



# actance

— société d'avocats —



# actance

société d'avocats

## ACTUTENDANCE

N° 573 — 26 février 2021



9 min

- Dépression – Accident du travail – Faits imputables au salarié – Renversement de la présomption (NON)
- Transaction – Concessions de l'employeur – Appréciation au regard du bien-fondé du licenciement (NON)
- Statut du salarié – Absence d'autonomie dans son emploi du temps – Cadre dirigeant (NON)
- Covid-19 – Premiers échéanciers de paiement des cotisations patronales – Communiqué de l'URSSAF 11 février 2021
- Covid-19 – Vaccination en entreprise par le SST – Salariés les plus fragiles – QR du 25 février 2021
- Covid-19 – Arrêts de travail – IJSS et indemnités complémentaires dérogatoires – Projet de décret

# Jurisprudence

## Relations individuelles

### ■ Dépression – Accident du travail – Faits imputables au salarié – Renversement de la présomption (NON)

**Rappel :** En application de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, doit être considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Il en résulte que toute lésion apparue aux lieux et temps de travail, à condition que sa réalité soit établie, est présumée avoir une cause professionnelle et doit être prise en charge au titre de la législation professionnelle.

La dépression est reconnue comme accident du travail dès lors qu'elle est survenue par le fait du travail (exemple à la suite d'un entretien professionnel ; Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 1<sup>er</sup> juillet 2003, n° 02-30.576).

Toutefois, il est possible de renverser cette présomption en établissant que la lésion est totalement étrangère au travail (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 7 mai 2015, n° 13-16.463).

Le fait que le salarié soit à l'origine d'une altercation survenue à l'occasion du travail avec son supérieur hiérarchique permet-il de renverser la présomption ?

#### **Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 28 janvier 2021, n° 19-25.722**

Juste avant la prise de service, une altercation a eu lieu entre un agent de la RATP et son responsable à propos d'un casier d'habillement : l'agent avait jeté son trousseau de clefs sur le bureau et répété à deux reprises de façon menaçante qu'il y avait « plusieurs façons de régler le problème » et ce, sans que le supérieur ne réagisse. Les certificats médicaux établis le lendemain constatent, sans être plus descriptifs, un syndrome anxiodépressif réactionnel et il résulte de la déclaration d'un collègue que la victime présente « des antécédents ».

Le salarié a déclaré cet accident à la CCAS (CPAM pour les agents de la RATP) qui a refusé de le prendre en charge au titre de la législation professionnelle, estimant qu'il n'était pas imputable au travail.

Il a contesté cette décision devant les juridictions de sécurité sociale.

La Cour d'appel a confirmé la décision de la caisse après avoir constaté que « qu'elles qu'aient été ses difficultés », le salarié était exclusivement à l'origine de l'accident dans la mesure où c'est lui qui a provoqué l'altercation.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation ne suit pas le raisonnement de la Cour d'appel et censure sa décision.

La Haute juridiction rappelle qu'« est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail ».

L'employeur, ou comme en l'espèce la Caisse, qui conteste l'imputabilité de l'accident au travail doit rapporter « la preuve d'une cause totalement étrangère au travail ».

Or, le fait que le salarié soit à l'origine du différend l'opposant à son responsable n'est pas de nature à démontrer que la cause est totalement étrangère au travail.

**Note :** Décision dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de cassation : seule une cause totalement étrangère au travail permet de renverser la présomption d'imputabilité selon laquelle un accident survenu au temps et sur le lieu de travail est présumé être un accident du travail.

La Cour de cassation a par exemple jugé que la présomption devait être renversée si, au moment des faits, le salarié effectuait un acte étranger à l'exécution de son travail (réparation de son cyclomoteur) et n'était donc plus sous la subordination de l'employeur (Cass. 2e civ., 3 avril 2003, n° 01-20.974).

De la même façon, s'il est possible de renverser la présomption lorsque l'accident résulte d'un état pathologique préexistant, c'est à la condition qu'il n'existe aucun lien entre l'activité professionnelle et les lésions (Cass. 2e civ., 27 janvier 2004, n° 02-30.454). Or, tel n'était pas le cas en l'espèce, l'altercation s'étant déroulée sur le lieu de travail avec son responsable.

