



actance

—— société d'avocats ——

actance
société d'avocats

ACTUTENDANCE

N° 575 — 12 mars 2021



10 min

- Faute lourde – Intention de nuire – Volonté de faire prévaloir ses intérêts sur ceux de l'employeur
- Harcèlement sexuel – Sanction disciplinaire – Mesures insuffisantes – Manquement à l'obligation de sécurité
- Représentant du personnel – Dispense d'activité avec maintien de la rémunération – Paiement des heures de délégation (OUI)
- Activité partielle – Prolongation du dispositif pour le mois d'avril – Projets de décret
- APLD – QR mis à jour le 3 mars 2021
- Frais liés au télétravail – Régime fiscal – Exonération d'impôt

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Faute lourde – Intention de nuire – Volonté de faire prévaloir ses intérêts sur ceux de l'employeur

Rappel : Sur l'échelle des sanctions disciplinaires, la faute lourde est la sanction la plus élevée.

De jurisprudence désormais bien établie, la faute lourde est caractérisée par l'intention du salarié de nuire à son employeur laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise (Cass. Soc., 8 février 2017, n°15-21.064).

L'employeur doit donc rapporter la preuve de l'existence d'une intention de nuire du salarié, intention qui ne peut être déduite des seuls agissements fautifs.

Cette intention de nuire à son employeur peut-elle se déduire de la volonté du salarié de faire prévaloir ses intérêts sur ceux de l'employeur ?

Cass. Soc., 10 février 2021, n° 19-14.315

Dans cette affaire, un salarié, responsable des ressources humaines, a été licencié pour faute lourde.

Son employeur lui reprochait d'avoir manqué à son obligation de loyauté de manière « *incontestable* » en concluant des contrats, à son insu, avec des sociétés de conseil et des sociétés financières dont il était l'associé majoritaire pour plusieurs entreprises (clientes ou filiales).

Ces contrats avaient généré des facturations ignorées de l'employeur créant ainsi une situation de conflit d'intérêts.

Le salarié a saisi le CPH en contestation de son licenciement estimant notamment que la déloyauté ne suffisait pas à caractériser une intention de nuire à l'encontre de son employeur.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande. Les faits litigieux n'étant pas contestés, les juges du fond ont retenu que « *la dissimulation par le salarié de son intérêt personnel dans la réalisation d'opérations financières mettant en cause le fonctionnement de la société* » constituait un manquement à l'obligation de loyauté.

Ce manquement de loyauté établissait alors « *la volonté de l'intéressé de faire prévaloir son intérêt personnel sur celui de l'employeur* ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision d'appel en considérant que les juges ont retenu à bon droit la faute lourde du salarié.

Ce faisant, la Cour de cassation précise son appréciation restrictive de la notion de faute lourde, dans la mesure où elle jugeait jusqu'alors que « *la seule déloyauté de la salariée ne suffit pas à caractériser une intention de nuire à son employeur* » (Cass. Soc., 2 février 2011, n°09-42.943).

Par cet arrêt du 10 février 2021, les juges considèrent que l'intention de nuire à l'employeur, élément essentiel dans la caractérisation de la faute lourde, peut résulter de la volonté du salarié de faire prévaloir ses intérêts personnels sur celui de l'employeur, notamment en masquant à son employeur un conflit d'intérêts manifeste.

Note : La faute lourde prive le salarié de toute indemnité attachée au licenciement, à savoir l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis (*article L. 1234-9 du code du travail*).

En revanche, elle ne prive plus le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés (*article L. 3141-28 du code du travail*).

A la différence de la faute grave, la faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité extracontractuelle du salarié et de réclamer des dommages-intérêts (*Cass. Soc., 25 janvier 2017, n°14-26.071*).

■ Harcèlement sexuel – Sanction disciplinaire – Mesures insuffisantes – ■ Manquement à l'obligation de sécurité

Rappel : L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de prévenir les agissements de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (*art. L. 1153-5 du code du travail*). A défaut, il manque à son obligation de sécurité de résultat.

L'auteur de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6 du code du travail).

Le fait de sanctionner l'auteur de harcèlement par un avertissement et proposer à la victime de changer de service constitue-il des mesures suffisantes ?

Cass. Soc., 17 février 2021, n°19-18.149

Dans cette affaire, une salariée, victime d'agissements de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, a saisi le CPH pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir relevé la grave méconnaissance par son employeur de son obligation de sécurité. En effet,

- ✓ D'une part, l'employeur a sanctionné le harceleur par un simple avertissement ;
- ✓ D'autre part, il n'a pris aucune mesure pour éloigner l'auteur de harcèlement de la salariée. L'employeur s'était en effet contenté de proposer à la salariée de changer de service afin qu'elle n'ait plus à le côtoyer.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que ces faits constituaient « *un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail* ».

En l'espèce, il est reproché à l'employeur de ne pas avoir pris les mesures permettant d'éloigner le harceleur de sa victime et de s'être contenté de proposer un changement de service à la victime, tout en notifiant un simple avertissement au harceleur.

Ces actions étaient bien insuffisantes pour assurer la protection de la victime.

