

16 au 31 mars 2018

<b>Textes</b>	
<b>Le Conseil constitutionnel valide l'essentiel de la réforme du code du travail</b>	<i>Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018</i>
<b>Loi de ratification des ordonnances : création d'une nouvelle visite médicale</b>	<i>Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social</i>
<b>Loi de ratification des ordonnances : nouvelle disposition pour la mise en place du CSE</b>	
<b>Loi de ratification des ordonnances : mandat des élus du CSE</b>	
<b>Loi de ratification des ordonnances : rupture conventionnelle collective</b>	
<b>Loi travail II</b>	
<b>Attributions du CSE : activités sociales et culturelles</b>	
<b>Zoom</b>	
<b>Maladie et congés payés</b>	
<b>Refus d'une mutation disciplinaire</b>	
<b>Jurisprudence</b>	
<b>L'employeur doit impérativement remettre un exemplaire de la convention de rupture au salarié</b>	<i>Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 17-10.963 F-D, G. c/ AGS CGEA Ile-de-France</i>
<b>Un salarié ne peut pas renommer son disque dur professionnel <i>données personnelles</i></b>	<i>CEDH, 22 février 2018 : n° 588/13</i>
<b>Nullité du licenciement à l'expiration de la protection du salarié</b>	<i>Cass. Soc., 28 février 2018 : n° 16-19.562 F-D, Sté Isogard c/ K.</i>
<b>La remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable peut être établie sans récépissé</b>	<i>Cass. Soc., 28 février 2018 : n° 16-19.934 F-D, B. c/ Sté Anett et compagnie</i>
<b>Retour de congé maternité : rattrapage salarial</b>	<i>Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25323</i>
<b>La justification du licenciement par un fait isolé sans sanction préalable</b>	<i>Cass. Soc., 24 janvier 2018 : n° 16-14.386</i>



# Textes



## Le Conseil constitutionnel valide l'essentiel de la réforme du code du travail

Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018

Saisi par des députés le 21 février dernier, le Conseil constitutionnel vient de rendre sa décision, en validant l'essentiel de la réforme du code du travail.

Cependant, le Conseil constitutionnel :

- censure une disposition sur l'élection partielle au CSE,
- émet une réserve d'interprétation s'agissant du délai de recours en nullité des accords collectifs
- ne trouve rien à redire pour les autres dispositions régissant le CSE et la négociation collective, ni sur le barème des licenciements abusifs, les accords de performance collective et le C2P.

Le Conseil constitutionnel n'a soulevé d'office aucune autre question de conformité à la Constitution et qu'il ne s'est donc pas prononcé sur la constitutionnalité des autres dispositions que celles examinées dans sa décision du 21 mars.

### 1) Négociation collective

#### *Recours contre les conventions et accords collectifs*

Le Conseil constitutionnel décide que l'article L 2262-14 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, en fixant à 2 mois le délai de recours de l'action en nullité des accords collectifs, permet de garantir leur sécurité juridique en évitant qu'ils puissent être contestés longtemps après leur conclusion. Il relève que ce texte ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par la voie de l'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre.

Le Conseil constitutionnel émet une réserve d'interprétation s'agissant du 2° de l'article L 2262-14 précité, en précisant que le délai de recours contre un accord dont certains passages n'ont pas été publiés dans la base de données nationales en application de l'article L 2231-5-1 du code du travail ne saurait, sans méconnaître le droit à un recours juridictionnel effectif, courir à l'encontre des personnes autres que les syndicats disposant d'une section syndicale dans l'entreprise qu'à compter du moment où elles en ont valablement eu connaissance.

#### *Projets d'accord dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou de moins de 20 sans élus)*

Le Conseil constitutionnel écarte les reproches de méconnaissance du principe de participation des travailleurs et de la liberté syndicale que le recours adressait aux articles L 2232-21 et L 2232-23 tels qu'issus de l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, lesquels permettent à l'employeur, dans une entreprise comptant moins de 20 salariés, de soumettre à la consultation des salariés un projet d'accord ou un avenant de révision portant sur les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise.

#### *Négociation dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés*

Les dispositions légales permettant, dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés sans DS, à l'employeur de choisir unilatéralement son interlocuteur pour négocier un accord d'entreprise (*article L 2232-23-1 résultant de l'article 2 de la loi de ratification*) ne méconnaissent pas le principe de participation et de la liberté syndicale car elles n'ont ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à l'intervention des syndicats représentatifs dans la détermination collective des conditions de travail.

### ***Blocs de la négociation collective***

Les Sages valident les articles L 2253-1, L 2253-2 et L 2253-3 répartissant en 3 blocs les thèmes de la négociation collective et l'article 16, I, II et IV de l'ordonnance 2017-1385 fixant les règles d'entrée en vigueur de ces dispositions.

### **Accords de performance collective**

Le Conseil constitutionnel juge conformes à la Constitution certaines dispositions de l'article L 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 2 de la loi déferée, définissant les conditions dans lesquelles un accord de performance collective peut modifier certains éléments de l'organisation du travail, de la rémunération des salariés ou de leur mobilité géographique ou professionnelle afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi. Il juge que le législateur a opéré une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée entre :

- d'une part, les exigences qui découlent de la liberté contractuelle et du droit d'obtenir un emploi et
- d'autre part, la liberté d'entreprendre.