## ■ Transaction – Concessions de l'employeur – Appréciation au regard du bien-fondé du licenciement (NON)

**Rappel :** Aux termes de l'article 2044 du Code civil, la transaction est un contrat écrit par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître.

Ces concessions, à défaut d'être équivalentes, ne doivent pas être dérisoires (Cass. Soc., 28 novembre 2000, n° 98-43.635).

Le juge apprécie l'existence des concessions réciproques en fonction des prétentions des parties au moment de la signature de l'acte (Cass. Soc., 15 novembre 2007, n° 06-42.305).

Pour déterminer si ces concessions sont réelles, le juge peut, sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction, restituer aux faits énoncés dans la lettre de licenciement leur véritable qualification (Cass. Soc., 18 janvier 2012, n° 10-11.742).

Pour autant, le juge peut-il vérifier le bien-fondé du licenciement pour apprécier le caractère dérisoire ou non des concessions de l'employeur ?

**Cass. Soc., 6 janvier 2021, n° 18-26.109**

Dans cette affaire, un salarié a été licencié pour faute grave en raison d'une absence de pointage.

3 semaines après le licenciement, une transaction a été conclue. Contestant l'absence de transaction réciproque de celle-ci, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Le salarié estimait que l'indemnité transactionnelle versée par l'employeur (7 992€) était d'un montant dérisoire, au regard des indemnités de rupture auxquelles il pouvait prétendre et de ses demandes au titre de ses congés payés (11 461€), qui avaient fait l'objet d'une action aux prud'hommes pendante au moment de la transaction. Le salarié arguait également du fait qu'il n'existait pas de motif de licenciement, dans la mesure où l'employeur avait été informé des difficultés de pointage par le salarié avant son licenciement ainsi que par un courrier de l'inspection du travail.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié et a déclaré la transaction nulle, après avoir analysé le bien-fondé du licenciement.

Selon les juges, au regard des faits de l'espèce, *« l'attribution au salarié d'une somme inférieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et aux jours de congés payés non pris, ne peut en toute hypothèse constituer de la part de l'employeur les concessions réelles »*, de sorte que la transaction était nulle.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure la décision de la Cour d'appel en rappelant que *« l'existence de concessions réciproques, qui conditionne la validité d'une transaction, doit s'apprécier en fonction des prétentions des parties au moment de la signature de l'acte »*.

Par conséquent, *« si, pour déterminer si ces concessions sont réelles, le juge peut restituer aux faits, tels qu'ils ont été énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement, leur véritable qualification, il ne peut, sans heurter l'autorité de chose jugée attachée à la transaction, trancher le litige que cette transaction avait pour objet de clore en se livrant à l'examen des éléments de fait et de preuve »*.

C'est donc à tort que les juges du fond ont déclaré nulle la transaction en appréciant le caractère dérisoire des concessions de l'employeur au regard du licenciement, dont il ne leur appartenait pas de vérifier le bien-fondé.

**Note :** Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 26 janvier 2017, n° 15-29.233).

Par cet arrêt, la Cour rappelle que l'office du juge doit seulement se limiter à contrôler l'existence de concessions réciproques au regard des prétentions des parties et non du bien-fondé du licenciement, et éventuellement de restituer aux faits, tels qu'ils ont été énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement, leur véritable qualification.

Autrement dit, le juge du fond peut estimer que le motif tel qu'il est invoqué dans la lettre ne constitue pas une faute grave (Cass. Soc., 18 janvier 2012, n°10-11.742), mais

il ne peut pour l'apprécier examiner les éléments de faits et de preuves, car cela revient à trancher le litige qui a été soldé définitivement par la transaction.

Par ailleurs, dans un autre arrêt récent, la Cour de cassation a jugé que la conclusion d'une transaction rédigée en des termes généraux s'opposait à une action en justice d'un salarié pour demander le paiement de l'indemnité de non-concurrence, peu important qu'aucune mention spécifique ne figure dans la transaction sur ce point (Cass. Soc., 17 février 2021, n° 19-20.635).

