



Prévoyance

Le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas aux régimes de prévoyance en raison de leurs particularités ; l'employeur peut donc avoir des régimes de prévoyance différents pour les cadres et les non cadres. Tel est l'enseignement apporté par trois arrêts de la Cour de cassation rendus le 13 mars 2013.

Dans la première affaire, une salariée non cadre demandait la réparation du préjudice subi par elle du fait de la souscription discriminatoire par la société d'un régime de prévoyance complémentaire maladie/invalidité au profit des seuls cadres de l'entreprise, la condamnant à ne percevoir que les IJSS durant son absence pour maladie.

Dans la deuxième affaire, l'ensemble des salariés relevant de la catégorie non-cadre contestait la différence de prise en charge par l'employeur de la cotisation mutuelle d'entreprise mise en place par décision unilatérale. En effet, l'employeur prenait en charge 100% des cotisations dues par les cadres et agents de maîtrise, mais seulement 60 % de celles dues par les autres catégories de son personnel. A ce titre, ils réclamaient le remboursement des contributions supportées par eux.

Dans la troisième affaire, un salarié réclamait des rappels de part au titre de la mutuelle car la prise en charge par l'employeur de la cotisation mutuelle des cadres était plus élevée.

Dans chacune de ces affaires, les salariés faisaient valoir le principe général posé par la Cour de cassation selon lequel la différence de traitement entre des catégories de salariés placés dans une situation comparable doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Cet argumentaire n'est pas retenu dans les arrêts du 13 mars 2013, la Cour de cassation considérant « qu'en raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite, qui reposent sur une évaluation des risques garantis en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre salariés relevant d'une même catégorie professionnelle ».

Cass. soc. 14 mars 2013, n° 10-28022

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027187913&fastReqId=1715706541&fastPos=1>

Cass. soc. 14 mars 2013, n° 11-20490

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027184813&fastReqId=1834178715&fastPos=1>

Cass. soc. 14 mars 2013, n° 11-23761

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027187935&fastReqId=1503088063&fastPos=1>

Signe religieux et principe de laïcité

Les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. C'est ce qui ressort de deux arrêts de la Cour de cassation en date du 19 mars 2013.

Dans la première affaire, une salariée d'une crèche avait été licenciée car elle ne respectait pas le règlement intérieur de l'association qui l'employait en portant un voile islamique. La salariée s'estimant victime d'une discrimination a saisi les juridictions prud'homales. La Cour de cassation considère que la clause du règlement intérieur de l'association qui instaure une restriction générale et imprécise du port d'un signe religieux est nulle. Par conséquent, le licenciement qui est intervenu en application de cette clause est nul car discriminatoire.

Dans la seconde affaire, une salariée de la Caisse primaire d'assurance maladie est licenciée car elle portait un foulard islamique en forme de bonnet contrevenant ainsi au règlement intérieur de la caisse. La Cour de cassation estime le licenciement de la salariée justifié : « les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires ».

Cass. soc. 19 mars 2013, n° 11-28845

http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/536_19_25762.html#

Cass. soc. 19 mars 2013, n° 12-11690

http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/537_19_25763.html#

Absence prolongée et licenciement

L'absence prolongée du salarié peut justifier un licenciement si celle-ci perturbe le fonctionnement de l'entreprise et si elle entraîne la nécessité d'un remplacement définitif. Toutefois, si cette absence est liée à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, elle ne peut pas justifier le licenciement.

En l'espèce, la salariée faisait valoir qu'elle avait subi un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre sa maladie et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Les juges rappellent la nature de l'obligation de sécurité et « lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement ».

Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22082

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027184709&fastReqId=1765102219&fastPos=1>

Droit à congés payés et maladie

Un salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail pour maladie, non assimilée par la loi à du temps de travail effectif.

Rappelons que, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur le fondement de la Directive temps de travail du 4 novembre 2003 avait décidé, dans un arrêt du 24 janvier 2012, que les salariés malades acquéraient des droits à congés, comme ceux qui travaillent. Cet arrêt laissait pressentir une possible évolution de la jurisprudence française.

La Haute Cour adopte une position contraire considérant que la Directive n° 2003/88/CE ne peut permettre, dans un litige entre particuliers (c'est-à-dire entre un salarié et un employeur autre que l'État ou un organisme chargé d'un service d'intérêt public), d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire.

Cass. soc. 13 mars 2013, n°11-22285

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027184726&fastReqId=928638911&fastPos=1>

Abus de connexion : motif de licenciement

Une utilisation personnelle d'internet par un salarié pendant son temps de travail peut être constitutif d'une faute grave si elle présente un caractère particulièrement abusif. Dans cette affaire, la salariée s'était connectée pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à de nombreux sites extraprofessionnels ; ces connexions s'établissaient à plus de 10 000 sur la période du 15 au 28 décembre 2008 et du 8 janvier au 11 janvier 2009.

La Haute Cour considère qu'au vu des circonstances de faits, le licenciement était fondé. Elle décide ainsi que malgré l'absence de définition précise du poste de la salariée, une telle utilisation d'internet par celle-ci pendant son temps de travail présentait un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave.

Cass. soc. 26 février 2013 n° 11-27372

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027132823&fastReqId=368054479&fastPos=1>

Validité de la clause de mobilité

Pour être valable, une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. La Cour de cassation juge que ces conditions sont réunies lorsque cette clause porte sur l'ensemble du territoire national.