## **2) Comité social et économique**

### ***Élections partielles au CSE***

Le Conseil constitutionnel censure l'article 6, 9° de la loi qui visait à introduire une dérogation aux règles de droit commun en matière d'élections partielles organisées par l'employeur afin de pourvoir les sièges vacants au sein de la délégation du personnel du CSE. L'employeur aurait, en application de l'article L 2314-10 modifié, été dispensé d'en organiser lorsque les vacances résultaient de l'annulation, par le juge, de l'élection de membres de ce comité en raison de la méconnaissance des règles tendant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Pouvant aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants au sein de la délégation du personnel du comité pour une période pouvant aller jusqu'à 4 ans, y compris quand un collège électoral n'est plus représenté au sein du CSE et quand le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus, ces dispositions portaient selon les Sages une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs.

### ***Commission santé, sécurité et conditions de travail***

Les dispositions légales (*article L 2312-8*) réservant la présence d'une commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE aux entreprises d'au moins 300 salariés et à celles, plus petites, où cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités et de l'équipement des locaux, ne méconnaissent pas le droit à la protection de la santé, juge le Conseil constitutionnel.

### ***Négociation du protocole préélectoral***

Le Conseil constitutionnel valide la disposition légale dispensant l'employeur dans les entreprises de 11 à 20 salariés de mettre en œuvre le processus électoral et de négocier le protocole préélectoral lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat (*article L 2314-5*).

### ***Heures de délégation***

Relevant que les dispositions des articles L 2315-7 et L 2315-11, relatifs aux heures de délégation, sont assorties des garanties nécessaires pour assurer le respect du principe de participation des travailleurs, les Sages les jugent conformes à la Constitution.

### ***Recours aux expertises***

Sont validées les règles légales relatives au financement de l'expertise du CSE (*article L 2315-80*). Le juge constitutionnel relève notamment qu'en prévoyant un financement partiel par le CSE de certaines expertises, le législateur a entendu souligner la responsabilité du CSE en matière de recours à l'expertise et que le cofinancement est expressément exclu pour certaines expertises et, en dehors de ces cas, lorsque le budget de fonctionnement du comité est insuffisant.

### ***Réseaux de franchise***

Les juges de la Constitution valident la suppression de l'instance de dialogue social, opérée par l'article 7 de la loi de ratification. En réponse à la saisine des députés, qui faisaient valoir que ce texte excédait le champ de l'habilitation conférée par la loi du 15 septembre 2017, les Sages rappellent que le champ d'une loi d'habilitation ne s'impose pas au législateur lors de l'adoption d'une loi de ratification. Il juge par ailleurs que, la représentation du personnel de droit commun n'étant pas affectée, le principe de participation n'est pas méconnu.

### **3) Rupture du contrat de travail**

#### ***Licenciements pour motif économique***

Pour le Conseil constitutionnel, en prévoyant que la cause économique d'un licenciement dans une entreprise appartenant à un groupe peut être appréciée au niveau des entreprises appartenant au même groupe, situées seulement sur le territoire national et relevant du même secteur d'activité (*article L 1233-3*), le législateur n'a pas méconnu le droit à l'emploi, c'est-à-dire son obligation de poser les règles propres à assurer le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre. En outre, il résulte selon lui des termes mêmes de la loi que cette appréciation cantonnée au territoire national ne s'applique pas en cas de fraude, quelle qu'en soit la forme, notamment par l'organisation artificielle de difficultés économiques au sein d'une filiale.

#### ***Barème d'indemnisation en cas de licenciement abusif***

Les Sages relèvent qu'en fixant un référentiel obligatoire pour les dommages intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le législateur a poursuivi un objectif d'intérêt général, en renforçant la prévisibilité des conséquences de la rupture du contrat de travail. Il ajoute que la dérogation au droit commun de la responsabilité pour faute (*qui consiste à limiter ou exclure les cas dans lesquels la responsabilité est engagée*), n'institue pas de restrictions disproportionnées par rapport à l'objectif d'intérêt général poursuivi.

S'agissant du montant maximal d'indemnisation, qui prend en compte l'ancienneté du salarié, le Conseil remarque que le législateur n'était pas tenu de fixer un barème prenant en compte l'ensemble des critères déterminant le préjudice subi par le salarié licencié. Le juge doit en revanche, précise-t-il, dans les bornes de ce barème, prendre en compte tous les éléments déterminant le préjudice subi par le salarié licencié lorsqu'il fixe le montant de l'indemnité due par l'employeur.

#### ***CDD et contrats de mission***

En renvoyant aux accords de branche étendus le soin de fixer la durée totale de ces contrats et le nombre maximal de leurs renouvellements (*articles L 1242-8, L 1242-13, L 1251-12 et L 1251-35*), le législateur a seulement confié à ces accords le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail, n'encourant ainsi aucune censure.