## ■ Statut du salarié – Absence d'autonomie dans son emploi du temps – Cadre dirigeant (NON)

**Rappel :** *Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail (au repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés et à la journée de solidarité).*

*Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les 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,*
- ✓ *qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement (art. L. 3111-2 du Code du travail),*
- ✓ *qui participent à la direction effective de l'entreprise (Cass. Soc., 31 janvier 2021, n°10-24.412)*

*Ces critères sont cumulatifs et le juge doit s'assurer qu'ils correspondent aux conditions réelles d'emploi du salarié (Cass. Soc., 13 janvier 2009, n° 06-46.208).*

*Une directrice administrative et financière qui doit nécessairement être présente aux horaires des salariés dont elle est responsable peut-elle être considérée comme un cadre dirigeant ?*

### **Cass. Soc., 3 février 2021, n° 18-20.812**

A la suite de son licenciement pour faute grave, une salariée directrice administrative et financière a saisi la juridiction prud'homale, notamment pour contester son statut de cadre dirigeant.

De son côté, l'employeur faisait valoir que la salariée devait être considérée comme un cadre dirigeant dans la mesure où elle percevait l'une des plus hautes rémunérations de l'association et disposait d'une délégation de pouvoir du directeur général. En l'absence de ce dernier, la salariée dirigeait l'association et assurait notamment l'animation de la réunion hebdomadaire d'équipe. Le directeur général étant régulièrement absent, la salariée dirigeait l'association une grande partie du temps.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée, après avoir notamment relevé « qu'elle devait nécessairement être présente aux heures de présence des autres salariés, étant appelée à être celle à qui, en l'absence du directeur général, toutes les directions de l'[association] devaient se référer », de sorte qu'elle ne bénéficiait pas d'une réelle autonomie de gestion de son emploi du temps.

La Cour en a conclu que la salariée ne remplissait pas les critères légaux cumulatifs de l'article L. 3111-2 du Code du travail précité de sorte que la qualité de cadre dirigeant ne pouvait lui être reconnue.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision d'appel sur le fondement de l'article L. 3111-2 du Code du travail précité.

La Haute juridiction applique strictement les critères de l'article L. 3111-2 du Code du travail.

En l'espèce, la salariée ne jouissait pas d'une réelle autonomie de son emploi du temps, étant tenue d'être présente au siège de l'association aux heures de présence des autres salariés.

Elle ne remplissait donc pas le premier critère fixé à l'article L. 3111-2 qui impose « *une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps* ».

Il en résulte que la salariée n'était pas un cadre dirigeant et pouvait, à ce titre, solliciter le paiement d'heures supplémentaires.

**Note** : Il s'agit d'une décision d'espèce qui illustre la rigueur avec laquelle le juge apprécie les conditions d'application du statut de cadre dirigeant. S'il résulte de la décision d'appel que d'autres éléments démontraient l'absence d'un réel pouvoir de décision, la Cour de cassation s'attache ici à l'importance de l'autonomie dans la gestion de son emploi du temps dont doit bénéficier le cadre dirigeant, lequel ne doit pas se trouver contraint, du fait de l'organisation de l'entreprise, d'être présent au sein de l'entreprise aux heures de travail des autres salariés.

## Législation et réglementation

### ■ Covid-19 – Premier échéanciers de paiement des cotisations – Communiqué de l'URSSAF 11 février 2021

Depuis mars 2020, les employeurs connaissant des difficultés de trésorerie bénéficient d'un report de paiement des cotisations sociales.

Afin de régulariser leur situation, l'Urssaf a annoncé, dans un communiqué du 11 février 2021, la mise en place des **premiers échéanciers** de paiement des cotisations pour les employeurs qui ont reporté leurs cotisations seulement entre **mars et juin 2020**.

Les entreprises vont recevoir une proposition d'échéancier personnalisée entre février et mai 2021 pour **un premier paiement entre mai et septembre 2021**.

