

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android) ;
- Son site internet : www.actanceavocats.com
- Sur son compte Instagram : [actance_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



Jurisprudence

RELATIONS INDIVIDUELLES

Frais professionnels – Frais de déplacement – Salarié rattaché au siège – Affectation sur divers lieux de travail – Prise en charge par l'employeur

Rappel : Les frais professionnels sont des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié ou assimilé que celui-ci supporte lors de l'accomplissement de ses missions (CSS, art. L. 136-1-1 du Code de la Sécurité sociale).

L'article R. 3261-15 du Code du travail prévoit que lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur ses divers lieux de travail, il peut prétendre à la prise en charge des frais engagés lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Un salarié rattaché au siège social d'une entreprise mais affecté sur des sites éloignés du siège peut-il prétendre au remboursement de frais de carburant engagés par son véhicule personnel ?

Cass. Soc., 23 janvier 2019, n° 17-19.779

Dans le cadre de son contrat de travail, un salarié était rattaché au siège de l'entreprise. Mais, il était

affecté à différents sites dont la distance était très supérieure à celle entre son domicile et le siège.

Il réclamait donc le remboursement de ses frais de déplacement, notamment de carburant engagés par son véhicule personnel qui dépassaient le trajet normal domicile-lieu de travail.

Le CPH a fait droit à sa demande au motif que les nombreux déplacements effectués par le salarié à des distances éloignées du siège de l'entreprise ne lui permettaient pas d'utiliser les transports en commun.

Pour sa défense, l'employeur faisait valoir que la prise en charge des frais de carburant pour se rendre entre ces différents lieux de travail était facultative et non obligatoire.

La Cour de cassation confirme la décision des juges prud'homaux. Les déplacements du salarié, inhérents à son emploi, étant effectués pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, ils ne pouvaient être assimilés à des trajets habituels domicile-travail. Par conséquent, ils devaient être indemnisés.

Note : Dans cette affaire, les juges ont retenu le même principe pour les frais de repas.

L'employeur est tenu de rembourser les frais supplémentaires de repas engagés par le salarié, non couverts par la prime de repas, dans le cadre d'une mission longue sur un site, dès lors qu'il est affecté contractuellement au siège et qu'aucun avenant au contrat n'assimile le lieu de mission au lieu de travail permanent (Cass. Soc. 23 janvier 2019, n° 17-19.779).

Discrimination – Actes commis par un tiers envers les salariés – Responsabilité de l'employeur – Autorité de fait ou de droit

Rappel : L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).

L'employeur peut-il être tenu pour responsable de faits commis par des tiers ?

La Cour de cassation a déjà jugé que lorsque des faits de harcèlement moral sont commis par un tiers, l'employeur n'engage sa responsabilité que si ce tiers exerce une autorité de fait ou de droit sur les salariés.

Un syndic de copropriété a ainsi été considéré comme responsable du harcèlement commis sur son salarié, concierge-gardien d'immeuble, par le président du conseil syndical (Cass. Soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272).

En revanche, il n'est pas responsable lorsque les faits sont commis par les résidents de l'immeuble (Cass. Soc., 19 octobre 2016, n° 14-29.623, Cf. Actu-tendance n° 374).

Ce principe s'applique-t-il également en matière de discrimination ?

Cass. Soc., 30 janvier 2019, n° 17-28.905

Lors d'une soirée organisée par son employeur, une salariée, employée par une association

sportive, a été victime d'insultes à connotation sexiste et de jet de détritus de la part des bénévoles de l'association.

La salariée a assigné son employeur en paiement de dommages et intérêts pour discrimination et violation de son obligation de sécurité.

Les juges l'ont déboutée de sa demande. Si les faits revêtaient bien un caractère discriminatoire en raison de leur connotation sexiste en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail, ils avaient été commis par des bénévoles.

En effet, les bénévoles ne se trouvant pas sous la subordination hiérarchique de l'association, la responsabilité de l'entreprise ne pouvait être engagée.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et considère que l'employeur, tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité, notamment en matière de discrimination, doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

La Haute juridiction reproche aux juges de ne pas avoir caractérisé l'absence d'autorité de droit ou de fait exercée sur la salariée par les bénévoles.