#### ***Travail de nuit***

Les dispositions légales instituant en faveur des accords collectifs mettant en place le travail de nuit une présomption de conformité aux conditions de recours à cette forme de travail ne méconnaissent pas le droit à la santé, dans la mesure où il s'agit, précise le Conseil constitutionnel, d'une présomption simple, qui peut être renversée.

#### ***Compte professionnel de prévention (C2P)***

Les Sages écartent le grief de méconnaissance du droit à la protection de la santé formé par les auteurs de la saisine à l'encontre de l'exclusion de 4 facteurs de risques professionnels du bénéfice du dispositif préventif (*article L 4163-5*). Le juge constitutionnel rappelle en effet qu'il ne dispose pas d'un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement. Ainsi, il ne lui appartient pas de remettre en cause l'appréciation portée par le législateur sur les facteurs de risques professionnels susceptibles d'être retenus dans le cadre d'un dispositif de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que sur les modalités de cette prise en compte, dès lors que ceux-ci ne sont pas manifestement inappropriés à l'objectif visé.

La disposition permettant le financement des dépenses engendrées par le C2P par la branche accidents du travail de la sécurité sociale (*article L 4163-21*) n'est pas contraire à la Constitution. Tout en jugeant que le droit à la protection de la santé n'impose pas un financement selon un mécanisme incitatif, les Sages relèvent que ce caractère incitatif est préservé en l'espèce puisque le taux de la cotisation majorée est fonction du nombre d'AT/MP.

#### **4) Dispositions censurées pour non-respect de la procédure législative**

Sont censurés comme adoptés selon une procédure irrégulière car dénués de lien direct ou indirect avec le projet de loi initial les articles suivants de la loi déferée, résultant d'amendements en première lecture :

- l'article 9, sur le siège de deux députés au conseil d'orientation de la participation ;
- l'article 12 sur le bonus perçu par les preneurs de risques des établissements financiers et le calcul de leurs indemnités en cas de licenciement irrégulier ;
- l'article 14 relatif à la limite d'âge des médecins de l'OFII ;
- l'article 20 retenant l'attribution des crédits du fonds paritaire de financement du dialogue social à l'UNAPL.



#### **Loi de ratification des ordonnances : création d'une nouvelle visite médicale**

*Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*

La loi de ratification des ordonnances Macron, définitivement adoptée par le Sénat le 14 février 2018 et validée pour sa quasi-totalité par le Conseil Constitutionnel le 21 mars 2018, crée une visite médicale de fin de carrière pour les salariés en suivi individuel renforcé.

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle seront examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.

Les salariés concernés sont les salariés exposés à certains risques particuliers pour leur santé ou sécurité :

- amiante,
- rayonnements ionisants,
- plomb,
- risque hyperbare,
- certains agents biologiques,
- agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Cet examen médical visera à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquelles a été soumis le salarié.

Le médecin du travail pourra, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques (*y compris les poussières et les fumées*), mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

Les modalités d'application de ces dispositions seront précisées par décret. La loi de ratification sera applicable à compter de sa publication au Journal Officiel.



## Loi de ratification des ordonnances : nouvelle disposition pour la mise en place du CSE

*Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*

La loi de ratification des ordonnances Macron, définitivement adoptée par le Sénat le 14 février 2018 et validée pour sa quasi-totalité par le Conseil Constitutionnel le 21 mars 2018 crée une période transitoire pour les entreprises dont les mandats des IRP expirent en 2019 ¶

### **Période transitoire pour les entreprises dont les mandats des IRP expirent avant 2019 ¶**

Des dispositions transitoires ont été prévues par l'ordonnance du 22 septembre 2017 :

- Lorsqu'un protocole d'accord préélectoral en vue d'élections professionnelles avait été conclu avant le 23/09/17 :  
Les élections ont eu lieu selon les dispositions en vigueur avant le 23 septembre 2017, c'est-à-dire avant la publication de l'ordonnance Macron ayant fusionné les anciennes instances en une instance unique.  
Le CSE devra être mis en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (*ou de la DUP ou de l'instance regroupée*).
- Lorsque les mandats des IRP sont arrivés à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 :  
Ces mandats ont été prorogés jusqu'au 31 décembre 2017.  
Leur durée peut être prolongée jusqu'au 31 décembre 2018 par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (*ou de la DUP ou de l'instance regroupée*).
- Lorsque les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2018 :  
Leur durée peut être réduite ou prorogée d'1 an par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (*ou de la DUP ou de l'instance regroupée*).

Mais l'ordonnance du 22 septembre 2017 ne prévoyait pas de disposition pour les mandats arrivant à échéance en 2019

### **Période transitoire pour les entreprises dont les mandats des IRP expirent en 2019 ¶**

La loi de ratification permet désormais aux entreprises dont les mandats des représentants du personnel arrivent à échéance en 2019 d'avancer la mise en place du CSE.

Ainsi pour coïncider avec la mise en place du CSE, la durée des mandats arrivant à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019 peut être réduite d'1 an par accord d'entreprise ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP, de la DUP ou de l'instance unique.