Note : Rappelons que les juges considèrent que le harcèlement sexuel constitue nécessairement une faute grave justifiant le licenciement (*Cass. Soc., 5 mars 2002, n°99-42.646 ; CA de Grenoble, 14 janvier 2021, n°18/01704*).

Dès lors, en présence de faits avérés de harcèlement sexuel, il est primordial que l'employeur réagisse de manière rapide et ne se contente pas de proposer à la victime de changer de service : c'est bien au harceleur d'être sévèrement sanctionné, et non à la victime d'être contrainte au changement de service.

■ Représentant du personnel – Dispense d'activité avec maintien de la rémunération – Paiement des heures de délégation (OUI)

Rappel : Un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel peut naturellement voir son contrat de travail suspendu pour diverses raisons (maladie, activité partielle, grève, formation etc).

Cette suspension du contrat de travail n'emporte toutefois aucune conséquence sur le mandat du représentant du personnel.

Se pose alors la question de la rémunération des heures de délégation utilisées pendant la période de suspension du contrat de travail.

La Cour de cassation s'est déjà prononcée en faveur du paiement des heures de délégation utilisées :

- ✓ *au cours d'un mouvement de grève (Cass. Soc., 13 décembre 2017, n°16-19.042) ;*
- ✓ *pendant un arrêt maladie sous certaines conditions (Cass. Soc., 21 mars 2014, n°12-20.002).*

Un représentant du personnel en dispense d'activité rémunérée dans le cadre d'un congé de fin de carrière peut-il bénéficier de la rémunération de ses heures de délégation prises pendant cette période ?

Cass. Soc., 3 mars 2021, n°19-18.150

Dans cette affaire, un salarié, membre du CHSCT, a adhéré à un dispositif de congé de maintien de l'emploi destiné aux salariés seniors.

Ce dispositif lui permettait de bénéficier d'une période de travail à temps partiel de fin de carrière, suivie d'une période totale de dispense d'activité rémunérée avant la liquidation de sa retraite à taux plein.

Le salarié a saisi le CPH pour solliciter le paiement des heures de délégation effectuées pendant sa période de dispense d'activité, en plus de la rémunération due au titre du congé de fin de carrière qui lui était versée.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et a condamné l'entreprise à lui verser un rappel de salaires.

Contestant cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation estimant qu'un représentant du personnel en dispense d'activité rémunérée en raison de son adhésion à un plan de fin de carrière ne peut cumuler sa rémunération avec le paiement des heures de délégation, sauf s'il a été contraint de se rendre à des réunions à l'initiative de l'employeur ou si des circonstances exceptionnelles justifiaient le dépassement de son crédit d'heures de délégation, ce qui n'était pas établi en l'espèce.

La Cour de cassation rejette cet argument et confirme la décision d'appel au visa de l'ancien article L. 4614-6 du Code du travail relatif aux heures de délégation (*devenu L. 2315-10 et L. 2315-11*), lequel dispose que « *l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel et lorsque les heures de délégation sont prises en dehors du temps de travail, en raison des nécessités du mandat, elles doivent être payées en plus des heures de travail* ».

Il en résulte dès lors « *qu'en cas de dispense d'activité, il convient de se référer aux horaires que le salarié aurait dû suivre s'il avait travaillé et que ce dernier peut prétendre au paiement des heures de délégation prises en dehors du temps de travail résultant de son planning théorique* ».

En l'espèce, l'employeur n'avait pas défini les heures de travail théoriques du salarié placé en situation de dispense d'activité avec maintien de sa rémunération, de sorte qu'il était fondé à réclamer le paiement de ses heures de délégation.

Note : Selon les juges, de la même manière qu'il appartient à l'employeur de fixer les horaires de travail, il appartient à l'employeur de fixer des horaires théoriques de travail pour le salarié placé en situation de dispense d'activité rémunérée.

En l'absence de fixation d'horaires théoriques, les juges sont amenés à considérer que les heures de délégation prises par le salarié en dispense d'activité rémunérée sont prises en-dehors du temps de travail.

La vigilance s'impose dans la mesure où, dans cet arrêt du 3 mars 2021, les juges visent de manière large le cas de « *dispense d'activité avec maintien de sa rémunération* », situation qui peut intervenir plus fréquemment que le congé de fin de carrière.

Législation et réglementation

■ Activité partielle – Prolongation du dispositif pour le mois d'avril – Projets de décret

Le dispositif actuel d'activité partielle a été **prolongé jusqu'au 31 mars 2021** inclus en application de 2 décrets du 26 février 2021 (*Cf. Actu-tendance n° 574*).

Le Gouvernement a déjà annoncé un **nouveau décalage d'un mois**. Par conséquent, les taux actuels seraient maintenus au mois d'avril et les nouvelles règles entreraient en vigueur au 1^{er} mai 2021 (*Cf tableaux ci-dessous*).

Deux projets de décret ont été diffusés le 10 mars pour tenir compte de cette annonce.

