

Juin / N°133

FAUTE LOURDE : LA NATURE DES FONCTIONS PEUT JOUER DANS L'APPRECIATION DE LA FAUTE

Dans un arrêt récent de la Cour de cassation, la notion de faute lourde a été précisée.

Cette affaire concernait un **directeur d'usine** licencié pour faute lourde et jugé coupable d'abus de biens sociaux.

Rappelons que la faute lourde est définie par la jurisprudence comme une **faute d'une exceptionnelle gravité commise avec l'intention de nuire à l'employeur**. La Cour de cassation l'a rappelé, la faute lourde est caractérisée par *l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise*¹.

La faute lourde suppose donc un élément intentionnel mais surtout une intention de nuire.

Dans cette affaire, un directeur d'usine avait usé de sa qualité de directeur pour **s'accorder une prime d'un montant exorbitant** (plus de six fois son salaire annuel) **alors qu'il avait connaissance de la situation comptable difficile de son employeur**. Cette prime n'avait, qui plus est, fait l'objet d'aucune information ni accord avec le Conseil d'administration.

La faute lourde prive le salarié de ses indemnités en cas de licenciement et permet d'engager sa responsabilité pécuniaire. Les juges sont donc particulièrement vigilants et stricts sur son application, c'est pourquoi ils ne reconnaissent pas l'existence d'une faute lourde lorsque le salarié avait certes conscience du préjudice causé à son employeur mais n'avait pas l'intention de lui

nuire (le cas d'un vol de fourniture de bureau par exemple).

Mais en l'occurrence, la Cour de cassation considère que *le salarié avait usé de sa qualité de directeur d'usine pour s'attribuer une prime exorbitante [...] dont il connaissait l'impact sur l'entreprise et le caractère irrégulier de la fixation*. Il en ressort que **le niveau ou la nature des fonctions exercées par le salarié** (en l'espèce appartenant à la sphère dirigeante) **ont joué dans l'appréciation de la faute lourde et la caractérisation de la volonté de causer un préjudice** puisque la Cour précise bien que compte tenu de ses fonctions, le salarié avait conscience de l'impact de ses agissements. C'est donc logiquement qu'elle approuve la Cour d'appel d'en avoir déduit que *les agissements de ce salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde*.

Soc. 2 juin 2017 n° 15-28.115

QUE FAIRE EN CAS DE FORTES CHALEURS ?

Alors que la France a connu un épisode de canicule (alerte canicule niveau 3 du Plan national canicule 2017), **la CFTC Cadres souhaitait revenir sur le risque que les grandes chaleurs engendrent pour les salariés et les solutions pour y remédier**.

Dans le cadre de son **obligation de sécurité**², l'employeur doit respecter les obligations légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. Celles-ci peuvent être issues du Code du travail mais aussi de bien d'autres sources, par exemple de certaines dispositions du Code de la santé publique (pour le tabagisme par exemple), de textes non codifiés (par

¹ Soc. 22 octobre 2015 n° 14-11.291

² Soc. 28 février 2002 n° 00-10.051

exemple les obligations en matière de vaccination), d'accords collectifs, de recommandations de la Caisse nationale d'assurance maladie...

Ces prescriptions, même lorsqu'elles ne semblent pas avoir une forte valeur juridique, doivent être appliquées car leur non-respect pourrait, en cas d'accident, aboutir à la reconnaissance d'une faute inexcusable.

Concernant les grandes chaleurs, l'**Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)** considère par exemple qu'*au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire, et 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés*. Rappelons qu'en vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur *prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés*. Il doit ainsi notamment *éviter les risques et adapter le travail à l'homme*³.

L'INRS précise qu'*au-delà de 33 °C, le travail par forte chaleur présente des dangers* et peut être à l'origine de troubles pour la santé voire d'accidents du travail dont certains peuvent être mortels. *Les risques liés au travail par fortes chaleurs en été doivent être repérés et le travail adapté*.

La **Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)** rappelle également⁴ qu'*il est recommandé aux chefs d'entreprise de faire évacuer le personnel des bureaux quand les conditions d'hygiène et de sécurité deviennent mauvaises. Ces conditions sont les suivantes : 34 °C en été ; 14 °C en hiver*.

Tenu d'éviter les risques, l'employeur doit donc en cas de fortes chaleurs **prendre des mesures afin de diminuer le risque que cela fait courir aux salariés**. Cela peut passer par la mise à la disposition des travailleurs d'eau fraîche, l'installation d'espaces ombragés, de stores aux fenêtres, s'assurer de la bonne ventilation des locaux de travail, informer les salariés des risques et des moyens de prévention, des signes et symptômes du coup de chaleur, d'éviter le travail isolé, de surveiller la température ambiante, d'augmenter la fréquence des pauses, de limiter les efforts physiques, de décaler les horaires pour réduire les activités durant les heures les plus chaudes, ou enfin évacuer les locaux si la température de l'air atteint ou dépasse 34 °C.

DES FONCTIONS DE DIRECTION, MEME A UN NIVEAU DECENTRALISE, JUSTIFIENT LE STATUT DE CADRE DIRIGEANT

Un arrêt de la Cour de cassation en date du 11 mai 2017 revient sur la notion de cadre dirigeant.