## Loi de ratification des ordonnances : mandat des élus du CSE

*Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*

La réforme du code du travail a fusionné les DP, le CE et le CHSCT en une instance unique : le CSE, Comité social et économique.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour 4 ans, sauf accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans.

A défaut de disposition différente dans le protocole d'accord préélectoral, le nombre de mandats successifs est de 3 maximum dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il n'est pas limité dans les autres entreprises.

Telles sont les dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 ayant créé le CSE. La loi de ratification des ordonnances Macron, adoptée par le Sénat le 14 février 2018, prévoit que la possibilité de déroger dans le cadre du protocole d'accord préélectoral à la limitation à 3 du nombre de mandats successifs des membres du CSE serait réservée aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

La limitation du nombre de mandats s'appliquerait également aux membres du CSE central et des CSE d'établissements avec ces mêmes dérogations.



### **Loi de ratification des ordonnances : rupture conventionnelle collective**

*Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*

La rupture conventionnelle collective, créée par ordonnance du 22 septembre 2017, permet de rompre un contrat de travail de manière négociée, dans le cadre d'un accord collectif, sans qu'elle ne puisse être imposée par l'employeur ou le salarié.

Le projet de loi de ratification des ordonnances Macron, adopté par le Sénat le 14 février 2018, apporte des modifications et précisions aux dispositions initiales de l'ordonnance ayant créé la rupture conventionnelle collective.

Ce projet de loi a cependant été soumis au contrôle du Conseil Constitutionnel ces dispositions n'ont pas été retoquées.

L'accord portant rupture conventionnelle collective doit déterminer :

- les modalités et conditions d'information du CSE (*comité social et économique*) ou des représentants du personnel en attendant sa mise en place ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié (*au minimum égales aux indemnités légales de licenciement*) ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu ;
- des mesures facilitant le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents : actions de formation, de VAE, de reconversion, de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, etc... ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord.

La loi de ratification ajoute à ce contenu obligatoire de l'accord :

- la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents notamment en proposant le congé de mobilité.

La loi de ratification prévoit ainsi que l'employeur peut proposer un congé de mobilité dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective.

La loi de ratification prévoit que pour valider l'accord, la DIRECCTE doit s'assurer :

- de sa conformité à l'article L 1237-19 du code du Travail (*information sans délai de l'ouverture d'une négociation notamment*) ;
- de la présence des clauses prévues à l'article L 1237-19-1 (*modalités de calcul des indemnités de rupture, nombre maximal de départs envisagés, critères de départage, etc...*) ;
- du caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement externe des salariés ;
- de la régularité de la procédure d'information du CSE.



## Loi travail II



### Attributions du CSE : activités sociales et culturelles

Les activités sociales et culturelles pouvant être mises en place dans l'entreprise sont destinées à améliorer le quotidien des salariés et de leurs proches. La gestion de ces activités fait partie de l'une des principales attributions du CSE.

Nature des activités sociales et culturelles proposées par le CSE

Le CSE assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise (*article L 2312-78*). Ces activités s'adressent aux salariés ou anciens salariés de l'entreprise et à leur famille.

Ces activités sont diverses et variées. Ce peut être notamment (*article R 2312-35*) :

- les institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
- les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être (*telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches ou colonies de vacances*) ;
- les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive (*telles que la mise en place de chèques culturels, de chèques vacances, de bons d'achat dans des grands magasins ou des sociétés de vente par correspondance, des cadeaux pour des occasions comme Pâques, Noël...*) ;
- les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle (*telles que des centres d'apprentissage et de formation professionnelle, des bibliothèques, des cercles d'études, des cours de culture générale*) ;
- les services sociaux chargés de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise, mais aussi de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le CSE et par l'employeur ;
- le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Le comité social et économique assure la gestion des activités sociales et culturelles qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle (*article R 2312-36*).

Cette gestion peut être assurée soit par :

- le comité social et économique lui-même ;
- une commission spéciale du comité ;
- des personnes désignées par le comité ;
- des organismes créés par le comité et ayant reçu une délégation.

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité, des actions menées.

Les activités sociales et culturelles peuvent également être gérées par un comité des activités sociales et culturelles interentreprises.

En effet, lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités sociaux et économiques intéressés peuvent constituer un comité des activités sociales et culturelles interentreprises investi des mêmes attributions que les comités dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes (*article R 2312-43*).

## Zoom



### Maladie et congés payés

La durée des congés payés dépend du nombre de jours travaillés par le salarié au cours d'une période de référence. Depuis la loi Travail du 8 août 2016, cette période peut être fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. A défaut de convention ou d'accord collectif, elle va du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Les absences du salarié pour raisons de santé sont susceptibles d'influer sur cette durée.

Sauf exceptions, la maladie ne permet pas d'acquérir des congés payés : les périodes d'absence du salarié ne sont pas retenues pour le calcul des congés, sauf si elles sont assimilées à du travail effectif par le code du travail. Tel est le cas, par exemple, des périodes de suspension du contrat de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite d'une durée d'1 an, mais pas des absences pour maladie d'origine non professionnelle. Ces dernières ne permettent pas d'acquérir un droit à congé.