En outre, l'un des projets de décret prévoit :

- ✓ D'ajouter 2 nouveaux secteurs à l'Annexe 2 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 :
 - Fabrication de bidons de bière métalliques, tonnelets de bière métalliques, fûts de bière métalliques ;
 - Commerce de gros de café, thé, cacao et épices lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration.
- ✓ De reporter au 1^{er} mai 2021 la date d'entrée en vigueur des taux pour les salariés vulnérables et ceux contraints de garder leur(s) enfant(s).

Entreprises concernées	Taux de l'indemnité versée aux salariés		
	1 ^{er} au 31 mai 2021	1 ^{er} au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Entreprises non protégées	60%		
Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui ne subissent plus de très forte baisse du chiffre d'affaires	70%	60%	
Entreprises surprotégées : • Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, • Entreprises subissant des restrictions sanitaires territoriales, • Entreprises présentes dans une zone de chalandise d'une station de ski, • Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui subissent une très forte baisse d'activité.	70%		60%

Entreprises concernées	Taux de l'allocation versée à l'employeur		
	1 ^{er} au 31 mai 2021	1 ^{er} au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Entreprises non protégées	36%		
Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui ne subissent plus de très forte baisse du chiffre d'affaires	60%	36%	
Entreprises surprotégées : • Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, • Entreprises subissant des restrictions sanitaires territoriales, • Entreprises présentes dans une zone de chalandise d'une station de ski, • Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui subissent une très forte baisse d'activité.	70%		36%

■ APLD – QR mis à jour le 3 mars 2021

Le taux de prise en charge de l'activité partielle de longue durée (APLD) ne peut être inférieur à celui accordé dans le cadre de l'activité partielle classique.

Dans le cadre de l'activité partielle classique, les taux actuels ont été prolongés jusqu'au 31 mars 2021. Un nouveau report d'un mois est également envisagé (*voir ci-dessus*).

Le « *Questions-Réponses* » du Ministère du Travail relatif à l'APLD a été mis à jour le 3 mars 2021 et intègre le report jusqu'au 31 mars 2021.

– Taux de l'indemnité et de l'allocation d'APLD

	Jusqu'au 31 mars 2021	Du 1 ^{er} avril au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Taux de l'indemnité versée aux salariés	70 % de la rémunération brute du salarié dans la limite de 40% ou 50% d'inactivité (<i>dans la limite de 4,5 SMIC</i>)		
Taux de l'allocation perçue par l'employeur	• 60% pour les entreprises non protégées ; • 70% pour les entreprises : ○ Protégées ; ○ Surprotégées	• 60% pour : ○ Les entreprises non protégées ○ Les entreprises protégées • 70% pour les entreprises surprotégées	60%

Ce tableau devrait être modifié lors de la publication des décrets prolongeant d'un mois les taux actuels du dispositif d'activité partielle classique.

– Engagements de maintien dans l'emploi

Le Ministère confirme que l'engagement de maintien dans l'emploi défini par l'accord APLD doit porter **a minima sur les salariés placés en APLD** et sur la période au moins égale à la durée de recours au dispositif d'APLD.

Pour rappel, la rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés placés en APLD pendant cette période entraîne le remboursement des allocations perçues.

En outre, le QR précise les nouvelles obligations à la charge des entreprises recourant à l'APLD.

Dès lors qu'ils ont bénéficié du dispositif en 2021 et qu'ils emploient plus de 50 salariés, les employeurs sont normalement tenus :

- ✓ d'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre ;
- ✓ de publier sur le site du Ministère du Travail le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle ;
- ✓ de communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont ils bénéficient au titre des crédits de la mission « *Plan de relance* », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Frais liés au télétravail – Régime fiscal – Exonération d'impôt

Depuis le printemps dernier, le télétravail s'est massivement développé en France pour enrayer la propagation de la Covid-19.

Les salariés ayant recours au télétravail engagent parfois des frais professionnels.

L'Urssaf a précisé sur son site internet le régime social applicable à ces frais (*Cf. Actu-tendance n° 571*).

Dans un communiqué de presse du 2 mars 2021, le Gouvernement en précise le régime fiscal pour l'année 2020.

Les allocations versées par l'employeur couvrant les frais liés au télétravail (*indemnités, remboursements forfaitaires, remboursements de frais réels*) **sont toujours exonérées d'impôt sur le revenu.**

En pratique, les employeurs devront identifier, dans les informations à transmettre à l'Administration fiscale, ces allocations exonérées d'impôt sur le revenu.

Concernant les allocations forfaitaires, le Gouvernement a indiqué que celles-ci sont exonérées d'impôts **dans la limite de 2,5 € par jour** de télétravail à domicile, soit 50 € par mois pour 20 jours télétravaillés, avec un plafond de 550 € par an.

Cette tolérance s'applique « *si l'allocation couvre exclusivement des frais professionnels engagés au titre du télétravail à domicile* ».

Pour les salariés ayant opté pour la déduction des frais professionnels pour leur montant réel et justifié, les frais peuvent également être déduits à hauteur de 2,5 € par jour de télétravail à domicile.

Le Gouvernement a indiqué dans son communiqué que des précisions sur le dispositif devraient être prochainement publiées sur le site impots.gouv.fr.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
—— société d'avocats ——

actance
société d'avocats