Ne sont pas concernés par ces propositions d'échéanciers, les employeurs identifiés comme les plus fragilisés (*employeurs relevant des secteurs susceptibles de bénéficier des exonérations ou d'une aide au paiement de cotisations*).

Après réception de la proposition de l'Urssaf, l'employeur disposera **d'un délai d'un mois pour réagir**.

Selon l'Urssaf, 3 options s'offrent aux entreprises qui reçoivent un tel échéancier :

- ✓ Si l'employeur accepte l'échéancier proposé par l'Urssaf : il suffit à l'entreprise d'effectuer les paiements proposés aux dates et montants mentionnés sur l'échéancier par télépaiement ;
- ✓ Si l'employeur souhaite renégocier la durée, le montant des échéances et la date de mise en place du paiement, il doit alors remplir le formulaire de renégociation disponible depuis son compte en ligne ;
- ✓ Si l'employeur juge sa situation encore trop fragile, il peut continuer à bénéficier d'un accompagnement. Il en informe alors l'Urssaf en se connectant à son compte en ligne.

Ces propositions d'échéanciers valent également pour les reports de cotisations de retraite complémentaire.

Par ailleurs, si l'entreprise a subi une forte diminution d'activité entre février et mai 2020, elle peut bénéficier **d'une remise partielle des cotisations patronales** restant à payer en effectuant une demande en ligne à compter de la fin du mois de février 2021.

## ■ Covid-19 – Vaccination en entreprise par le SST – Salariés les plus fragiles – ■ QR du 25 février 2021

L'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 (*modifiée par l'ord. n° 2021-135 du 10 février 2021*) autorise les services de santé au travail (SST) à participer aux actions de dépistage et de vaccination définies par l'Etat en vue de lutter contre la propagation de la Covid-19.

Les modalités de cette vaccination sont définies par un protocole transmis à l'ensemble des médecins du travail.

Ces modalités sont reprises dans le cadre d'un « Questions-réponses » publié, sur le site du Ministère du travail, le 25 février 2021 (*mis à jour le 26 février*).

Depuis le 25 février, les médecins du travail peuvent **vacciner les salariés volontaires âgés de 50 à 64 ans inclus, atteints de comorbidités**.

La liste des comorbidités est consultable sur le site du Ministère du travail.

La vaccination relève du secret médical. Il y a donc un enjeu de confidentialité vis-à-vis de l'entreprise. Il ne revient donc pas à l'employeur, comme pour les visites médicales, de prendre l'initiative de la vaccination. Toutefois, il est conseillé aux entreprises de prévenir ses salariés que les personnes vulnérables peuvent se faire vacciner.

■ Covid-19 – Arrêts de travail – IJSS et indemnités complémentaires  
■ dérogatoires – Projet de décret

Le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 a fixé les modalités de versement dérogatoires des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités complémentaires (Cf. *Actu-tendance* n° 567).

Peuvent notamment bénéficier de ces indemnités, lorsqu'ils se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, les assurés **faisant l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine**.

Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021. Un projet de décret, diffusé le 18 février 2021, envisage de proroger ces dispositions **jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021**.

En outre, ce projet de texte précise **les personnes concernées par la mesure de mise en quarantaine ou de placement en isolement**.

Il s'agirait des personnes arrivant sur le territoire métropolitain, en Martinique, en Guadeloupe, à La Réunion, à Mayotte et en Guyane, depuis un pays étranger, hormis ceux de l'Union européenne, Andorre, l'Islande, le Liechtenstein, Monaco, la Norvège, Saint-Marin, le Saint-Siège ou la Suisse, ainsi que pour toute arrivée sur le territoire national depuis la Guyane, Mayotte ou La Réunion.

Le projet de décret devait entrer en vigueur le 22 février 2021. Il n'a pas encore été publié au JO à ce jour, mais devrait l'être prochainement.

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

[societe@actanceavocats.com](mailto:societe@actanceavocats.com)



**actance**  
— société d'avocats —

actance  
société d'avocats