**Remarque :** *selon la Cour de cassation, cette règle est contraire aux dispositions de la directive européenne 2003/88/CE sur le droit à repos telles qu'interprétées par le juge européen. Elle doit quand même s'appliquer car la directive n'est pas d'application directe et ne peut donc pas être invoquée dans un litige entre un salarié et un employeur de droit privé.*

*Cependant, il appartient au seul législateur de mettre en conformité le droit français en assimilant les absences pour maladie à du temps de travail effectif permettant l'acquisition de congés payés*

En l'état actuel du droit, pour calculer la durée des congés payés, l'employeur ne doit pas comptabiliser les jours de maladie, sauf si la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise prévoit leur assimilation à du travail effectif.

Attention, seule une clause conventionnelle claire et précise permet de tenir compte de ces absences. Tel n'est pas le cas, par exemple, d'une disposition prévoyant uniquement l'indemnisation des absences pour maladie et non leur assimilation. De même, si une convention prévoit une assimilation dans la limite de 3 mois, les absences pour maladie au-delà de cette limite n'auront pas à être comptabilisées.

En conséquence, les salariés doivent être vigilants et bien vérifier les dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise.

**Remarque :** un assouplissement est possible grâce à la règle des équivalences.

*La durée des congés payés est de 30 jours ouvrables (5 semaines) pour un salarié ayant effectivement travaillé 12 mois chez le même employeur pendant la période de référence. Le calcul en mois du temps de travail effectif pouvant poser des difficultés lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un nombre entier de mois, le législateur a instauré une règle d'équivalences. Ainsi, 1 mois de travail effectif est équivalent à 4 semaines ou 24 jours de travail. Un salarié qui a travaillé seulement 48 semaines dans l'année (12 fois 4 semaines) a quand même droit à 30 jours ouvrables de congés, comme s'il avait travaillé 12 mois. Une année comptabilisant 52 semaines, il résulte de la règle des équivalences que le salarié ayant été absent 4 semaines ou moins pendant la période de référence bénéficie de la totalité de ses congés payés.*

Le salarié malade avant ses vacances peut bénéficier d'un report de ses congés. Ainsi, le salarié qui, au moment de son départ en congé, est en arrêt de travail pour raisons de santé (*maladie, maladie*

*professionnelle, accident du travail*) ne perd pas le bénéfice de son droit à congé. Ses congés doivent donc être reportés que la période de prise des congés ait pris fin ou non.

En cas de retour dans l'entreprise avant la fin de cette période, le salarié a droit au report et c'est l'employeur qui, au final, décide des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés, le salarié bénéficie également du report de ses congés selon des modalités qui ne sont pas précisées par la loi ou le juge.

Mais, depuis un arrêt du 21 septembre 2017 de la Cour de cassation, il est acquis que cette période de report peut être limitée dans le temps, à condition que celle-ci dépasse substantiellement la durée de la période de référence. Ainsi, des dispositions conventionnelles ou statutaires fixant une durée de report entre 15 mois et 3 ans seraient valables.

**Remarque :** *le report des congés doit être effectif, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas verser au salarié une indemnité compensatrice en lieu et place des congés dus, même si c'est le souhait de l'intéressé*

Mieux vaut pour un salarié ne pas tomber malade pendant ses vacances : sauf si la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des dispositions plus favorables, le salarié qui tombe malade pendant ses vacances ne peut pas prolonger son congé ou exiger de prendre ultérieurement les jours de congés dont il n'a pu bénéficier du fait de sa maladie, même non rémunérés. La jurisprudence française considère en effet que l'employeur s'est bien acquitté de ses obligations. Les congés non pris sont donc perdus.

**Remarque :** *le salarié en arrêt maladie pendant ses congés perçoit à la fois son indemnité de congés payés calculée normalement et les indemnités journalières de la sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération conventionnel éventuellement versé en cas de maladie*



### **Refus d'une mutation disciplinaire**

En cas de faute du salarié et dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur est en mesure de prononcer une sanction disciplinaire à son encontre.

Cette sanction peut prendre la forme d'une mutation disciplinaire dès lors qu'elle est justifiée et proportionnée par rapport à la faute commise.

L'employeur propose au salarié alors un changement d'affectation ou de lieu de travail. La mutation présente un caractère disciplinaire dès lors qu'elle affecte sa situation dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (*Cass. Soc., 13 juin 2007 : n° 06-41368*).

Il existe d'autres situations dans lesquelles l'employeur peut proposer ou imposer au salarié une mutation.

#### ***Les cas ne permettant pas au salarié de refuser la mutation disciplinaire***

Si la mutation a lieu au sein d'un même service, d'un même établissement ou d'un même secteur géographique, celle-ci n'emporte pas modification du contrat de travail dès lors que c'est pour occuper un poste similaire. Il s'agit d'un simple changement des conditions de travail. L'employeur n'a dans ce cas pas besoin d'obtenir l'accord du salarié et peut ainsi lui imposer une telle mutation. Un refus de sa part est considéré comme fautif et peut caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement (*Cass. Soc., 8 octobre 2014 : n° 13-13673*).

