime de harcèlement discriminatoire.

L'intéressée reproche, en premier lieu, à ses collègues masculins d'avoir surnommé le binôme qu'elle forme avec une de ses collègues féminines, avec laquelle elle a gagné un concours interne, « équipe Tampax », son manager n'ayant pas réagi lorsqu'elle s'en est plainte.

Elle dénonce également l'existence d'un harcèlement d'ambiance en raison des agissements sexistes d'un groupe de collègues travaillant dans l'open space. Ces derniers échangeaient par mail des photographies de femmes en partie dénudées ou dans des positions suggestives accompagnées de commentaires inadéquats, ce dont s'étaient plaintes plusieurs salariées. Ces faits démontrent, selon la salariée, un « relâchement de nature à mettre mal à l'aise l'ensemble des femmes ».

Pour se prononcer, les juges parisiens s'appuient, en premier lieu, sur l'article L 1142-2-1 du Code du travail protégeant le salarié contre tout agissement sexiste. Sont visés les agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En second lieu, les juges du fond visent l'article L 1132-1 du Code du travail, qui sanctionne les mesures discriminatoires et liste les motifs de discrimination prohibés. Ils renvoient également à l'article 1er de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 selon lequel la discrimination inclut notamment tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité

De l'ensemble de ces textes, la cour d'appel conclut que le harcèlement discriminatoire résulte d'un agissement lié à un motif prohibé par la loi qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l'environnement de travail.

UNE DECISION LOGIQUE...

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La liste des postes de reclassement doit indiquer les critères de départage entre salariés

Cass. soc. 8-1-2025 n° 22-24.724 FS-B, Association Transitions pro Grand Est c/ T.

Dans cette affaire, l'employeur, qui avait diffusé une liste « collective » d'offres de reclassement, avait omis de mentionner les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste. Des salariés, qui avaient adhéré au contrat de sécurisation professionnelle (et donc, par définition, n'avaient pas été reclassés), soutenaient que ce manquement à l'obligation de reclassement privait leur licenciement de cause réelle et sérieuse.

Pour l'employeur, l'absence de mention des critères de départage ne constituait qu'une irrégularité de procédure, car cette indication n'est pas déterminante dans la décision du salarié de candidater sur une offre : elle lui permet seulement de contrôler, a posteriori, l'objectivité dans le choix du salarié sélectionné pour le reclassement. Par conséquent, selon l'employeur, cette omission ouvrait seulement droit à des dommages-intérêts aux salariés en mesure de justifier d'un préjudice, mais n'était pas de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Il relevait d'ailleurs qu'en tout état de cause, aucun salarié n'avait candidaté sur le poste proposé en reclassement.

Mais l'argument n'est pas retenu par la Cour de cassation. L'offre de reclassement doit indiquer tous les éléments prévus par l'article D 1233-2-1 du Code du travail. À défaut, elle est imprécise en ce qu'elle ne fournit pas les éléments d'information de nature à donner aux salariés les outils de réflexion déterminant leur décision.

Par conséquent, en ne mentionnant pas les critères de départage en cas de candidatures multiples, l'employeur a manqué à son obligation de reclassement. Ce manquement prive les licenciements de cause réelle et sérieuse.

SOYEZ PRUDENTS ...

■ **Fournir un logement au salarié constitue un avantage en nature à mentionner sur le bulletin de paie**

Cass. soc. 4-12-2024 no 23-14.259 FS-B, Sté Vivauto PL c/ N.

La Cour de cassation rappelle que la fourniture par l'employeur d'un logement à titre gratuit au salarié constitue un avantage en nature qu'il y a lieu d'inclure dans la rémunération du salarié et d'indiquer sur le bulletin de paie qui lui est remis.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence.

Une telle attribution était en l'espèce établie par les constatations des juges du fond, qui relèvent que le salarié, contrôleur technique de véhicules poids lourds, était logé par son employeur dans un bâtiment de l'entreprise, constitué d'une pièce principale de 45 m², avec coin cuisine, douche et toilettes, logement que le salarié avait meublé et dans lequel il vivait et recevait ses amis. Peu importe, pour les juges, et contrairement à ce que soutenait l'employeur, que le salarié ait déclaré son domicile à une autre adresse.

Son omission peut caractériser l'élément intentionnel d'une dissimulation d'emploi salarié.

Pour la cour d'appel, l'intention de l'employeur de dissimuler cet avantage en nature était caractérisée par la circonstance qu'il n'était pas indiqué sur les bulletins de paie, de sorte que le travail dissimulé était établi. La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur au nom de l'exercice du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond dans la caractérisation de l'élément intentionnel.

Dans cette affaire, le salarié réclamait, et a obtenu, l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire, prévue par l'article L 8223-1 du Code du travail en cas de rupture de la relation de travail dans le cadre d'un travail dissimulé.

Rappelons que, en cas de travail dissimulé, l'employeur encourt également des sanctions pénales, risque un redressement de cotisations par l'Urssaf et peut se voir réclamer le remboursement des aides publiques éventuellement perçues.

PENSEZ-Y ...

■ **Véhicule mis à disposition par un tiers : la preuve de l'absence d'avantage incombe à l'employeur**

Cass. 2e civ. 9-1-2025 no 22-15.766, Sté X. c/ Urssaf de Languedoc-Roussillon et 21-25.916 FS-B, Sté X. c/ Urssaf d'Aquitaine

En l'espèce, les salariés de sociétés relevant du bâtiment et des travaux publics bénéficiaient de la mise à disposition permanente d'un véhicule fourni par une association à laquelle ils étaient appelés à adhérer, moyennant le versement d'une cotisation. L'association percevait par ailleurs de l'employeur les sommes qu'elle lui facturait au titre de l'utilisation professionnelle du véhicule.

Jusqu'à présent, les juges du fond considéraient notamment, pour assujettir l'avantage à cotisations et contributions sociales, que la cotisation versée à une association des utilisateurs de véhicules par les salariés, en l'échange de laquelle ils obtiennent un véhicule qu'ils peuvent utiliser aussi bien à des fins professionnelles que personnelles, est dérisoire et ne permet pas de couvrir la charge de leurs déplacements personnels.

Désormais, la deuxième chambre civile raisonne en deux temps :

Dans un premier temps, la Cour de cassation rappelle les règles d'assiette : la mise à disposition permanente, par l'employeur, au profit de ses salariés, d'un véhicule pouvant être utilisé pour leurs déplacements privés, permettant ainsi aux bénéficiaires de faire l'économie de frais de transport qu'ils devraient normalement assumer, constitue, en principe, un avantage en nature.

La circonstance selon laquelle le véhicule est mis à la disposition permanente de salariés par l'intermédiaire d'un tiers ne saurait faire obstacle à la constatation de l'existence d'un avantage en nature, lorsque l'attribution de cet avantage résulte de l'appartenance des salariés à l'entreprise.

Dans un second temps, la Cour de cassation précise les règles de preuve applicables : s'il incombe à l'Urssaf d'établir la mise à disposition permanente du véhicule, notamment par le procès-verbal des agents de contrôle qui fait foi jusqu'à la preuve contraire, il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que la mise à disposition, fût-ce par l'intermédiaire d'un tiers, est exclusive de tout avantage en nature.

L'employeur doit, par conséquent, rapporter la preuve qu'il prend exclusivement en charge le coût afférent aux kilomètres parcourus par ses salariés dans le cadre de leurs déplacements professionnels, sans aucune participation au coût de l'usage personnel du véhicule par ces derniers.

Cette preuve peut être rapportée par tout moyen, conformément à l'article 1358 du Code civil. Toutefois, elle ne peut pas résulter des seules facturations établies par le tiers qui met les véhicules à disposition des salariés, lesquelles doivent être corroborées par d'autres éléments de preuve.

Les juges du fond ayant constaté, dans les deux affaires, qu'une telle preuve n'était pas rapportée par l'employeur, c'est à bon droit qu'ils ont rejeté les demandes de ce dernier tendant à l'annulation du redressement opéré par l'organisme de recouvrement.

INTERESSANT ...

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Fournir un logement au salarié constitue un avantage en nature à mentionner sur le bulletin de paie

Cass. soc. 4-12-2024 no 23-13.337 FS-B, R. c/ Sté Cilomate transports

En l'espèce, un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail le 11 juin 2019. Celui-ci précise sur son avis que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi et renvoie à un précédent courrier par lequel il faisait connaître les capacités restantes du salarié à l'employeur. Ce dernier, qui a repris entre-temps le paiement de son salaire, demande 4 mois plus tard au salarié s'il accepterait un reclassement à l'étranger, ce qu'il refuse, puis des précisions au médecin du travail sur son avis, avant de consulter, le 29 novembre, les autres sociétés du groupe pour un éventuel reclassement.

N'étant ni reclassé ni licencié le 31 janvier 2020, le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, avant d'être licencié 2 mois après pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La cour d'appel le déboute de sa demande de résiliation judiciaire jugeant que, si l'employeur a tardé à engager la procédure de tentative de reclassement du salarié puis la procédure de licenciement, l'obligation de reclassement est autonome de celle de la reprise du versement du salaire et n'est pas enfermée dans un délai. Dès lors, cette lenteur ne peut pas constituer un manquement de la part de l'employeur à ses obligations contractuelles ou légales.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et censure la décision des juges du fond, rappelant notamment les dispositions de l'article L 1222-1 du Code du travail selon lesquelles le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Pour elle, la cour d'appel qui avait constaté que le salarié avait été maintenu dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise, le contraignant ainsi à saisir la juridiction prud'homale, aurait dû en déduire l'existence d'un manquement de l'employeur à ses obligations et dire si un tel manquement était d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail, ce qu'elle n'a pas fait en l'espèce.

Il appartiendra donc à la cour d'appel de renvoi d'en juger pour prononcer ou non la résiliation judiciaire du contrat. Rappelons en effet que, lorsque le salarié qui a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail est licencié avant que le juge ne se prononce, celui-ci doit, en premier lieu, rechercher si la demande de résiliation est justifiée. Ce n'est que dans le cas contraire qu'il se prononce sur le licenciement notifié par l'employeur (Cass. soc. 7-2-2007 no 06-40.250 FS-PB : RJS 4/07 no 427).

ATTENTION !