S'agissant de bénévoles, il n'existe pas d'autorité de droit. Mais, une autorité de fait pourrait être retenue par les juges. L'affaire est renvoyée devant une Cour d'appel pour évoquer ce point.

Note : L'employeur doit donc être vigilant sur les tiers intervenant au sein de l'entreprise dans la mesure où sa responsabilité peut être engagée.

Harcèlement moral – Absence prolongée pour maladie – Perturbation du fonctionnement de l'entreprise – Licenciement – Nullité

Rappel : Toute rupture du contrat intervenue en méconnaissance des règles relatives au harcèlement moral est nulle (art. L. 1152-3 du Code du travail).

De même, le licenciement d'un salarié fondé sur son état de santé est nul (art. L. 1132-1 et L. 1132-4 du même Code).

Néanmoins, la Cour de cassation ne s'oppose pas au licenciement d'un salarié dont les absences prolongées ou répétées pour maladie perturbent le fonctionnement de l'entreprise et nécessitent son remplacement définitif. En revanche, si tel n'est pas le cas, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 23 novembre 2016, n° 15-13.068).

Un salarié, licencié en raison de la perturbation occasionnée par ses absences pour maladie sur l'entreprise, peut-il solliciter la nullité de son licenciement lorsque son absence a pour origine un harcèlement moral ?

Cass. Soc., 30 janvier 2019, n° 17-31.473

Dans cette affaire, une salariée est licenciée en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de son licenciement.

Elle soutenait que son absence prolongée avait été causée par le harcèlement moral dont elle a été victime de la part de son employeur. Par conséquent, son licenciement devait être déclaré nul sur le fondement de l'article L. 1152-3 du Code du travail.

L'entreprise faisait valoir que le licenciement était justifié par la perturbation de l'entreprise liée aux absences prolongées de la salariée.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée après avoir relevé l'existence de faits de harcèlement moral.

Les juges reprochaient à l'employeur de ne pas avoir établi que le licenciement de la salariée était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Les juges en ont déduit un lien entre le licenciement et les faits de harcèlement, de sorte que le licenciement devait être déclaré nul.

L'employeur s'est pourvu en cassation, en faisant valoir :

- D'une part, que la charge de la preuve du lien de causalité pesait sur le salarié ;
- D'autre part, que l'absence de justification des perturbations engendrées par l'absence prolongée privait le licenciement de cause réelle et sérieuse mais n'emportait pas sa nullité.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et confirme la décision d'appel.

La Haute juridiction considère, dans un attendu de principe, que lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié a causée au fonctionnement de l'entreprise.

Il en résulte que le licenciement d'un salarié pour absence prolongée perturbant le fonctionnement de l'entreprise est nul lorsque l'absence pour maladie est en lien avec un harcèlement moral.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 11 octobre 2006, n° 04-48.314 ; Cass. Soc., 16 décembre 2010, n° 09-41.640 ;).

La Cour de cassation a déjà jugé que lorsque des faits de harcèlement moral sont présumés, il revient à l'employeur d'établir que le licenciement pour absences répétées du salarié liées à une maladie est justifié par des éléments étrangers à tout

harcèlement (Cass. Soc. 15 janvier 2014, n° 12-20.688)

Plus généralement, le licenciement résultant de la perturbation de l'entreprise liée aux absences répétées ou prolongées du salarié ne doit pas avoir pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082).

Congés pour événement familiaux – Différend avec l'employeur – Saisine du CPH en référé – Délai de prise de congés

Rappel : Les salariés bénéficient d'un droit à congé exceptionnel rémunéré à l'occasion de certains événements familiaux, notamment le mariage, le Pacs, la naissance ou le décès etc. (art. L. 3142-1 du Code du travail).

Le Code du travail fixe la durée de ce congé en fonction de l'événement concerné. Un accord collectif peut prévoir une durée plus favorable (art. 3142-4 du Code du travail).

Le Code du travail ne fixe pas la date de prise de ce congé. Ce congé n'a pas nécessairement à être pris le jour de l'événement, mais dans un délai raisonnable par rapport à celui-ci.

En cas de refus de l'employeur d'accorder un tel congé, le salarié peut saisir le CPH, « en la forme des référés » (art. L. 3142-3 du même Code).

Le CPH dispose ainsi des mêmes pouvoirs que la juridiction au fond. Le CPH statue en dernier ressort (art. R. 3142-1 du même Code).

Le juge des référés est-il compétent pour fixer le délai de prise de congé pour événement familial ?

Cass. Soc., 23 janvier 2019, n° 17-28.330

La Cour de cassation y répond par la positive.

En effet, le CPH, saisi d'un différend né du refus de l'employeur de faire bénéficier à son salarié d'un congé pour événement familial, statue d'une part, sur la légitimité de la demande et d'autre part, sur le délai de prise de congé.

L'employeur est donc, le cas échéant, tenu de respecter le délai de prise de congé fixé par le juge.

RELATIONS COLLECTIVES

CSE – Membres du CSE – Cumul avec le mandat de Représentant syndical au comité (NON)

Rappel : Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un représentant syndical (RS) au comité social et économique (CSE).

Ce représentant assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE (art. L. 2314-2 du Code du travail).

La Cour de cassation a jugé, sous l'empire des textes régissant le CE, qu'un salarié ne pouvait

cumuler les fonctions de membre élu du CE et RS au CE (Cass. Soc., 17 juillet 1990, n° 89-60.729).

Cette jurisprudence est-elle transposable pour les membres du CSE ?

Il faut rappeler que les membres suppléants du CSE n'assistent aux réunions du CSE qu'en l'absence des membres titulaires (art. L. 2314-1 du Code du travail).

Dès lors, on pouvait se demander si un membre suppléant du CSE pouvait être RS au CSE.

TI Cherbourg-en-Cotentin, 18 décembre 2018, n° 11-18.000784

Le TI ne tient pas compte de l'évolution législative et maintient la règle du non cumul.

Un salarié, membre élu du CSE, ne peut donc être désigné en tant que RS au CSE, principe justifié par les attributions différentes de chacune de ces fonctions.

Ce principe s'applique que le salarié élu au CSE soit titulaire ou suppléant, bien que la loi nouvelle ne prévoit plus la possibilité pour le membre suppléant de siéger en présence du membre titulaire au CSE.

En l'espèce, l'employeur a obtenu l'annulation de la désignation du suppléant en tant que RS.

Note : Ce jugement n'est pas isolé, le TI de Lorient a récemment rendu la même décision (TI Lorient, 20 novembre 2018, n° 11-18.001343).



Législation et réglementation

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales – Heures supplémentaires – Exonération de cotisations salariales d'assurance vieillesse – Position de l'Urssaf

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a prévu une **réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse dues sur les heures supplémentaires et complémentaires** à compter du 1^{er} septembre 2019.

L'entrée en vigueur de ce dispositif a été avancée au 1^{er} janvier 2019 par la loi n° 2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018.

Le montant de la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse est égal à :
Rémunération versée au salarié au titre des heures supplémentaires ou complémentaires X taux de cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale ou conventionnelle obligatoires à la charge du salarié.

Un décret du 24 janvier 2019 fixe le taux de cette réduction.

Celui-ci est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine

légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, **dans la limite de 11.31%** (art. D. 241-21 CSS).

L'Urssaf précise que le taux de 11.31% est atteint pour un salarié en tranche 1 (dans les conditions de répartition de droit commun) et déterminé comme suit :

- Cotisations salariales vieillesse : 7,30 % (dont 0,40 % sur la totalité de la rémunération et 6,90 % dans la limite du plafond) ;
- Cotisations salariales de retraite complémentaire sur la tranche 1 (salaire jusqu'au PASS) : 3,15 % ;
- Contribution d'équilibre général (CEG) sur la tranche 1 : 0,86 %.

Lorsque la somme des taux de cotisations salariales vieillesse et retraite complémentaire :

- est inférieure à 11,31 % : c'est ce taux inférieur qui doit être pris en compte dans le calcul de la réduction salariale ;
- est supérieure à 11,31 %, c'est le taux de 11,31 % qui est retenu.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Restez connectés avec Actance :