De même, si le contrat de travail comporte une clause de mobilité et que l'employeur décide de l'activer dans le cadre d'une sanction disciplinaire, cela ne constitue pas une modification du contrat de travail mais seulement un changement des conditions de travail. A ce titre, le salarié ne peut s'y opposer (*Cass. Soc., 10 décembre 2014 : n° 13-23790*).

### ***Les cas vous permettant de refuser la mutation disciplinaire***

La modification du contrat de travail prononcée à titre de sanction disciplinaire, intervenue à l'occasion d'une mutation hors secteur géographique ne peut être imposée au salarié. En effet, si la mutation que le salarié entend contester sort du secteur géographique défini dans son contrat, il est en mesure de refuser une telle modification de son contrat de travail.

L'employeur est de ce fait, tenu d'obtenir l'accord express du salarié pour prononcer une telle sanction. Ainsi, au moment de sa notification, il doit donc être informé de sa faculté d'accepter ou de refuser la modification prévue (*Cass. Soc., 29 mai 2013 : n° 12-13437*).

Si l'employeur impose cette mutation au salarié, sans lui demander son avis, celui-ci peut prendre acte de la rupture de son contrat à ses torts (*Cass. Soc., 28 avril 2011 : n° 09-70619*). Il a également la possibilité de contester la sanction devant le Conseil de Prud'hommes.

Néanmoins, si le salarié refuse une mutation disciplinaire, l'employeur peut prononcer une autre sanction à son encontre, en lieu et place de la sanction refusée. La nouvelle sanction doit être fondée sur les mêmes faits que ceux à l'origine de la sanction refusée (*Cass. Soc., 2 mars 2010 : n° 08-44902*). L'employeur pourra alors dans ce cas opter pour un licenciement.

# Jurisprudence

## L'employeur doit impérativement remettre un exemplaire de la convention de rupture au salarié

*Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 17-10.963 F-D, G. c/ AGS CGEA Ile-de-France*

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause. Si cette formalité n'est pas remplie, la rupture conventionnelle est nulle (*Cass. Soc., 6 février 2013 : n° 11-27.000 FS-PBR*).

La Haute Juridiction confirme cette jurisprudence en censurant une décision de cour d'appel ayant débouté un salarié de sa demande d'annulation d'une rupture conventionnelle sans répondre à ses conclusions faisant valoir qu'aucun exemplaire de la convention ne lui avait été directement remis.

En effet, il ressort des termes du litige que l'employeur avait engagé le processus de rupture conventionnelle avec la mère du salarié et donc envoyé l'exemplaire de la convention à cette dernière et non au principal intéressé. Cet élément suffisait à lui seul à faire annuler la convention de rupture pour les 2 raisons évoquées ci-dessus :

- d'une part, sans exemplaire en sa possession, le salarié ne peut pas demander l'homologation de la convention de rupture à l'administration ;
- d'autre part, pour exercer pleinement son droit à rétractation dans le délai de 15 jours suivant la signature de la convention, il doit avoir une connaissance exacte de la teneur de ses termes. Sa liberté de consentement est largement compromise, s'il n'est pas en mesure de juger, dans ce délai, les avantages et les inconvénients du document qu'il a signé.



**A savoir :** lorsque l'employeur remet un exemplaire de la convention de rupture à une autre personne que le salarié, la rupture conventionnelle est nulle

## Un salarié ne peut pas renommer son disque dur professionnel *données personnelles*

*CEDH, 22 février 2018 : n° 588/13*

La dénomination *données personnelles* donnée par un salarié au disque dur de son ordinateur professionnel ne confère pas un caractère personnel à l'intégralité du disque dur.

L'employeur peut contrôler, sous certaines conditions, l'utilisation faite par les salariés du matériel informatique ou des NTIC de l'entreprise.

Pour cela, il doit, au préalable, préciser les règles et modalités de contrôle dans le règlement intérieur de l'entreprise, en informer les salariés et consulter les représentants du personnel. De plus dès lors que le dispositif de contrôle inclut un traitement automatisé des données personnelles, une déclaration à la CNIL doit être effectuée.

L'employeur a le droit d'accéder au matériel informatique mis à disposition des salariés et de consulter les fichiers de l'ordinateur professionnel d'un salarié, à l'exception des documents identifiés comme personnels par le salarié, par une mention spécifique telle que *personnel*, *privé* ou *perso*.

Il ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels qu'en présence du salarié concerné.

En revanche, les mentions *mes documents, confidentiel, prénom du salarié* ne valent pas une identification de fichiers personnels (*Cass. Soc., 08 décembre 2009 : n° 08-44.840 ; Cass. Soc., 21 octobre 2009 : n° 07-43.877*).

La Cour Européenne des Droits de l'Homme vient de confirmer la position de la Cour de Cassation qui avait posé le principe que la dénomination donnée au disque dur lui-même ne pouvait pas conférer un caractère personnel à l'ensemble des éléments contenus dans celui-ci.

Un salarié ne peut en effet pas utiliser l'intégralité du disque dur de son ordinateur professionnel, censé enregistrer des données professionnelles, pour un usage privé.



**A savoir :** *la Cour Européenne des Droits de l'Homme confirme la position de la Cour de Cassation qui avait posé le principe que la dénomination donnée au disque dur lui-même ne pouvait pas conférer un caractère personnel à l'ensemble des éléments contenus dans celui-ci*

### **Nullité du licenciement à l'expiration de la protection du salarié**

*Cass. Soc., 28 février 2018 : n° 16-19.562 F-D, Sté Isogard c/ K.*

En l'espèce, un salarié se porte candidat aux élections des membres du CHSCT en mai ; n'étant pas élu, il bénéficie d'une protection contre le licenciement pour 6 mois. En juin, il est convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, à l'issue duquel l'employeur lui propose une mutation disciplinaire, que l'intéressé refuse. Sa protection arrive à échéance, et 2 jours plus tard, il est convoqué à un entretien préalable à un licenciement disciplinaire, qui lui est ensuite notifié. Le salarié saisit le juge prud'homal pour obtenir l'annulation de cette rupture, prononcée selon lui en violation du statut protecteur.

Sans surprise, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, donne raison au salarié. Il résulte en effet d'une jurisprudence constante que le salarié protégé ne peut pas être licencié au terme de la période de protection en raison de faits commis pendant cette période qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail (*notamment Cass. Soc., 23 novembre 2004 : n° 01-46.234 FS-PB ; Cass. Soc., 8 juin 2011 : n° 10-14.725 FS-PBRI*). En l'espèce, l'employeur aurait dû engager la procédure spéciale de licenciement disciplinaire après le refus du salarié opposé à sa mutation disciplinaire, et solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail de rompre le contrat de travail pour faute. En ne saisissant pas l'inspecteur du travail, l'employeur a commis un détournement de procédure.

Deux situations autorisent l'employeur à licencier le salarié dont la protection a expiré pour une faute commise alors qu'il était protégé. La Cour de cassation juge en effet que le salarié peut valablement être licencié :

- lorsque l'employeur n'a eu une connaissance exacte des faits qu'après expiration de la protection (*Cass. Soc., 9 février 2012 : n° 10-19.686 F-D*),
- lorsque les faits fautifs ont persisté après le terme de la protection (*Cass. Soc., 24-9-2008 : n° 07-42.395 F-D*).

Le licenciement étant nul, le salarié était en droit de demander sa réintégration et d'obtenir une indemnité au titre des salaires perdus pendant la période d'éviction. La cour d'appel, juge du fait, a ainsi condamné l'employeur à verser à l'intéressé près de 65 000 € d'indemnité, après déduction des sommes qu'il avait perçues au moment de la rupture. En outre, le salarié s'est vu accorder une indemnité mensuelle de plus de 2 000 € jusqu'à sa réintégration effective dans l'entreprise. Des sanctions dont l'importance vise à inciter l'employeur à respecter la protection d'ordre public des représentants du personnel



**A savoir :** *l'employeur commet un détournement de procédure en convoquant un salarié à un entretien préalable au licenciement le surlendemain de l'expiration de la période de protection liée à sa candidature aux élections professionnelles et pour des faits survenus uniquement durant cette dernière*

### **La remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable peut être établie sans récépissé**

*Cass. Soc., 28 février 2018 : n° 16-19.934 F-D, B. c/ Sté Anett et compagnie*

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, le convoquer à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge (*article L 1232-2*).

#### **Article L 1232-2**

*L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.*

*La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.*

*L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.*

En l'espèce, une salariée licenciée pour faute lourde saisit la juridiction prud'homale afin de contester notamment le respect de la procédure de licenciement menée à son encontre. Faisant valoir que la société ne lui a pas délivré de récépissé de remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien préalable, elle sollicite le paiement d'une indemnité pour inobservation de la procédure.

Après avoir rappelé que le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de convocation (*Cass. Soc., 8 février 2011 : n° 09-40.027 FS-PB*), la Cour de cassation approuve les juges du fond qui, après avoir constaté que la salariée avait reçu la convocation à l'entretien préalable en main propre, ont rejeté sa demande en paiement d'une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement.

*Pour la Haute Juridiction, peu importe, en effet, l'absence de remise d'un récépissé dès lors qu'il est établi que la salariée a été régulièrement convoquée à cet entretien.*

La Cour de cassation fait ici application de sa jurisprudence classique relative à la notification du licenciement selon laquelle la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou la remise en main propre contre décharge n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la lettre et admettant la preuve de cette remise par tout moyen.

Dans ce cadre, elle a ainsi déjà jugé :

- qu'ayant constaté que le licenciement avait été notifié par lettre remise en main propre au salarié, lequel avait refusé de la prendre et de signer le reçu, une cour d'appel a pu décider que la procédure de licenciement avait été respectée (*Cass. Soc., 16 décembre 2009 : n° 08-42.922 F-D*) ;
- ou encore que le témoignage du responsable administratif de la société employeur suffit à établir que la lettre de licenciement a été notifiée au salarié par une remise en main propre et que celui-ci en a eu connaissance (*Cass. Soc., 29 septembre 2014 : n° 12-26.932 FS-PB*).