Dans cette affaire, **un salarié d'une entreprise du BTP, chef de secteur, contestait sa qualification de cadre dirigeant au motif qu'il exerçait ses fonctions uniquement à un niveau décentralisé de l'entreprise**.

Le statut de cadre dirigeant a pour particularité d'exclure le salarié de certaines dispositions du Code du travail sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires d'une part et sur les repos et jours fériés d'autre part. Cela implique pour le salarié cadre dirigeant de ne pas bénéficier par exemple des dispositions sur les heures supplémentaires, sur les RTT, les temps de repos quotidiens ou le travail de nuit. Le statut de cadre dirigeant est donc lourd d'obligations et ne doit pas s'appliquer à tout le monde.

L'article L. 3111-2 réserve d'ailleurs ce statut aux *cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement*. A ces trois critères cumulatifs, la jurisprudence ajoute *la participation à la direction de l'entreprise*⁵ comme condition indispensable.

Dans l'affaire en cause, le salarié répondait à tous les critères relevant du cadre dirigeant. En effet, comme le relève la Cour, **le cadre avait d'importantes responsabilités** avec sous ses ordres plusieurs salariés, avait en charge la partie commerciale et la gestion technique et financière des chantiers pris dans son secteur. Il disposait également d'une **autonomie de décision** et d'une indépendance importante, pouvait conclure tous marchés de travaux publics ou privés d'un montant pouvant aller jusqu'à un million d'euros, choisir de sous-traiter ou pas ses marchés. Ce cadre représentait sa société à l'égard des tiers et disposait d'une délégation de pouvoir en matière de santé et de sécurité mais aussi de mandats lui permettant de recruter ou licencier

³ Art. L. 4121-2 du Code du travail

⁴ Recommandation R226 de la CNAMTS

⁵ Soc. 31 janvier 2012 n° 10-24.412

du personnel ou d'engager la société. Enfin, il **participait aux comités de direction** et bénéficiait d'un **niveau de rémunération** parmi les plus élevés puisque seuls cinq autres salariés en percevaient une supérieure.

Pour la Cour de cassation, **le fait que ce cadre dirigeant n'exerçait ses fonctions qu'à un niveau décentralisé de l'entreprise** (un secteur seulement) **n'est pas suffisant pour l'exclure du statut de cadre dirigeant**. Elle en déduit que les règles relatives à la durée du travail ne lui étaient pas applicables et le déboute de sa demande de rappel de salaires pour des heures supplémentaires puisque celles-ci ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants.

Soc. 11 mai 2017 n° 15-27.118

LORSQUE DES HEURES DE DELEGATIONS SONT PRISES SUR UN REPOS COMPENSATEUR, CELUI-CI DOIT ETRE REPORTE

La Cour de cassation est venue préciser, dans un arrêt du 23 mai dernier, le **régime des heures de délégation prises lors d'un repos compensateur** (lequel résulte de l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel).

Dans cette affaire, une salariée titulaire de plusieurs mandats représentatifs avait saisi le Conseil des Prud'hommes en référé car **son employeur avait arrêté de lui payer les heures de délégation qu'elle effectuait lors de ses contreparties obligatoires en repos**.

Rappelons que les heures de délégation permettent aux représentants du personnel d'exercer effectivement leurs mandats. **Elles peuvent être prises en dehors du temps de travail** lorsque les nécessités du mandat l'exigent⁶ et même pendant une période de congés payés⁷ ou de suspension du contrat de travail.

Considérées comme du temps de travail effectif, les heures de délégation son payées à l'échéance normales. Lorsqu'elles sont prises en dehors du temps de travail pour les nécessités du

mandat, elles sont **rémunérées en heures supplémentaires ou donnent droit à un repos compensateur** si la convention collective le prévoit.

Dans l'affaire en cause, l'employeur, en cessant de rémunérer les heures de délégation réalisées durant la période de repos, désavantageait la salariée titulaire de mandats puisque celle-ci ne bénéficiait plus de l'intégralité de son droit à la contrepartie obligatoire en repos.

Cette situation n'était pas acceptable pour la Cour de cassation qui pose pour principe dans son attendu que **la salariée ne pouvait être privée des jours de repos compensateur du fait de l'exercice de ses mandats durant cette période de repos compensateur**. Elle en déduit donc logiquement que **la salariée est en droit de réclamer le report de la part de ce repos** coïncidant avec l'exercice d'heures de délégation. En revanche, il résulte des articles D. 3121-14 et R. 1455-7 du Code du travail que ce n'est qu'en cas de rupture du contrat que le salarié peut obtenir le paiement d'une indemnité provisionnelle correspondant à la part de repos perdue.

La CFTC Cadres tient à vous rappeler que **le crédit d'heures doit être exclusivement utilisé pour l'exercice des fonctions représentatives pour lesquelles il est alloué**. Une mauvaise utilisation de ce crédit d'heures expose le salarié au remboursement de la rémunération des heures indûment utilisées ainsi qu'à des sanctions disciplinaires de la part de son employeur.

A noter également que **lorsque les salariés sont au forfait-jours, les heures de délégations peuvent être regroupées en demi-journées** de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié. En général, 4 heures de mandat correspondent à une demi-journée de travail.

Soc. 23 mai 2017 n° 15-25.250

« La lettre des cadres » n°133 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

⁶ Soc. 30 mai 2007 n° 04-45.774

⁷ Soc. 19 octobre 1994 n° 91-41.097