Dans cette affaire, un salarié exerçant des fonctions d'administrateur informatique avait refusé, à plusieurs reprises, d'exécuter des missions en violation de la clause de mobilité. A ce titre, il avait été licencié pour faute grave.

La Cour de cassation confirme la validité de la clause de mobilité, celle-ci ayant été rédigée en des termes clairs, licites et précis. Elle s'imposait au salarié qui n'ignorait pas qu'il serait amené compte tenu de ses fonctions de consultant et de son secteur d'activité à s'éloigner de son domicile. L'exécution de la mission qui lui était proposée s'inscrivait dans le cadre de son contrat de travail et justifiait en conséquence un licenciement pour faute grave.

Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-28916

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027186713&fastReqId=286200128&fastPos=1>

Licenciement pour faute grave : persistance d'un comportement fautif

Un employeur peut prononcer une nouvelle sanction disciplinaire à raison du comportement fautif persistant d'un salarié, même si elle survient deux jours après la lettre notifiant une mise à pied disciplinaire.

Dans cette affaire, un salarié avait fait l'objet d'une mesure de mise à pied disciplinaire de trois jours, notifiée par lettre du 5 novembre 2007 puis avait été licencié pour faute grave le 5 décembre 2007.

L'employeur reprochait au salarié d'avoir persisté dans la mauvaise gestion de la location des matériels, l'intéressé ayant déclaré, le 7 novembre 2007, ne pouvoir satisfaire la demande d'un client, alors qu'à l'initiative d'un autre employé le matériel s'était avéré immédiatement disponible.

La réitération du comportement fautif du salarié justifiait ainsi le licenciement pour faute grave peu important que les faits caractérisant la persistance du comportement fautif soient antérieurs à la date de présentation au salarié de la lettre de notification de la mise à pied.

Cass. soc. 12 février 2013, n° 12-15330

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027073254&fastReqId=1512605362&fastPos=1>

Délai de notification du licenciement disciplinaire

Le licenciement disciplinaire doit intervenir dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable. Ce délai ne peut être ni suspendu, ni interrompu pendant la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident du travail, une maladie professionnelle ou une maladie non professionnelle du salarié. C'est ce qu'indique la Cour de cassation dans une décision du 27 février 2013.

Dans cette affaire, une salariée avait eu un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement le 17 mars 2008. Le 7 avril 2008 le contrat de travail du salarié est suspendu suite à un accident de trajet et ce jusqu'au 5 mai 2008. Enfin le 14 mai 2008, la salariée est licenciée pour faute. Elle conteste son licenciement.

La Cour de cassation donne gain de cause à la salariée et considère que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où il est intervenu plus d'un mois après l'entretien préalable.

Cass. soc. 27 février 2013, n° 11-27130

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027127948&fastReqId=1954651387&fastPos=1>

Clause de non-concurrence et contrepartie financière

Une clause de non-concurrence qui fixe une contrepartie financière différente selon qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission est nulle. Dans ce cas, seules sont nulles les dispositions de la clause de non-concurrence qui minorent le montant de la contrepartie en cas de démission.

Dans cette affaire, un salarié démissionnaire était allé travailler à la concurrence. L'employeur a saisi les juridictions prud'homales pour obtenir réparation du préjudice subi.

La Cour de cassation considère que la clause de non-concurrence est nulle mais uniquement en ce qu'elle amoindrit la contrepartie financière en cas de démission. Autrement dit la clause de non-concurrence n'est que partiellement nulle.

Cass. soc. 20 février 2013, n° 11-17941

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027107115&fastReqId=1638044655&fastPos=1>

Contrôle Urssaf/envoi de l'avis de passage

Avant tout contrôle, l'Urssaf doit adresser au cotisant un avis de passage. Même s'il est recommandé aux agents de contrôle de l'adresser au moins 15 jours avant la date souhaitée, un délai plus court ne remet pas en cause la procédure et le redressement afférent. C'est ce qu'indique la Cour de cassation dans une affaire où le cotisant n'avait disposé que d'un délai de 4 jours ouvrables pour se préparer au contrôle.

Cass. soc. 14 février 2013

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027072990&fastReqId=872807349&fastPos=1>

Notion de cessation forcée du mandat

A l'occasion de la cessation forcée de son mandat, le mandataire social peut percevoir une somme qui sera exonérée de charges sociales et d'impôt dans le respect de certaines limites.

Toutefois, la notion de cessation forcée du mandat n'est pas précisée par les textes. Les juges considèrent que la mise à la retraite du dirigeant d'une société d'expertise comptable par le conseil d'administration n'équivaut pas à une cessation forcée de son mandat dès lors que l'intéressé a poursuivi celui-ci bénévolement.

La notion de cessation forcée du mandat doit s'entendre « d'une cessation effective et forcée des fonctions ».

Dans cette affaire, bien que les sommes versées aient été exonérées de l'impôt sur le revenu par l'administration fiscale au titre de la cessation forcée des fonctions, elles ont pu faire l'objet d'un redressement par l'URSSAF. La notion de cessation forcée du mandat est donc appréciée distinctement sur le plan fiscal et sur le plan social.

Cass. soc. 14 février 2013, n° 11-28093

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027074308&fastReqId=756756020&fastPos=1>