



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITE MARQUANTE DES MOIS PRECEDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

Mars 2018

SOMMAIRE

LICENCIEMENT	
Mode de remise de la convocation à entretien préalable : simple moyen de preuve Cass. soc., 28 février 2018, n°16-19.934	p. 2
Suspension du permis de conduire : absence d'indemnité de préavis Cass. soc., 28 février 2018, n°17-11.334	p. 2
TRANSACTION	
Régime social de l'indemnité transactionnelle faisant suite à un licenciement pour faute grave Cass. civ. 2 ^{ème} , 15 mars 2018, n°17-10.325	p. 3
HARCELEMENT MORAL	
Sans qualification de harcèlement moral, pas d'immunité contre le licenciement pour le salarié : une jurisprudence confirmée Cass. soc., 21 mars 2018, n°16-24.350	p. 4
CHSCT	
CHSCT : Possibilité de recourir à un expert concernant un projet en cours de mise en œuvre Cass. soc., 14 mars 2018, n°16-27.683	p. 4

LICENCIEMENT

Mode de remise de la convocation à entretien préalable : simple moyen de preuve
Cass. soc., 28 février 2018, n°16-19.934

Ce qu'il faut retenir :

La convocation à entretien préalable de licenciement doit être effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. La Chambre Sociale de la Cour de cassation rappelle cependant que ce formalisme n'est qu'un mode de preuve de la réception du courrier par le salarié. Le non-respect de celui-ci ne permet donc pas au salarié, qui a bien reçu sa convocation, d'obtenir une indemnité pour licenciement irrégulier.

Pour approfondir :

L'article L.1232-2 du Code du travail prévoit que la convocation à entretien préalable de licenciement doit être effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge et ce, au moins cinq jours ouvrables après la présentation de ladite lettre.

Dans l'affaire portée devant la Cour de cassation, une directrice de site qui avait été licenciée pour faute lourde contestait le bien-fondé de son licenciement mais également sa régularité en se plaignant de ne pas avoir pu assister aux entretiens préalables de licenciement auxquels elle avait été convoquée. Elle faisait valoir que le récépissé de remise en main propre était indispensable à sa convocation par simple remise en main propre et qu'à défaut, l'employeur était contraint de recourir à l'envoi par lettre recommandée de ladite convocation en tenant compte du délai de présentation.

Cet argument n'a convaincu ni la Cour d'appel, ni la Cour de cassation.

La Haute juridiction a, en effet, rappelé que le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement visé par l'article L.1232-2 du Code du travail « *n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation* », ce qu'elle avait déjà eu l'occasion d'énoncer s'agissant notamment d'une remise de la lettre de convocation par voie d'huissier (Cass. soc., 30 mars 2011, n°09-71.412).

Or, il ressortait des pièces produites aux débats que la salariée s'était bien vue remettre sa convocation. Peu importait donc l'absence de remise d'un récépissé dès lors qu'il était établi qu'elle avait été régulièrement convoquée audit entretien.

L'absence de récépissé de la lettre remise en main propre contre décharge ne constitue donc pas une irrégularité de procédure ouvrant droit à des dommages et intérêts pour le salarié.

A rapprocher : Cass. soc., 30 mars 2011, n°09-71.412

Suspension du permis de conduire : absence d'indemnité de préavis
Cass. soc., 28 février 2018, n°17-11.334

Ce qu'il faut retenir :

Lorsque le permis de conduire est nécessaire à l'activité du salarié et que ce dernier se le fait suspendre pour des infractions routières rendant impossible l'exécution de son contrat de travail, son licenciement pour cause réelle et sérieuse et l'absence de versement d'une indemnité de préavis sont justifiés.

Pour approfondir :

Dans les faits ayant donné lieu à cet arrêt, un salarié avait été engagé le 10 janvier 2000 en qualité de technicien d'intervention auprès de la clientèle par une entreprise de manutention. Suite à un excès de vitesse en 2006, il avait fait l'objet d'un avertissement, puis suite à un autre excès de vitesse, son permis avait été suspendu le 15 mars 2013. Le salarié avait ensuite été licencié pour cause réelle et sérieuse le 4 avril 2013. Ne pouvant exécuter son préavis du fait de la suspension de son permis, le salarié avait été privé du versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié avait alors saisi la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement et de se voir verser une indemnité de préavis.

Dans un arrêt en date du 18 juin 2015, la Cour d'appel de Versailles avait considéré que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'avait débouté de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés y afférents.

Selon la Cour d'appel, le licenciement était justifié dans la mesure où le salarié avait « été interpellé à 141 km/h soit 51 km/h au-delà de la vitesse maximale autorisée, au volant du véhicule utilitaire mis à sa disposition pour effectuer sa prestation de travail » et que cela était « en soi fautif eu égard aux règles de sécurité et aux stipulations contractuelles qui imposent au technicien d'intervention d'assurer son activité de manière autonome chez des clients dans une zone géographique et donc d'être en capacité de s'y rendre en voiture ; que cette faute constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement en prenant en compte l'ampleur du dépassement et surtout la sanction d'avertissement notifiée pour le même motif ».

Le salarié avait alors formé un pourvoi en cassation.

En l'espèce, la question posée à la Cour de cassation portait donc sur le point de savoir si un salarié qui s'est fait suspendre son permis, alors que ce dernier était nécessaire à son activité professionnelle, et licencié pour cause réelle et sérieuse peut se voir privé de son indemnité de préavis ?

Dans son arrêt en date du 28 février 2018, la Cour de cassation a confirmé la décision rendue par la Cour d'appel de Versailles en considérant que le permis de conduire étant nécessaire à l'activité du salarié, sa suspension plaçait ce dernier dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, y compris pendant la période de préavis et que, par conséquent, aucune indemnité de préavis n'avait à lui être versée.

A rapprocher : Article L.1234-1 du Code du travail

TRANSACTION

Régime social de l'indemnité transactionnelle faisant suite à un licenciement pour faute grave
Cass. civ. 2^{ème}, 15 mars 2018, n°17-10.325

Ce qu'il faut retenir :

En permettant aux parties d'échapper à une réintégration dans l'assiette des cotisations sociales de l'indemnité transactionnelle versée à la suite d'un licenciement pour faute grave, et ce en prévoyant de manière claire, précise et sans ambiguïté que l'indemnité transactionnelle est purement indemnitaire, la Cour de cassation met fin à une pratique contestable des URSSAF en la matière.

Pour approfondir :

Depuis un certain nombre d'années, les URSSAF avaient adopté une position consistant à redresser les indemnités transactionnelles pour leur part correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis, lorsque la signature du protocole transactionnel faisait suite à un licenciement pour faute grave.

Les URSSAF s'appuyaient sur un arrêt du 20 septembre 2012 de la Cour de cassation (n°11-22.916) dans lequel la Haute juridiction avait validé la position des juges du fond ayant considéré qu'à partir du moment où l'indemnité transactionnelle globale versée était supérieure aux indemnités de congés payés, c'est qu'elle comprenait nécessairement l'indemnité compensatrice de préavis sur le montant de laquelle les cotisations sociales étaient dues.

Avec l'arrêt en date du 15 mars 2018, la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation revient à une position plus cohérente en admettant qu'en fonction de la rédaction du protocole transactionnel, un tel redressement puisse être exclu :

« Mais attendu qu'il résulte des dispositions du premier alinéa de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale que les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités mentionnées au dixième alinéa, dans sa rédaction applicable à la date d'exigibilité des cotisations litigieuses, sont comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, à moins que l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice ; »

En l'espèce, les protocoles transactionnels litigieux comportaient des termes clairs, précis et sans ambiguïté démontrant que la volonté des parties était de convenir que l'indemnité transactionnelle avait un fondement exclusivement indemnitaire :

- en précisant que la rupture du contrat de travail restait un licenciement pour faute grave,
- en indiquant que l'indemnité transactionnelle ne comportait aucune indemnité de préavis et de licenciement,
- en rappelant que le salarié n'exécutera aucun préavis et s'engage à ne demander aucune autre indemnité et à ne poursuivre aucun autre contentieux,
- en faisant figurer que le salarié « renonce expressément à toute demande tendant au paiement de toute indemnité et/ou somme de toute nature résultant de la conclusion, de l'exécution et/ou de la rupture de son contrat ».

L'ensemble de ces éléments suffisait à démontrer que l'indemnité transactionnelle avait un fondement exclusivement indemnitaire, peu important qu'il n'était pas stipulé de manière expresse que le salarié renonce à demander une indemnité compensatrice de préavis.

En pratique, toutefois, il est préférable de faire apparaître une telle mention pour éviter tout litige avec les URSSAF.

Cette décision de la Cour de cassation est bienvenue et permettra aux parties d'avoir des marges de négociation plus importantes sans craindre d'éventuels redressements à partir du moment où elles font appel à des rédacteurs avisés.

A rapprocher : CSS, art. L.242-1

HARCELEMENT MORAL

Sans qualification de harcèlement moral, pas d'immunité contre le licenciement pour le salarié : une jurisprudence confirmée
Cass. soc., 21 mars 2018, n°16-24.350

Ce qu'il faut retenir :

La Cour de cassation confirme sa position adoptée dans un arrêt du 13 septembre 2017, en considérant que le salarié qui relate des faits qualifiés par lui de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf si sa mauvaise foi est démontrée, laquelle ne peut pas résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Pour approfondir :

Dans un arrêt du 13 septembre 2017, la Cour de cassation avait modifié sa jurisprudence sur l'immunité accordée au salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement moral. Elle avait ajouté une condition d'application à cette immunité en exigeant désormais que le salarié ait qualifié, dans son acte de dénonciation, les faits de harcèlement moral.

En l'espèce, le salarié avait manqué de rigueur en rédigeant son courrier de dénonciation, ce qui lui avait fait perdre toute chance de pouvoir bénéficier d'une immunité de principe contre le licenciement.

Avec l'arrêt du 21 mars 2018, la Chambre sociale confirme sa position en modifiant cette fois-ci son attendu de principe et en y ajoutant cette nouvelle condition tenant à la qualification des faits par le salarié de harcèlement moral.

Dans les faits, le salarié avait expressément qualifié les faits de harcèlement moral. Dès lors, l'employeur ne pouvait le licencier en faisant référence à une telle dénonciation sans démontrer la mauvaise foi du salarié.

La vigilance des employeurs doit donc se porter sur la présence ou non d'une qualification de harcèlement moral dans les termes utilisés par le salarié dans son courrier de dénonciation. En l'absence d'une telle qualification littérale, il pourra viser cette dénonciation dans la lettre de licenciement sans être contraint de démontrer la mauvaise foi du salarié, laquelle est, en pratique, particulièrement difficile à prouver.

A rapprocher : Cass. soc., 13 septembre 2017, n°15-23.045

CHSCT

CHSCT : Possibilité de recourir à un expert concernant un projet en cours de mise en œuvre
Cass. soc., 14 mars 2018, n°16-27.683

Ce qu'il faut retenir :

Le CHSCT peut avoir recours à un expert pour l'éclairer sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions de prévention et ce, précise la Cour de cassation, quand bien même cette nouvelle organisation a déjà commencé à être mise en œuvre.

Pour approfondir :

Selon les dispositions de l'article L.4614-2 du Code du travail applicables à l'époque des faits, le CHSCT peut recourir à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Précisons ici que cet article a été abrogé par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 mais qu'il demeure applicable au CHSCT jusqu'à la mise en place d'un comité économique et social (CES), lequel peut solliciter un expert dans les mêmes conditions, en vertu des dispositions de l'article L.2315-96 du Code du travail désormais applicables.

Dans cette affaire, le CHSCT d'une compagnie aérienne était consulté sur un projet d'outil informatique permettant d'équiper le personnel au sol de tablettes impliquant l'utilisation d'une application spécifique nécessitant une formation à ce titre.

Pour se prononcer, les membres du CHSCT avaient voté le recours à une expertise portant sur « *un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* », recours auquel s'opposait l'employeur en faisant valoir qu'il n'était possible, selon la lettre du texte, que dans l'hypothèse où le projet était au stade d'élaboration et qu'en l'espèce, celui-ci était déjà entré en application, seule étant en cause la question du déploiement de l'outil à l'ensemble de l'entreprise.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui a considéré que s'agissant d'un projet important ayant des répercussions sur les conditions de travail, le CHSCT était bien fondé à recourir à un expert pour « *l'éclairer sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions de prévention, quand bien même cette nouvelle organisation a commencé à être mise en œuvre* ».

Cette solution est donc applicable aux expertises qui seront sollicitées par le CES, en vertu de l'article L.2315-96 du Code du travail.

A rapprocher : Article L.4614-12 du Code du travail ; Article L.2315-96 du Code du travail

Nicolas Billon Associé-Gérant	nbillon@simonassocies.com	Collaborateurs	
Anne-Laurence Faroux Associée	alfaroux@simonassocies.com	Annaël Bashan	abashan@simonassocies.com
		Charlotte Renard-Laux	crenard@simonassocies.com
		Amélie Charbonnel	acharbonnel@simonassocies.com
		Ambre Corbin	acorbin@simonassocies.com