**A savoir** salarié a été régulièrement convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement par : dès lors lettre remise en main propre, l'absence de remise à celui-ci d'un récépissé est sans incidence qu'un sur le respect de la procédure de licenciement

## **Retour de congé maternité : rattrapage salarial**

*Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25323*

Les dispositions de rattrapage salarial de l'article L 1225-26 du code du travail sont d'ordre public

Ainsi, toute salariée de retour d'un congé de maternité doit bénéficier de :

- des augmentations générales perçues par les salariés pendant son congé de maternité ;
- de la moyenne des augmentations perçues pendant le congé de maternité en ne retenant que les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (qu'ils aient obtenu une augmentation ou pas) ;
- de la moyenne des augmentations individuelles versées à certains salariés (l'ensemble des salariés sera pris en compte, qu'ils aient bénéficié d'une augmentation individuelle ou pas).

### **Article L 1225-26**

*En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.*

*Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.*

Le principe est également applicable aux salariés de retour d'un congé d'adoption, la loi 2006-340 concerne ces deux dispositifs.

Dans son arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation précise qu'il s'agit de dispositions d'ordre public, mettant en œuvre les exigences découlant de l'article 2 § 7, 2<sup>ème</sup> alinéa de la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 (devenu l'article 15 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006) relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, auxquelles il ne peut être dérogé.

En l'espèce, une salariée engagée en qualité de chargée de communication, à son retour de congé maternité, demanda à l'employeur de bénéficier des augmentations de salaire intervenues au sein de l'entreprise, pendant son congé de maternité, dont les augmentations générales de salaire de l'entreprise de 2,2 % en 2008.

Mais la salariée accepta, dans un courriel au directeur marketing du 28 octobre 2008, de percevoir cette augmentation, sous forme de prime exceptionnelle de 400 euros.

Elle saisit néanmoins la juridiction prud'homale, en reprochant à l'employeur d'avoir refusé de lui faire bénéficier tant des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 que du dispositif légal de rattrapage des augmentations de salaire intervenues pendant son congé de maternité en 2008 sur la base de l'article L 1225-26 du code du travail, et en lui reprochant d'avoir modifié unilatéralement son contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes et la cour d'appel la déboutèrent de ses demandes, après avoir constaté que la salariée avait sciemment accepté la prime, et que faute pour elle d'établir ni même d'alléguer la cause qui

aurait pu vicier son consentement, la salariée était alors mal fondée à reprocher à l'employeur d'avoir méconnu ses obligations contractuelles.

La Cour de cassation casse l'arrêt, jugeant que l'employeur ne pouvait remplacer l'augmentation de salaire due en vertu de la loi à la salariée (*dispositions d'ordre public*) à son retour de congé de maternité, par le versement d'une prime exceptionnelle.



**A savoir :** *l'employeur ne peut remplacer l'augmentation de salaire due en vertu de la loi à la salariée (dispositions d'ordre public) à son retour de congé de maternité, par le versement d'une prime exceptionnelle*

## La justification du licenciement par un fait isolé sans sanction préalable

*Cass. Soc., 24 janvier 2018 : n° 16-14.386*

En l'espèce, l'employeur a notifié le licenciement pour faute grave du salarié compte tenu de sa prise de poste, en qualité de chauffeur-livreur poids lourds, sous l'emprise de produits stupéfiants, en plus de l'usage du téléphone au volant, faits expressément interdits par le règlement intérieur.

Le salarié a contesté son licenciement devant le Conseil de prud'hommes en arguant de ce qu'il a bénéficié d'une relaxe par le tribunal correctionnel du chef de conduite d'un véhicule en ayant fait usage de stupéfiant.

Seule l'infraction d'usage d'un téléphone au volant d'un véhicule a été retenue à l'encontre du salarié et c'est sous l'empire de ce même fondement que l'employeur a prononcé le licenciement pour faute grave, alors même qu'aucune sanction préalable n'avait été notifiée au salarié. La cour d'appel a estimé que le licenciement disciplinaire fondé de ce seul chef était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a censuré la décision d'appel en jugeant que la commission d'un fait isolé peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable. Cette solution avait déjà été posée dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juillet 2008, à propos d'un salarié en train de fumer un *joint* dans la salle de pause fumeurs de l'entreprise (*Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2008 : n° 07-40.053 et 07-40.054*).

La commission d'une infraction pénale par le salarié permet d'expliquer la position retenue. Le fait d'arriver en retard au travail ou encore le fait de se connecter sur des sites privés sur internet (*Facebook, messagerie personnelle*) ne sauraient justifier un licenciement pour faute grave s'ils n'étaient commis qu'une seule fois, sans avertissement antérieur.

En revanche, le fait de commettre une infraction pénale aux temps et lieu de travail expose le salarié à se voir notifier son licenciement pour faute grave, indépendamment de l'absence de réitération dans le temps du comportement fautif, de l'absence de sanction préalable et plus généralement du caractère isolé de l'acte.



**A savoir :** *la chambre sociale de la Cour de cassation considère que la commission d'un fait isolé par le salarié peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable*