

Septembre / N°107

AFFAIRE BABY-LOUP : SUITE ET FIN ?

Par un arrêt du 25 juin 2014, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par la directrice adjointe de la crèche associative Baby-Loup qui avait été licenciée à la suite de son refus d'ôter son voile.

Son licenciement s'appuyait sur une disposition du règlement intérieur selon laquelle *le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche*. Il était donc exigé des dix-huit salariés en contact avec les enfants et les parents d'origines et de milieux divers, de *respecter et [de] garder la neutralité d'opinion politique et confessionnelle au regard du public accueilli*.

Dans une entreprise privée ou une association, même largement subventionnée comme c'était le cas pour la crèche Baby-Loup, **le principe de laïcité ne s'applique pas**. Une restriction à la liberté religieuse ne peut donc être admise que si elle est *justifiée par la nature de la tâche à accomplir [et] proportionnée au but recherché*¹.

Le débat portait donc sur la restriction apportée par le règlement intérieur de la crèche. Présente-t-il un caractère général ou est-il suffisamment précis, justifié et proportionné ?

L'Assemblée plénière valide la rédaction du règlement intérieur et considère que *la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché*.

¹ Art. L. 1221-1 et L. 1321-3 C. trav.

La Cour de cassation s'appuie sur les constatations de la Cour d'appel qui avait apprécié les conditions concrètes de fonctionnement de l'association. Celle-ci était de dimension réduite puisqu'elle n'employait que dix-huit salariés qui étaient ou pouvaient tous être en relation directe avec les enfants et leurs parents. Ce faible effectif peut expliquer que tous les membres du personnel puissent se retrouver dans la situation justifiant l'interdiction du port d'un symbole religieux.

L'affaire n'est, pour autant, pas terminée puisque les avocats de la salariée licenciée ont annoncé leur intention de porter le litige devant la CEDH².

Cass. Ass. Plén., 25 juin 2014 n° 13-28.369

PARTICIPATION A LA SEQUESTRATION DU DRH : LA FAUTE LOURDE EST ENCOURUE

Une nouvelle affaire de séquestration de DRH a donné lieu à un arrêt de la Cour de cassation en date du 2 juillet 2014, illustrant la notion de faute lourde commise par un salarié pendant une grève.

En l'espèce, lors d'un arrêt collectif de travail, le salarié en question, ainsi qu'une quinzaine d'autres personnes, ont retenu le Directeur des ressources humaines dans son bureau. Il aura fallu l'intervention des forces de l'ordre pour évacuer les personnes présentes et « libérer » le DRH, près de quatre heures plus tard.

Le salarié en question a été licencié pour faute lourde, sanction que la Cour de cassation a confirmée. En effet, elle considère **que la participation personnelle du salarié à la séquestration du DRH**, qui n'a pu sortir qu'après l'intervention de la gendarmerie, **caractérise une faute lourde**. Cette solution n'est pas nouvelle puisqu'elle avait déjà jugé que la séquestration constituait une faute lourde justifiant le licenciement d'un salarié gréviste³.

² Cour Européenne des Droits de l'Homme

³ Soc. 1^{er} avril 1997 n° 95-42.246

L'arrêt pose donc clairement des limites au droit de grève et illustre la notion de faute lourde, spécifique en ce qu'elle nécessite une volonté de nuire à l'employeur et en ce qu'elle prive le salarié de ses indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés.

Un « zoom » sur cette affaire sera apporté dans le prochain numéro de la revue Cadres CFTC.

Soc. 2 avril 2014 n° 12-19.573

PACTE DE RESPONSABILITE : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL CENSURE LA REDUCTION DEGRESSIVE DES COTISATIONS SOCIALES

Les sages de la rue Montpensier ont annulé la baisse de cotisations salariales prévue pour redonner du pouvoir d'achat aux salariés les plus modestes et encourager le travail.

La mesure, contenue dans l'article 1 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014, introduisait une réduction dégressive des cotisations salariales de sécurité sociale (essentiellement la cotisation vieillesse et maladie) au profit des salariés et fonctionnaires dont la rémunération est comprise entre 1 et 1,3 fois le SMIC.

Devant s'appliquer au 1^{er} janvier 2015, ce dispositif d'une très grande ampleur, devait concerner 5,2 millions de salariés et 2,2 millions de fonctionnaires. Il aurait permis par exemple à un salarié rémunéré au SMIC de voir son pouvoir d'achat augmenter de 520 euros par an.

Le Conseil constitutionnel censure l'instauration d'une réduction dégressive des cotisations salariales alors que sont maintenues inchangées, pour tous les salariés, l'assiette de ces cotisations ainsi que les prestations et avantages auxquels ces cotisations ouvrent droit. En effet, cela aboutirait à ce qu'un *même régime de sécurité sociale continue [...] à financer, pour l'ensemble de ses assurés, les mêmes prestations malgré l'absence de versement, par près d'un tiers de ceux-ci, de la totalité des cotisations salariales ouvrant droit aux prestations servies par ce régime.* Par conséquent il en déduit que la différence de traitement instaurée par le législateur *ne repose pas sur une différence de situation entre les assurés d'un même régime de sécurité sociale [et est] sans rapport avec l'objet des cotisations salariales de sécurité sociale.* L'article 1 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale est donc

déclaré contraire à la constitution car il méconnaît le principe d'égalité.

Concrètement, le Conseil reproche au Gouvernement de modifier les règles de calcul des cotisations salariales de sécurité sociale en fonction de critères qui ne sont pas en rapport avec l'objet de ces cotisations sociales (l'ouverture de droits à des prestations). En prenant en compte la capacité contributive du salarié, le dispositif dénaturait la cotisation sociale en lui attribuant les caractéristiques de l'impôt. En effet, c'est parce que les cotisations sociales ont pour objet d'ouvrir des droits à prestations qu'elles ne peuvent pas prendre en compte les facultés contributives du salarié et qu'elles ne sont pas considérées comme un impôt.

Un dispositif de remplacement est, nous dit-on, à l'étude. S'il serait tout à fait possible de modifier les règles relatives aux cotisations sociales dans un but d'intérêt général, une telle modification devra toutefois être cohérente avec l'objet de ces cotisations. Enfin, il n'est pas exclu que le législateur opte pour des mesures fiscales (allègement de la CSG ou de l'impôt sur le revenu ?) afin de compenser la censure du Conseil.

La CFTC Cadres déplore cette censure, bien qu'elle ne remette pas en question le pacte de responsabilité. Il faut cependant, comme le rappelle Pascale Coton dans la dernière lettre confédérale, « passer des paroles aux actes » et négocier au mieux les contreparties sociales aux allègements de cotisations patronales.

Décision n° 2014-698 DC du 6 août 2014

LE REFUS D'UNE FORMATION A UN SALARIE EN RAISON DE SON AGE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION

L'âge d'un salarié peut-il constituer un refus légitime de lui dispenser une formation qualifiante ? C'est à cette question qu'a eu à répondre la Cour de cassation, dans un arrêt du 18 février 2014.

Le salarié en question, âgé de 59 ans, commandant de bord sur Boeing 747/400, s'était porté volontaire pour un stage de qualification sur Airbus A380. Cette formation lui a été refusée par Air France.

Pour l'entreprise, l'âge du salarié constitue un obstacle à sa formation car il ne lui permet pas une affectation suffisamment longue sur ce type d'appareil avant sa retraite. Si la formation du salarié a un coût pour l'entreprise, il est normal qu'elle en attende un retour sur investissement.

Toutefois, **peut-elle refuser la formation demandée par le salarié au seul motif que celui-ci est susceptible de partir à la retraite dans les prochaines années ?**

La Cour de cassation répond par la négative et rappelle que l'article L. 1132 du Code du travail *interdit qu'une personne fasse l'objet d'une mesure de discrimination [...] notamment en matière de formation, de qualification ou de promotion professionnelle, en raison de son âge.* Selon elle, **l'argument de l'entreprise, relatif à la rentabilité du coût de la formation est inopérant** puisque tout personnel navigant peut mettre fin à son contrat de travail, même s'il a récemment bénéficié d'une formation.

Soc. 18 février 2014 n° 13-10.294

AGENTS PUBLICS : GARE AUX FILATURES !

La fin justifie-t-elle les moyens ?

Un agent public d'une commune était suspecté d'exercer, sans autorisation, une activité lucrative privée par l'intermédiaire de deux sociétés dont il était actionnaire. Afin de prouver ces activités professionnelles, la commune a eu recours à un cabinet de détective privé.

Les constatations du cabinet, ainsi que d'autres éléments, ont conduit à la révocation de l'agent pour faute grave. Mais **la commune pouvait-elle vraiment faire appel aux services d'un détective privé afin d'apporter la preuve du comportement fautif de l'un de ses agents ?**

Selon le Conseil d'Etat, *tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté.* Pour autant, il rappelle qu'en matière disciplinaire, **la preuve des faits donnant lieu à une sanction est libre et peut donc se faire par tout moyen.**

En l'espèce, le rapport de l'agence de détective privé reposait sur des *constatations matérielles du comportement* de l'agent. Si le Conseil d'Etat tolère le procédé, c'est que la filature est réalisée dans un lieu public et que les constatations sont en lien avec l'activité professionnelle.

La position du Conseil d'Etat diffère donc de celle de **la Cour de cassation pour qui la filature est formellement proscrite.** Elle a en effet jugé à plusieurs reprises⁴ que cela constituait une atteinte à la vie privée du salarié et qu'en tant que

procédé déloyal, la preuve ainsi obtenue était inopposable au salarié.

CE 16 juillet 2014 n°355201

LE TEMPS DE TRAJET ENTRE DEUX CLIENTS EST-IL UN TEMPS DE PAUSE ?

Le Code du travail prévoit à l'article L. 3121-4 que *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.* En effet, le temps de travail effectif répond à une définition exacte : *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*⁵.

En revanche, aucun texte ne régit la qualification du temps de trajet entre deux lieux d'exécution du contrat de travail. C'est donc la jurisprudence qui s'y est attelée, notamment la chambre criminelle de la Cour de cassation à travers un arrêt du 2 septembre 2014.

En l'espèce, la Chambre criminelle condamne l'employeur pour travail dissimulé. Celui-ci refusait de mentionner sur les bulletins de paie le nombre d'heures réellement effectué puisqu'il en amputait les heures de trajet entre les différents clients de ses salariés, aides à domicile. Pour ces salariés, le manque à gagner pouvait être considérable car avec un intervalle d'environ une demi-heure ou une heure entre chaque intervention au domicile des clients, le temps de trajet pouvait représenter jusqu'à près de 12% de leur temps de travail total.

Pour la Cour de cassation, **le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise.** L'employeur se voit donc condamné pour travail dissimulé au titre de la durée du trajet, soustraite du temps de pause entre deux interventions.

Crim. 2 septembre 2014 n° 13-80.665

« La lettre des cadres » n°107 - 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, Thomas Panouillé

⁴ Soc. 26 novembre 2002 n°00-42.401

⁵ Art. L. 3121-1 C. trav.