

OCTOBRE-NOVEMBRE / N°100

Un état dépressif peut excuser un comportement violent

Les injures, menaces et autres actes violents sur le lieu de travail, sont normalement de nature à justifier un licenciement disciplinaire, a fortiori quand ils sont dirigés vers l'employeur ou un supérieur hiérarchique. Mais le salarié peut parfois présenter **des circonstances atténuantes ou justificatives**, en particulier en présence d'un **état pathologique** ayant altéré son discernement au moment des faits.

C'est ce qu'illustre une affaire tranchée le 3 juillet 2013 par le Conseil d'Etat, à propos d'un salarié protégé dont l'état dépressif était avéré en l'espèce. En effet, le Conseil d'Etat considère que la législation protectrice contre les discriminations interdit à l'inspecteur du travail de délivrer une autorisation de licenciement dans ce cas de figure.

En l'espèce, le salarié avait été licencié pour motif disciplinaire en raison de son comportement agressif et de diverses violences commises au cours d'une même journée à l'encontre de son supérieur hiérarchique. Contestant l'autorisation administrative de licenciement, le salarié avait fait valoir qu'il ne pouvait pas être tenu pour responsable des agissements mis en cause. Une expertise médicale concluait en effet qu'il souffrait de troubles de comportements en raison d'une pathologie névrotique grave pour laquelle il bénéficiait d'un traitement médicamenteux ayant conduit à une modification de son état de conscience.

Cependant comme l'indique le Conseil d'Etat, **toute altération de santé ne suffit pas à justifier un comportement fautif. Pour exclure le licenciement, il faut qu'un lien de cause à effet puisse être établi entre l'état pathologique et les faits reprochés** (ici les effets du médicament étaient bien la cause du comportement violent du salarié selon le rapport d'expertise judiciaire).

Notons que la solution aurait été la même pour un salarié non protégé comme cela a été souvent précisé par la Cour de cassation : **lorsque les faits sont en rapport avec l'état de santé, le licenciement disciplinaire tombe sous le coup du principe de non discrimination.**

CE. 3 juillet 2013, n° 349496, tables rec. Lebon

Clause d'objectifs et défaut de fixation de ceux-ci : un salarié peut obtenir le montant maximum de la part variable

Lorsque le contrat de travail pose le principe d'une rémunération variable tout en renvoyant à l'employeur le soin de fixer unilatéralement les objectifs à atteindre pour en bénéficier, ce dernier a intérêt à indiquer en début de période, les éléments de calcul de la prime et les objectifs déterminables à réaliser. **Si le salarié est laissé dans l'incertitude, c'est au juge que reviendra le rôle de fixer le montant de la part variable à accorder en fonction des éléments dont il dispose** (comme notamment les objectifs des années précédentes).

Cependant, dans un arrêt du 10 juillet 2013, **la Cour de cassation a admis une approche plus radicale** lorsqu'il n'est pas possible de se référer aux années précédentes : **si le seul montant disponible pour les juges est le montant maximal de part variable indiqué au contrat de travail, alors il pourra être retenu dans son intégralité.**

En l'espèce, le contrat de travail de ce salarié (directeur administratif) avait été rompu pendant la période d'essai et prévoyait une part variable de 10 000 euros versés en fonction de la réalisation. Il réclamait donc en justice le paiement de la part variable dans son intégralité.

Les juges du fond comme la Cour de cassation condamnent l'employeur au paiement intégral de cette part variable. Faute pour l'employeur d'avoir précisé les objectifs à réaliser à son salarié

ainsi que les conditions de calcul vérifiables, les juges n'avaient aucun autre élément à disposition pour fixer la part variable.

Cette jurisprudence montre là encore la sévérité des juges face à ces clauses d'objectifs dont l'employeur ne fixe pas les objectifs dont dépend le versement de la part variable, celle-ci étant un élément essentiel du contrat de travail. Dans cette lignée, elle avait également été jusqu'à considérer que **l'absence de fixation des objectifs justifiait à elle seule la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié** (Cass.soc., 29 juin 2011, n°09-65710)

Soc, 10 juillet 2013 n°12-17921

Les fichiers transférés via la messagerie personnelle peuvent être présumés professionnels

Dans deux arrêts rendus le 19 juin 2013, la Cour de cassation considère que **des fichiers et autres courriels intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à disposition par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent de la messagerie personnelle du salarié**. Il en résulte que l'employeur peut les consulter librement en l'absence du salarié, tant qu'ils ne sont pas identifiés expressément comme personnels.

Tant qu'un fichier présent sur le disque dur de l'ordinateur professionnel n'est pas marqué comme personnel, **il est alors libre d'accès pour l'employeur sans qu'il ait à requérir la présence du salarié (pour le consulter ou pour exploiter son contenu dans le cadre d'une procédure disciplinaire)**.

Poursuivant sa construction jurisprudentielle, la Cour précise dorénavant que **la provenance même de l'élément enregistré est sans incidence sur l'appréciation de son caractère professionnel ou personnel**.

En l'espèce, une agence de publicité qui soupçonnait deux de ses salariés de concurrence déloyale avait mandaté un expert informatique pour procéder au retrait puis à la copie intégrale du disque dur.

La Cour de cassation **reconnait donc implicitement la validité du procédé visant à effectuer une copie intégrale en leur absence et d'en confier l'analyse à un expert mandaté par l'entreprise autorisant par la même à exploiter la partie du contenu non identifié comme personnel**.

Soc. 19 juin 2013, n°12-12138 et n°12-12139

Inaptitude et reclassement : le salarié ne peut être contraint à prendre ses congés

Peut importe l'origine de l'inaptitude, à défaut de reclassement ou de licenciement dans un délai d'un mois à compter de la visite médicale de reprise, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail).

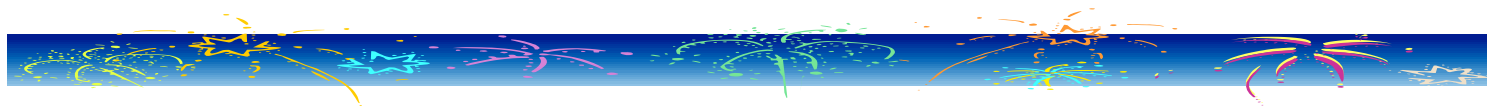
La Cour de cassation se montre particulièrement stricte quant au respect de cette obligation qui est **destinée à la fois à ce que le salarié ne se retrouve pas sans revenu pendant une période prolongée et à inciter l'employeur à régler au plus vite sa situation (reclassement ou licenciement)**.

Dans cette nouvelle décision du 3 juillet 2013, la Cour de cassation **précise de manière inédite que l'employeur ne peut pas substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité pour congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés**.

En l'espèce, une salariée atteinte d'une maladie non professionnelle avait été déclarée inapte à son poste de travail à la suite de deux visites médicales de reprise (12 et 27 avril). Légalement, l'employeur était tenu à l'obligation de reprise du versement de salaire à partir du 28 mai de la même année. Néanmoins ce dernier avait imposé à la salariée la prise de ses congés payés acquis du 28 mai au 12 juillet. L'employeur s'estimait en droit de procéder de la sorte, dans la mesure où la législation sur les congés payés lui permet de déterminer la date de prise de ces repos et qu'en plus la salariée avait bénéficié du maintien de son salaire sur cette période. Cette stratégie présentait un double avantage pour l'employeur qui n'avait plus à régler d'indemnité compensatrice des congés payés et qui, du même coup, s'était acquitté de son obligation de reprise de paiement des salaires.

La Cour de cassation condamne cette technique au motif que l'employeur ne peut substituer à son obligation de reprise de versement des salaires, le paiement d'une indemnité compensatrice des congés payés non pris ni la contraindre à les prendre.

Soc., 3 juillet 2013, n°11-23687



Le fait de réserver une prime aux salariés licenciés à la suite de la fermeture d'un site peut violer l'égalité de traitement

Le Plan social pour l'emploi (PSE) qui réserve une indemnité spécifique aux salariés licenciés à la suite d'une fermeture de site mais en prive les autres dans le cadre de la même procédure collective viole le principe d'égalité de traitement, dès lors que l'employeur ne justifie pas objectivement et de manière proportionnée cette différence de traitement.

En l'espèce, un salarié avait été licencié, son poste étant supprimé suite à une réorganisation de sa fonction dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif. Il saisit la juridiction prud'homale en invoquant le principe d'égalité de traitement en comparaison avec d'autres salariés licenciés dans le cadre de cette procédure mais à la suite de la fermeture de leur site. Pour ces salariés, le PSE prévoyait une indemnité de 10 000 euros.

La Cour d'appel donne raison au salarié et est ensuite approuvée par la Cour de cassation qui précise de nouveau le contour de l'égalité de traitement dans la droite ligne de la construction jurisprudentielle française et européenne : la justification objective de la différence de traitement ainsi que sa proportionnalité avec le but recherché.

Soc., 23 octobre 2013, n°12-23457

Les indemnités dues au salarié protégé licencié sans autorisation et en violation des règles applicables au PSE

En l'espèce, un salarié membre du CHSCT est licencié sans autorisation administrative pour motif économique à la suite de la fermeture du site où il était employé. Il conteste les circonstances de son licenciement et saisit la juridiction prud'homale qui retient la nullité de la rupture pour non respect du statut protecteur mais aussi en raison de l'insuffisance du PSE.

La Cour d'appel infirme le jugement prud'homal et considère que le salarié a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, à une indemnité pour licenciement nul réparant le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement (six mois de salaire brut, article L. 1235-3 du Code du travail). Cependant elle refuse de lui accorder une

indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dans le cadre du PSE.

La Cour de cassation censure cette analyse et précise que le salarié a vocation à obtenir, **d'une part, une somme correspondant aux salaires qu'il aurait normalement perçus lors de la période comprise entre son éviction et l'expiration de sa période de protection** et d'autre part, **soit la somme réparant le caractère illicite de son licenciement** (six mois de salaire brut, article L. 1235-3 du Code du travail) **soit l'indemnité due à l'absence ou l'insuffisance du PSE** (article L. 1235-11 du même Code : nullité du licenciement et réintégration si c'est possible ou paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux douze derniers mois de salaire). Seule l'indemnité la plus élevée des deux peut être obtenue, le salarié ne pouvant prétendre deux fois à la réparation d'un même préjudice.

POUR LA CFTC CADRES cette solution est fortement contestable du fait du non cumul des réparations dans ce cas d'espèce.

En effet, la Cour de cassation confirme dans un premier temps qu'intervient concomitamment la violation du statut protecteur et l'insuffisance d'un PSE. Ces deux violations des règles de droit donnent donc lieu à deux préjudices distincts, le premier étant de perdre l'avantage d'un statut protecteur et les conséquences positives qui y sont liées, le deuxième étant le préjudice lié à la perte financière résultant de l'absence ou de l'insuffisance du PSE.

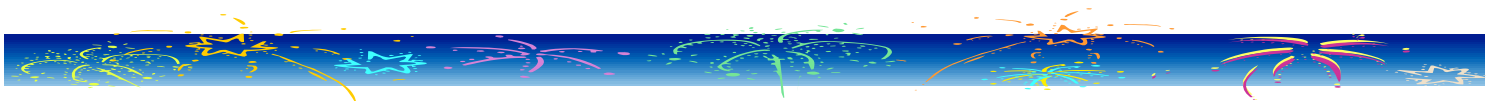
Dans un second temps, elle précise cependant que ces deux violations doivent donner lieu à un choix dans la réparation et non à un cumul de réparations (le seul surplus étant celui entre la date de l'éviction et l'expiration de sa protection et qui peut être très court dans certains cas).

La CFTC Cadres considère que les deux chefs de préjudice sont distincts mais d'ordre public et devrait donner lieu à un cumul de réparations afin d'éviter aux employeurs de cumuler les violations sous prétexte de les avoir indirectement plafonnées.

Soc., 15 octobre 2013, n°12-21746

Notification irrégulière d'un licenciement : ce dernier n'est pas pour autant privé de cause réelle et sérieuse

Dans cette affaire, un salarié chauffeur routier licencié pour inaptitude a saisi la juridiction



prud'homale pour contester son licenciement. Il fait valoir que la notification de la rupture était irrégulière, la lettre de licenciement lui ayant été remise en mains propres par le conseiller qui l'avait assisté lors de son entretien préalable. Le salarié soutient donc que cette irrégularité prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et considère que la notification du licenciement est à la charge de l'employeur et doit comporter l'exposé des motifs qu'il invoque. De ce fait, la Cour d'appel considère que la remise de la lettre de licenciement par un tiers, non habilité à prononcer une telle mesure, ne constitue pas une notification régulière du licenciement. La rupture devait donc avoir les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et rappelle que l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement. C'est donc à tort que la Cour d'appel a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la notification irrégulière ne privant pas de ce fait le licenciement de cause.

Soc., 23 octobre 2013, n°12-12700

Tenue de travail : prise en charge des frais d'entretien

En l'espèce, les contrats de travail de tous les salariés d'une entreprise comprenaient une clause prévoyant de mettre à la charge du salarié les frais de nettoyage engagés pour les besoins de son activité professionnelle.

L'employeur arguait que seuls les vêtements de protection contre un risque pour la santé et la sécurité des salariés ne doivent entraîner aucune charge pour le salarié, ceux ayant pour seule finalité l'identification par la clientèle restant à sa charge.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et considère que l'obligation d'assumer les frais de nettoyage revient bien à l'employeur. En effet, **d'une part une telle clause insérée dans le contrat de travail est réputée non écrite et d'autre part la tenue était obligatoire et inhérente à l'emploi.** L'employeur ne peut donc pas opérer de distinction entre les tenues ayant un but sécuritaire et celles ayant un but d'identification auprès des clients : à partir du moment où le port de cette tenue est obligatoire pendant l'emploi, les charges

d'entretien reviennent à l'employeur et toute clause contraire est réputée non écrite.

L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, est tenu de fixer les modalités de prise en charge de l'entretien sinon il reviendra au juge d'apprécier le montant du remboursement dû au salarié.

Soc., 19 septembre 2013, n°12-15137

Temps partiel : toute modification portant sur le temps de travail doit être formalisée par écrit

En l'espèce, un contrat de travail conclu en 1999 stipulait une durée de travail hebdomadaire de 10 heures par semaine. En 2003, les bulletins de paie du salarié se mettent à indiquer une durée mensuelle de 91h, sans qu'aucun avenant précisant la durée mensuelle ou hebdomadaire prévue et la répartition des jours n'ait été signé.

L'employeur précisait que cet avenant écrit n'était exigé que pour le contrat à temps partiel initial et non pour un avenant modifiant un temps de travail déjà partiel (et effectivement l'article L. 3123-14 du Code du travail dispose de cette obligation sous peine d'une requalification du contrat à temps partiel en temps plein et d'une amende de 5^{ème} classe).

L'argument est rejeté par la Cour de cassation qui considère que cette exigence légale d'un écrit s'applique non seulement au contrat initial mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée de travail ou de sa répartition. En l'absence d'écrit en ce sens, le contrat doit donc être présumé à temps plein, à charge pour l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de son employeur.

Soc., 20 juin 2013, n°10-20507

« La lettre des cadres » n°100 - 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 : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher

