

# 16 au 31 octobre 2018

| <b>Textes</b>   |   |
|---|---|
| <b>CSE : transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement</b>                                       | <i>Décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018 relatif au comité social et économique et au financement mutualisé des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés</i> |
| <b>Réforme à la marge du CSE</b>  | <i>Décret n° 2018-921 du 26 octobre 2018 modifiant certaines dispositions du code du travail relatives au CSE</i>   |
| <b>Contenu des bilans dans le cadre d'un congé de mobilité et rupture conventionnelle collective</b>          | <i>Arrêté du 8 octobre 2018 précisant le contenu des bilans des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif</i>   |
| <b>Exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires</b>                | <i>Projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2019</i>   |
| <b>Loi relative à la lutte contre la fraude</b>   |   |
| <b>Fraude sociale : renforcement des mesures de lutte</b>   |   |
| <b>Zoom</b>   |   |
| <b>Élus du CSE : les moyens à leur disposition</b>  |   |
| <b>Régime social et fiscal des indemnités de rupture 2018</b>   |   |
| <b>Jurisprudence</b>  |   |
| <b>Transaction : le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec AR</b>                         | <i>Cass. Soc., 10 octobre 2018 : n° 17-10.066</i>   |
| <b>L'ordre des licenciements et une cause économique n'autorisent pas à licencier un accidenté du travail</b> | <i>Cass. Soc., 3 octobre 2018, n° 17-16.474</i>   |
| <b>Égalité salariale : verser un 13<sup>ème</sup> mois aux seuls cadres est licite</b>                        | <i>Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n°17-15.101 FS-PB</i>  |
| <b>Un salarié peut être expatrié pour une durée indéterminée</b>  | <i>Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 16-18.411 FS-PB, R. c/ Sté Logo</i>   |
| <b>Complicité de harcèlement moral au travail et mise en examen</b>   | <i>Cass. Crim., 5 juin 2018 : n° 17-87524</i>   |
| <b>Une cour d'appel juge discriminatoire le licenciement d'un salarié motivé par une barbe provocante</b>     | <i>CA Versailles, 27 septembre 2018 : n° 17/02375, A. c/ Sté Risk &amp; Co</i>  |



# Textes



## CSE : transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement

*Décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018 relatif au comité social et économique et au financement mutualisé des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés*

Le texte précise les règles de répartition des crédits du fonds de financement mutualisé des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, fondées sur la mesure de l'audience et de la représentativité syndicale et patronale.

Il précise également, s'agissant du comité social et économique, les modalités de contestation du nombre et du périmètre des établissements distincts, les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut transférer une partie de son budget de fonctionnement vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles, ainsi que les modalités relatives à la limitation du nombre de mandats successifs d' élu au comité social et économique.

Le CSE, s'il dispose d'un excédent sur la subvention annuelle versée par l'employeur au titre de son fonctionnement, peut désormais affecter une partie de cet excédent sur le budget des activités sociales et culturelles (ASC), dans la limite de 10 %.

**Remarque :** *l'utilisation même partielle du budget de fonctionnement pour financer des activités sociales et culturelles prive dès lors le CSE d'une capacité à agir pour la défense des intérêts des salariés et des moyens pour communiquer avec eux*

En pratique, la décision de transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des ASC nécessite obligatoirement une délibération en assemblée plénière des élus.

La somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent apparaître à la fois :

- dans les comptes annuels du CSE (ou le livre et l'état de synthèse simplifié dans les entreprises de moins de 50 salariés) ;
- dans le rapport d'activité et de gestion.

Attention, seul l'excédent annuel est concerné. Il n'est donc pas possible de transférer des excédents comptabilisés en réserves ou en report à nouveau des exercices précédents.

Si les élus décident d'une affectation de l'excédent du budget de fonctionnement au profit du budget des ASC, il faut savoir qu'ils ne pourront alors pas bénéficier d'une prise en charge des coûts d'expertise restant à la charge du comité dans le cadre :

- des consultations obligatoires ponctuelles ;
- de la consultation sur les orientations stratégiques.

L'employeur n'a ainsi pas à venir aider le CSE dont les fonds demeurent insuffisants pour couvrir les coûts d'expertise pendant une durée de 3 ans.

De même, si l'employeur prend en charge une partie des 20 % devant être financés par le comité en cas d'appel à un expert au cours des consultations obligatoires ponctuelles ou de la consultation sur les orientations stratégiques, alors les élus ne peuvent plus affecter des excédents du budget de fonctionnement au budget des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes.



## Réforme à la marge du CSE

*Décret n° 2018-921 du 26 octobre 2018 modifiant certaines dispositions du code du travail relatives au comité social et économique*

Le décret précise les règles de composition du comité de groupe.

Il procède en outre à la mise en cohérence de dispositions réglementaires du code du travail relatives à la commission des marchés du comité social et économique, rendues nécessaires par les dispositions de la 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.



## Contenu des bilans dans le cadre d'un congé de mobilité et rupture conventionnelle collective

*Arrêté du 8 octobre 2018 précisant le contenu des bilans des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif*

L'arrêté du 8 octobre 2018, publié au Journal officiel du 13 octobre 2018, fixe le contenu des bilans de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective et de rupture de contrat de travail suite à l'acceptation d'un congé de mobilité.

Les informations à inclure dans les bilans des accords, qui doivent être envoyés à la DIRECCTE, sont les suivantes :

- pour le congé de mobilité, à compter du dépôt de l'accord de GPEC, l'employeur doit envoyer le bilan tous les 6 mois. Ce document doit préciser le nombre de ruptures intervenues et les mesures d'accompagnement mises en place.

### **Article D 1237-5**

*Pour l'application de l'article L 1237-18-5, l'employeur transmet à l'autorité administrative un document d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord.*

*Ce document précise notamment :*

- 1° Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité ;*
- 2° Les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ;*
- 3° La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.*

- pour la rupture conventionnelle collective, l'employeur doit envoyer le bilan au plus tard 1 mois après la fin de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues par l'accord de RCC,

### **Article D 1237-12**

*Le bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective mentionné à l'article L 1237-19-7, dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est transmis au directeur régional des*

entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent par voie dématérialisée au plus tard 1 mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévues au 7° de l'article L 1237-19-1.



## Exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, et Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, ont présenté, mardi 25 septembre 2018, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2019.

Le PLFSS pour 2019 est désormais en ligne depuis le 11 octobre 2018. Le texte est *d'importance*, tant que par les conséquences de certaines de ses dispositions, mais également en nombre de page (677 au total).

Le dispositif d'exonération de cotisations salariales devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019, au titre des heures supplémentaires et complémentaires.

### Exonération de cotisations salariales

| Thèmes                             | Contenu  |
|------------------------------------|--|
| <b>Heures supplémentaires</b>      | Sont éligibles à l'exonération de cotisations salariales : <ul style="list-style-type: none"><li>- les heures réalisées au-delà de la durée légale ou considérée comme équivalente ;</li><li>- les rémunérations versées aux salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures, au titre des heures effectuées au-delà de 1.607 heures ;</li><li>- les rémunérations versées, au titre des heures supplémentaires, dans le cadre d'une organisation du temps de travail, sur une durée supérieure à la semaine, mais à l'exception des heures effectuées en-deçà de 1.607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord mentionné à cet article est inférieure à ce niveau ;</li><li>- les heures supplémentaires réalisées par les salariés en contrat à temps partiel pour <i>des besoins de la vie personnelle (article L 3123-2 code du travail)</i> ;</li><li>- la majoration de rémunération versée aux salariés sous convention de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de 218 jours ;</li><li>- les rémunérations versées aux salariés des particuliers-employeurs, au titre des heures supplémentaires réalisées ;</li><li>- les rémunérations versées aux assistantes maternelles au titre des heures supplémentaires qu'elles accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures.</li></ul> |
| <b>Heures complémentaires</b>      | Sont éligibles à l'exonération de cotisations salariales : <ul style="list-style-type: none"><li>- les rémunérations versées aux salariés sous contrat à temps partiel ;</li><li>- les rémunérations versées aux assistantes maternelles au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la CCN qui leur est applicable.</li></ul>   |
| <b>Calcul de l'exonération</b>     | L'exonération s'appliquera : <ul style="list-style-type: none"><li>- à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire ;</li><li>- ainsi qu'à la majoration de salaire qui y est attachée dans la limite du taux de majoration prévu par accord collectif ou, à défaut, par le code du travail.</li></ul>  |
| <b>Rappel : taux de majoration</b> | Taux de majoration des heures supplémentaires : 25 % ou 50 % (en l'absence d'accord collectif permettant de déroger au taux de majoration, dans la limite d'un taux minimum de 10 %)<br>Taux de majoration des heures complémentaires : 10 % pour les heures accomplies dans la limite de 10 % de la durée contractuelle, 25 % (avec possibilité de déroger dans la limite d'un taux minimum de 10 %) pour les heures accomplies au-delà de 10 % et dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle.   |
| <b>Montant de l'exonération</b>    | Le montant de l'exonération de cotisations salariales d'origine légale est égal au produit d'un taux fixé par décret et des rémunérations éligibles ;  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées.</p> <p>Cette exonération est imputée sur le montant des cotisations salariales de retraite (de base et complémentaire).</p> <p>En 2019, cette réduction pourrait correspondre (en l'état des taux prévus actuellement) pour un salarié rémunéré en deçà du PMSS, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un taux de 0,40 % de cotisations vieillesse de base déplafonnée ;</li> <li>- un taux de 6,90 % de cotisations vieillesse de base plafonnée ;</li> <li>- un taux de 3,148 % de cotisations retraite ARRCO-AGIRC ;</li> <li>- un taux de 0,86 % de cotisations CEG ARRCO-AGIRC</li> </ul> <p>Soit un total de <u>11,308 %</u></p> |
| <b>Non application de la réduction</b> | <p>L'exonération n'est pas applicable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque les salaires ou éléments de rémunération se substituent à d'autres éléments de rémunération (<i>heures supplémentaires ou complémentaires qui viseraient à remplacer une prime par exemple</i>) ;</li> <li>- à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le 1<sup>er</sup> versement des salaires ou éléments de rémunération précités.</li> </ul>  |
| <b>Règle de cumul</b>                  | <p>Un décret fixera les règles concernant le cumul de l'exonération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec l'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale ;</li> <li>- ou avec l'application de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations.</li> </ul> <p>Ce cumul ne pourra être autorisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans la limite des cotisations salariales situées dans le champ du dispositif d'exonération (cotisations retraite de base et complémentaire) ;</li> <li>- et dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés.</li> </ul>                                |
| <b>Entrée en vigueur</b>               | <p>Ce nouveau dispositif d'exonération a vocation à s'appliquer <i>aux cotisations dues pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019</i></p>  |

# Loi relative à la lutte contre la fraude



## Fraude sociale : renforcement des mesures de lutte

Articles 6, 8 et 19 de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude

**Principe :** dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le travail dissimulé, la loi contre la fraude permet à l'inspection du travail, aux URSSAF et à divers organismes sociaux, l'accès à des fichiers détenus par l'administration fiscale. Autre nouveauté, les experts-comptables et les avocats pourront également être sanctionnés s'ils sont complices de fraude

Ainsi, afin d'améliorer la lutte contre les fraudes sociales, les agents de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que les agents de divers organismes (CPAM, URSSAF, CAF, caisse d'assurance retraite, CNAV) disposent d'un droit d'accès direct aux informations contenues dans les fichiers tenus par l'administration fiscale.

Ce droit est ouvert dans le cadre de l'accomplissement des missions de contrôle et de recouvrement portant sur :

- les fraudes sociales (*fausses déclarations intempéries, le fait de faire obtenir frauduleusement les allocations chômage, etc.*) ;
- les fraudes relatives au travail illégal (*articles L 134D et L 135 ZK du CGI*).

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont également accès au répertoire national commun de la protection sociale (RNCPS). Le RNCPS contient les données sur :

- l'identification des assurés (*état civil, numéro de Sécurité sociale*) ;
- les informations relatives à leur affiliation aux différents régimes concernés, à leur rattachement à l'organisme qui leur sert les prestations ou avantages, l'adresse déclarée pour les percevoir, ainsi que les informations permettant d'attester du respect des conditions de résidence.

Pour accéder au RNCPS, les agents de contrôle doivent être individuellement désignés et dûment habilités. Les officiers et agents de la police judiciaire, les agents des douanes et les services fiscaux peuvent également accéder à ce répertoire s'ils en remplissent les conditions.

Toujours dans le cadre du contrôle et de la lutte contre la fraude, les agents des organismes de Sécurité sociale peuvent obtenir communication de documents et d'informations nécessaires, sans que s'y oppose le secret professionnel :

- pour contrôler la sincérité et l'exactitude des déclarations souscrites ou l'authenticité des pièces produites en vue de l'attribution et du paiement des prestations servies par lesdits organismes ;
- pour recouvrer les prestations indûment versées ou des prestations recouvrables sur la succession.

Ce droit de communication s'applique également aux missions de lutte contre le travail dissimulé. Ces informations doivent être transmises à titre gratuit dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Le refus de communiquer est puni d'une pénalité de 1500 euros par cotisant, assuré ou allocataire concerné, sans que le total de la pénalité puisse être supérieur à 10 000 euros. Cette sanction est désormais étendue au cas de silence gardé par le destinataire de la demande.

Pour le cas de refus concernant les informations relatives à des personnes non identifiées sous certaines conditions, la pénalité est de 5000 euros Cette sanction est également étendue au silence gardé par le destinataire de la demande.

Autre nouveauté : ces montants sont doublés par la loi en cas de récidive de refus ou de silence gardé du tiers dans le délai de 5 ans à compter de l'expiration du délai de 30 jours.

Enfin, une nouvelle amende est créée. Elle concerne, sous certaines conditions, les professionnels en conseil à caractère juridique, financier ou comptable ou détenant des biens ou des fonds pour le compte d'un tiers.

Cette nouvelle sanction est redevable lorsque le professionnel (*personne physique ou morale*) a intentionnellement fourni à son client une prestation contribuant directement à la commission d'actes constitutifs de l'abus de droit ou à sa dissimulation.

L'amende est égale à 50 % des revenus tirés de la prestation fournie au cotisant. Son montant ne peut être inférieur à 10 000 euros.

La prescription applicable à l'amende est acquise à la fin de la 4<sup>ème</sup> année suivant celle au cours de laquelle la prestation sanctionnée a été fournie.



# Zoom



## Élus du CSE : les moyens à leur disposition

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>Crédit d'heures de délégation</b></p>            | <p>Les règles relatives aux heures de délégation des membres élus du CSE sont instituées par les ordonnances Macron et précisées par décret</p>   | <p>Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales<br/>Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017</p>   |  |
|  | <p><b>Nombre d'élus du CSE</b></p>  | <p>Le nombre de représentants est moins important mais équilibré par des heures de délégation plus nombreuses. Le nombre de titulaires élus doit toujours être égal au nombre de suppléants (<i>article L 2314-1</i>). Le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE dépend de l'effectif de l'entreprise.</p> <p>Par exemple, le premier pallier prévoit qu'une entreprise entre 11 et 24 salariés peut élire 1 titulaire qui dispose de 10 heures de délégation. Un maximum de 35 titulaires est prévu dans les entreprises de plus de 1.000 salariés. Chaque membre a un crédit de 34 heures de délégation.</p> <p>Ces dispositions sont supplétives et les négociations collectives peuvent donner lieu à des seuils différents.</p> <p>Le décret de décembre 2017 a également introduit la possibilité de disposer d'un crédit d'heures supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles. Cette notion existait déjà dans le code du travail mais n'avait pas été reprise dans les ordonnances Macron</p> |  |
|  | <p><b>Cumul et mutualisation des heures de délégation</b></p>   | <p>Seuls les titulaires bénéficiaient d'un crédit d'heures. Certaines exceptions avaient été accordées, notamment pour les membres de la Délégation Unique du Personnel (DUP), qui avait la possibilité de cumuler et mutualiser leurs heures de délégation. En effet, cela permettait une plus grande flexibilité dans l'exercice de leurs fonctions et le partage de ce temps avec leurs suppléants. Dans les autres IRP, c'est la pratique qui a mis en place cette possibilité, qui restait cependant interdite par la loi</p> <p>L'ordonnance de septembre 2017 a légitimé la règle du cumul et de la mutualisation du crédit d'heures pour les membres élus du CSE entre titulaires mais également entre titulaires et suppléants (<i>article L 2315-9</i>). Le décret précise les conditions d'exercice de ce droit et le limite mensuellement à une fois et demi le crédit d'heures de délégation accordé à chaque membre.</p>  |  |
|  | <p><b>Temps passé en réunion</b></p>  | <p>Issues de la jurisprudence constante, les règles relatives au temps passé aux réunions nécessaires à l'exercice du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE ont été consacrées et harmonisées par l'ordonnance (<i>article L 2315-11</i>).</p> <p>A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas (<i>article R 2315-7</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1.000 salariés ;</li> <li>- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1.000 salariés.</li> </ul> <p>Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord collectif.</p>   |  |
| <p><b>Liberté de déplacement et de circulation</b></p> | <p>Les membres de la délégation du personnel du CSE disposent des mêmes libertés que les anciennes IRP. L'ordonnance a simplement mis à jour les articles concernés pour ajouter la notion de CSE. La liberté de circulation et de déplacement hors de l'entreprise (<i>Article L 2315-14</i>) tout comme la mise à disposition d'un local par l'employeur (<i>article L 2315-20</i>), demeurent des droits auxquels le gouvernement n'a pas souhaité apporter de restriction</p> |   |  |
| <p><b>Salariés protégés</b></p>                        | <p>Les salariés sont protégés dès leur candidature pour l'élection de la délégation du personnel du CSE (<i>article L 2314-5</i>) et pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de leur mandat. Les</p>   |   |  |



|  |   |
|--|---|
|  | élus du CSE sont également considérés comme des salariés protégés s'ils font l'objet d'un transfert dans leur entreprise ( <i>article L 2414-1</i> ), d'un licenciement ou en cas de rupture anticipée d'un CDD |
|  | Là encore, l'ordonnance est venue harmoniser les dispositions en vigueur sans pour autant les modifier profondément   |



## Régime social et fiscal des indemnités de rupture 2018

La fixation du plafond de sécurité sociale pour 2018, modifie l'intégralité des seuils d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture. Les tableaux qui suivent donnent tous les seuils applicables aux sommes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### Licenciement

| <b>Régime de l'indemnité de licenciement en 2018</b>   |   |
|--|---|
| <b>Régime fiscal</b>   | Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ;</li> <li>- soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50 % de l'indemnité versée (<i>limite de l'exonération : 6 PASS (soit 238.392 € en 2018)</i>).</li> </ul> |
| <b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>   | Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>- 2 fois le PASS (<i>79.464 € en 2018</i>).</li> </ul>   |
| <b>Cotisations CSG/CRDS</b>  | Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part exclue de cotisations ;</li> <li>- la part correspondant au montant légal ou conventionnel.</li> </ul> Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.  |
| <b>Régime de l'indemnité versée dans le cadre de la cessation forcée des fonctions des dirigeants et mandataires sociaux</b> |   |
| <b>Régime fiscal</b>   | En cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède 3 fois le PASS est imposable.<br>Lorsque le mandataire cumule une rémunération mandataire avec une rémunération contractuelle, il est fait masse des indemnités versées afin de vérifier le seuil d'exonération fiscale de 3 PASS.   |
| <b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>   | Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>- 2 fois le PASS (<i>79.464 € en 2018</i>).</li> </ul>   |
| <b>Cotisations CSG/CRDS</b>  | Les indemnités de cessation forcée des fonctions sont exonérées de CSG et de CRDS à hauteur de leur montant exonéré de cotisations de sécurité sociale.<br>La fraction excédentaire est assujettie à CSG et à CRDS.<br>Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.   |

### Retraite

| <b>Régime de l'indemnité de mise à la retraite en 2018</b> |   |
|--|---|
| <b>Régime fiscal</b>                                       | Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ;</li> <li>- soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50% de l'indemnité versée ; limite de l'exonération : 5 PASS (<i>soit 198.660 € en 2018</i>) en cas de mise à la retraite.</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>   | Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>- 2 fois le PASS (79.464 € en 2018).</li> </ul>  |
| <b>Cotisations CSG/CRDS</b>  | Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part exclue de cotisations ;</li> <li>- la part correspondant au montant légal ou conventionnel.</li> </ul> Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.            |
| <b>Régime de l'indemnité versée dans le cadre de la cessation forcée des fonctions des dirigeants et mandataires sociaux</b> |   |
| <b>Régime fiscal</b>   | En cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède 3 fois le PASS est imposable.<br>Lorsque le mandataire cumule une rémunération mandataire avec une rémunération contractuelle, il est fait masse des indemnités versées afin de vérifier le seuil d'exonération fiscale de 3 PASS. |
| <b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>   | Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>- 2 fois le PASS (79.464 € en 2018).</li> </ul>  |
| <b>Cotisations CSG/CRDS</b>  | Les indemnités de cessation forcée des fonctions sont exonérées de CSG et de CRDS à hauteur de leur montant exonéré de cotisations de sécurité sociale.<br>La fraction excédentaire est assujettie CSG et à CRDS.<br>Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.   |

### Rupture conventionnelle individuelle

|  |   |
|--|---|
| Indemnité de rupture en cas de rupture conventionnelle : le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite               |   |
| <b>Régime fiscal</b>   | Soumission dès le 1 <sup>er</sup> euro ( <i>le régime de l'indemnité de départ volontaire à la retraite s'impose</i> )  |
| <b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>   | Soumission dès le 1 <sup>er</sup> euro ( <i>le régime de l'indemnité de départ volontaire à la retraite s'impose</i> )  |
| <b>Cotisations CSG/CRDS</b>  | Soumission dès le 1 <sup>er</sup> euro ( <i>le régime de l'indemnité de départ volontaire à la retraite s'impose</i> ), sans abattement   |
| <b>Forfait social (taux de 20 %)</b>   | Exonération totale  |
| <b>Indemnité de rupture en cas de rupture conventionnelle : le salarié n'est pas en mesure de bénéficier d'une pension de retraite</b> |   |
| <b>Régime fiscal</b>   | Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ;</li> <li>- soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50 % de l'indemnité versée (limite de l'exonération : 6 PASS (<i>soit 238.392 € en 2018</i>)).</li> </ul> |
| <b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>   | Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>- 2 fois le PASS (79.464 € en 2018).</li> </ul>  |
| <b>Cotisations CSG/CRDS</b>  | Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part exclue de cotisations ;</li> <li>- la part correspondant au montant légal ou conventionnel.</li> </ul> Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.  |
| <b>Forfait social (taux de 20 %)</b>   | La part exonérée de cotisations sociales est soumise au forfait social.   |
| <b>Rupture du contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle</b>   |   |

Régime fiscal et social des indemnités de rupture selon le régime des *parachutes dorés* : seuil 10 PASS (soit 387.320 € en 2018)

|  |  |
|--|--|
| <b>Régime fiscal</b>                                   | Le régime de droit commun s'applique.<br>La part exonérée d'impôt sur le revenu, est limitée à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ;</li> <li>- soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50 % de l'indemnité versée (<i>limite de l'exonération : 6 PASS (soit 238.392 € en 2018).</i></li> </ul> |
| <b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b> | Les indemnités sont soumises dès le 1 <sup>er</sup> euro.  |
| <b>Cotisations CSG/CRDS</b>                            | Les indemnités sont soumises dès le 1 <sup>er</sup> euro, sans abattement.   |
| <b>Forfait social</b>                                  | Exonération totale   |

### Rupture conventionnelle collective

| <b>Régime fiscal et social en 2018</b>                 |   |
|--|---|
| <b>Régime fiscal</b>                                   | Exclusion totale d'impôt sur le revenu  |
| <b>Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b> | Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>- 2 fois le PASS (<i>79.464 € en 2018</i>).</li> </ul>   |
| <b>Cotisations CSG/CRDS</b>                            | Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la part exclue de cotisations ;</li> <li>- la part correspondant au montant dans la limite du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou en l'absence de montant légal ou conventionnel, à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.</li> </ul> <p>Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.<br/>Compte tenu de l'exonération au titre de l'impôt sur le revenu, elles sont totalement NON déductibles.</p> |
| <b>Forfait social</b>                                  | Exonération totale ( <i>suite publication site URSSAF en date du 9 juillet 2018</i> )   |

# Jurisprudence

---

## Transaction : le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec AR

Cass. Soc., 10 octobre 2018 : n° 17-10.066

Lorsqu'un différend naît du licenciement, avec le salarié, l'employeur a la possibilité de régler ce litige en signant une transaction. Mais cela n'est possible que si le licenciement a été notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La Cour de cassation n'a pas modifié sa position sur cette exigence, ni la conséquence de ce manquement.

**Définition :** *la transaction est le contrat par lequel l'employeur met fin avec le salarié, par concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail*

Conséquences de la transaction :

- la transaction fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet ;
- une fois la transaction signée et dès lors que toutes les conditions de validité sont respectées, elle a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée.

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il peut lui notifier son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception (*article L 1232-6*).

Pour la Cour de cassation, la lettre recommandée avec AR n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement. Cette exigence ne constitue pas une formalité substantielle dans la procédure de licenciement.

Ainsi, la notification du licenciement peut être transmise par lettre remise en main propre contre décharge. Toutefois, cela peut poser problème si l'employeur souhaite transiger avec le salarié.

Dans le cadre d'une transaction, la lettre de licenciement doit absolument être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. Si ce n'est pas le cas et que l'employeur a quand même conclu une transaction, cette dernière sera nulle. Et si la transaction est nulle, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes sur le *litige*, objet de la transaction...



**A savoir :** *lorsqu'un différend naît du licenciement, avec le salarié, l'employeur a la possibilité de régler ce litige en signant une transaction. Mais cela n'est possible que si le licenciement a été notifié par lettre recommandée avec accusé de réception*

---

## L'ordre des licenciements et une cause économique n'autorisent pas à licencier un accidenté du travail

Cass. Soc., 3 octobre 2018, n° 17-16.474

Un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie pendant son arrêt de travail d'une protection contre le licenciement. Il est toutefois autorisé dans 2 situations et notamment en cas de maintien impossible du contrat de travail. Attention, cela ne veut pas dire qu'une cause économique et l'application des critères de l'ordre de licenciement suffisent pour justifier ce licenciement.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (*autre qu'un accident de trajet*) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par cet accident du travail ou cette maladie professionnelle (AT/MP) (*article L 1226-7*).

Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement. Le licenciement est autorisé mais limité à deux cas. Ainsi l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie :

- soit d'une faute grave (*licenciement disciplinaire*) du salarié en arrêt de travail ;
- soit de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (*article L 1226-9*).

En cas de maintien impossible du contrat de travail du salarié en arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit préciser dans la lettre de licenciement les motifs qui le rendent impossible.

En effet, la Cour de cassation vient de rappeler qu'une cause économique ne justifie pas le maintien impossible. Elle précise également dans cette décision qu'il en est de même en l'application des critères de l'ordre des licenciements.

Pour rappel, en cas de licenciement économique, l'employeur doit expliquer, dans la lettre de licenciement, en quoi ce motif économique justifie le maintien impossible du contrat.



**A savoir :** *l'existence d'une cause économique de licenciement et l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail*

---

## **Égalité salariale : verser un 13<sup>ème</sup> mois aux seuls cadres est licite**

*Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n°17-15.101 FS-PB*

La Cour de cassation se prononce une nouvelle fois sur la validité d'un avantage catégoriel au regard du principe d'égalité de rémunération. Cette fois-ci, elle écarte purement et simplement l'application de ce principe entre les cadres et les non-cadres en raison de l'objet même de l'avantage en cause : une prime de 13<sup>ème</sup> mois.

En l'espèce, plusieurs ouvriers et employés d'une entreprise contestaient devant la juridiction prud'homale le fait qu'une prime de 13<sup>ème</sup> mois soit réservée, vraisemblablement par une décision unilatérale de l'employeur ou un usage d'entreprise, aux seuls cadres. Selon eux, cette situation violait nécessairement le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

La défense de l'employeur ne reposait pas sur une quelconque justification de cette possible inégalité salariale, mais sur la nature même de l'avantage revendiqué par les non-cadres. En effet, il soutenait que les cadres ne bénéficiaient pas d'une véritable prime de 13<sup>ème</sup> mois, mais d'une modalité particulière de règlement de leur salaire de base en 13 mensualités. Dès lors, les non-cadres n'effectuant pas un travail identique à celui des cadres, ils ne pouvaient pas réclamer un salaire identique sur le fondement du principe d'égalité de rémunération.

Tel n'a pas été le raisonnement de la cour d'appel de Riom, qui a condamné l'employeur à verser aux non-cadres la prime qu'ils revendiquaient. Pour les juges, ce 13<sup>ème</sup> mois constituait bien une prime accordée aux seuls cadres, et non leur salaire de base. Cette différence de traitement devait par conséquent reposer sur une raison objective et pertinente pour être licite.

En effet, selon une jurisprudence classique, la seule différence de catégorie professionnelle ne peut en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, ici la prime de 13<sup>ème</sup> mois, une différence de traitement entre salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage (*Cass. Soc.*, 20 février 2008 : n° 05-45.601 FP-PB).

En l'espèce, la prime de 13<sup>ème</sup> mois n'avait pas été instituée par un accord collectif, mais par une décision unilatérale de l'employeur ou un usage d'entreprise. C'est pourquoi les juges du fond ont appliqué le régime classique de justification des différences de traitement par une raison objective et pertinente, et non pas celui issu des arrêts du 27 janvier 2015 instaurant une présomption de justification des avantages conventionnels (*Cass. Soc.*, 27 janvier 2015 : n° 13-22.179 FS-PBRI, n° 13-25.437 FS-PB et n° 13-14.773 FS-PB).

La Cour de cassation a une tout autre analyse et décide de casser, sans renvoi, l'arrêt de la cour d'appel de Riom pour fausse application du principe d'égalité de traitement. Nul besoin, en effet, de trouver une justification à la différence salariale invoquée par les non-cadres pour la simple et bonne raison que le principe d'égalité n'a pas vocation à s'appliquer dans cette affaire. Les non-cadres sont donc déboutés de leur demande.

Selon la chambre sociale, une prime de 13<sup>ème</sup> mois, quelles que soient d'ailleurs ses modalités de versement contrairement à ce que soutenait l'employeur, n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière. Elle fait donc partie de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les cadres et les non-cadres ne sont pas placés dans une situation identique, notamment au regard des responsabilités ou des fonctions managériales. Impossible donc pour un non-cadre de revendiquer au nom du principe d'égalité de traitement la même rémunération que celle d'un cadre, peu importe que celle-ci soit composée d'un salaire de base et d'une prime de 13<sup>ème</sup> mois.

**Remarque :** *il en serait allé évidemment autrement si la prime avait eu un objet spécifique étranger au travail accompli ou avait été destinée à compenser une sujétion particulière. Par exemple, le versement d'une prime de vacances ou d'ancienneté devrait ainsi respecter le principe d'égalité de rémunération*



**A savoir :** *la chambre sociale de la Cour de cassation admet que l'employeur puisse unilatéralement décider de verser une prime de 13<sup>ème</sup> mois aux seuls cadres de l'entreprise sans pour autant violer le principe d'égalité de traitement entre les salariés*

## Un salarié peut être expatrié pour une durée indéterminée

*Cass. Soc.*, 12 septembre 2018 : n° 16-18.411 FS-PB, R. c/ Sté Logo

Selon l'article R 1221-34 du code du travail, en cas d'expatriation du salarié d'une durée supérieure à 1 mois, le document remis par l'employeur au salarié mentionne :

- la durée de l'expatriation,
- la devise servant au paiement de la rémunération,
- les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation,
- les conditions de rapatriement du salarié.

Incorporée en droit français par décret 94-761 du 31 août 1994 portant transposition de la directive 91/533 du 14 octobre 1991 relative à l'obligation pour l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat, l'information sur la durée d'expatriation était au cœur du litige.

En l'espèce, le salarié avait été embauché par une entreprise française afin d'effectuer une mission d'une durée indéterminée en qualité de directeur technique au sein de la filiale indonésienne de l'employeur.



L'objet du contrat de travail, qui était gouverné par accord des parties par la loi française, précisait que l'intéressé était engagé *pour une mission à durée indéterminée* qui s'exécutera en Indonésie. Après avoir pris acte de la rupture du contrat de travail (*sous forme d'une démission accompagnée de griefs*), le salarié a saisi le conseil de prud'hommes pour faire juger que la rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Celle-ci se fondait sur le manquement de l'employeur à son obligation de mentionner la durée de l'expatriation dans le contrat de travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié en posant une interprétation de principe : *les dispositions de l'article R 1221-34 du Code du travail ne font pas obstacle à ce que le travail exercé à l'étranger par le salarié expatrié soit prévu, dans le document obligatoirement remis par l'employeur, comme étant à durée indéterminée.*

La solution posée dans cette décision publiée est logique. Le plus souvent de longue durée, l'expatriation peut parfaitement s'envisager à durée indéterminée. Du reste, au regard de l'obligation d'information, peu importe qu'elle soit déterminée ou indéterminée : ce qui compte est que la durée figure.

Or, selon la directive 91/533 (*applicable puisqu'elle couvre tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail défini par le droit en vigueur dans un État membre et/ou soumis au droit en vigueur dans un État membre*), l'information à destination du travailleur expatrié peut résulter de la remise au travailleur d'un contrat de travail écrit, et/ou d'une lettre d'engagement, et/ou d'un ou de plusieurs autres documents écrits. Par conséquent le contrat de travail peut, comme en l'espèce, être le support de tout ou partie des informations à destination des travailleurs expatriés. Selon l'administration française, la délivrance d'un bulletin de salaire et d'une copie de la déclaration préalable à l'embauche peuvent même servir de support.



**A savoir :** *les dispositions du code du travail imposant à l'employeur de remettre au salarié expatrié un document mentionnant la durée de son expatriation ne font pas obstacle à ce que le travail exercé à l'étranger par le salarié expatrié soit prévu, dans ce document, comme étant à durée indéterminée*

---

## Complicité de harcèlement moral au travail et mise en examen

Cass. Crim., 5 juin 2018 : n° 17-87524

La question était relative à la qualité de l'auteur des faits reprochés : un individu n'étant pas, ou plus, le supérieur hiérarchique de la victime peut-il être mis en examen des faits de complicité de harcèlement moral ?

Ainsi, deux mis en examen du chef de complicité de harcèlement moral ont présenté une requête aux fins d'annulation de leur mise en examen, motif pris de ce que l'acte vise, comme victimes, certains salariés ne relevant alors pas ou plus de leur autorité hiérarchique.

La Cour de cassation confirme la mise en examen aux motifs que : *en l'état de ces énonciations, qui caractérisent l'existence d'indices graves ou concordants à l'encontre de Mme X... et de M. Z... d'avoir, en leur qualité de cadres de la société France télécom, indépendamment du rôle spécifique de direction d'un service qu'ils exerçaient, par aide et assistance, en l'occurrence par leur contribution active à l'efficacité, pour l'ensemble du groupe, du plan ACT, qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel, facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et 3 de ses dirigeants au préjudice de chacun des salariés visés dans leur mise en examen, peu important que certains d'entre eux n'eussent pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ou, s'agissant de Mme X..., que le dommage invoqué se fût produit après qu'elle eut quitté ses fonctions, la chambre de l'instruction a justifié sa décision sans encourir les griefs allégués ;*



Ainsi, bien qu'il soit généralement le fait de l'employeur ou d'un salarié qui abuse de son pouvoir hiérarchique, le délit de harcèlement moral peut également être caractérisé en l'absence de tout lien hiérarchique et ainsi être le fait d'un collègue ou d'un subordonné de la victime, dès lors que ses agissements ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail.



**A savoir :** *le délit de harcèlement moral peut être caractérisé en l'absence de tout lien hiérarchique et ainsi être le fait d'un collègue ou d'un subordonné de la victime, dès lors que ses agissements ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail*

## Une cour d'appel juge discriminatoire le licenciement d'un salarié motivé par une barbe provocante

CA Versailles, 27 septembre 2018 : n° 17/02375, A. c/ Sté Risk & Co

**Remarque :** *si, jusqu'ici, le contentieux relatif aux restrictions à la liberté d'expression religieuse des salariés portait surtout sur la question du port du voile islamique, un arrêt de la cour d'appel de Versailles du 27 septembre 2018 laisse entrevoir le développement d'un contentieux autour du port d'une barbe perçue comme l'expression de convictions religieuses ou politiques*

Cet arrêt reprend les enseignements jurisprudentiels prodigués tant par la Cour de justice de l'Union européenne que par la Cour de cassation au sujet des restrictions possibles à l'expression des convictions religieuses dans des affaires relatives au port du voile en entreprise.

En l'espèce, un cadre, consultant sûreté dans une entreprise de prestations de services dans le domaine de la sécurité et de la défense auprès de gouvernements, d'organisations internationales ou d'entreprises privées, est licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant dans la lettre de licenciement :

- d'avoir refusé une mission au Yémen en prétendant y être menacé de mort, alors qu'en réalité, lors d'une première mission, le client lui avait demandé de quitter le projet en raison d'une qualité de service insuffisante ;
- de ne pouvoir le réaffecter sur une autre mission en raison d'une *barbe, taillée d'une manière volontairement très signifiante aux doubles plans religieux et politique, qui ne pouvait être comprise que comme une provocation par le client et comme susceptible de compromettre la sécurité des équipes et collègues sur place.*

S'estimant victime d'une discrimination en raison de l'expression de ses convictions religieuses, le salarié demande en justice la nullité de son licenciement.

La cour d'appel récapitule les règles applicables au vu des textes et dernières jurisprudences en la matière, que l'on rappelle ici.

L'employeur est tenu de respecter les opinions et les convictions religieuses et politiques de ses salariés. Il résulte des articles L 1121-1, L 1132-1 et L 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2 et 4, § 1 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que 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 être proportionnées au but recherché (*Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n° 13-19.855 FP-PBRI*).

L'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur ou dans une note de service une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés en contact avec les clients (*Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n° 13-19.855 FP-PBRI*). Une telle clause ne constitue pas une discrimination directe, mais elle peut constituer une discrimination indirecte si l'obligation, en apparence neutre, aboutit

en fait à désavantager les personnes adhérant à une religion ou à certaines convictions, à moins d'être objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite d'une politique de neutralité dans les relations avec les clients, et que les moyens d'y parvenir soient appropriés et nécessaires (CJUE, 14 mars 2017 : aff. 157/15).

Une telle clause étant applicable seulement en cas de contact avec la clientèle, le non-respect de cette obligation par un salarié portant un signe religieux impose à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il peut lui proposer un poste n'impliquant pas de contact visuel avec les clients (Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n° 13-19.855 FS-PBRI).

En l'absence d'une telle clause, seule une exigence professionnelle nécessaire et déterminante peut justifier une restriction à la liberté religieuse telle que l'interdiction du port de signes religieux. La volonté de l'employeur de suivre le souhait d'une partie de la clientèle ne constitue pas une telle exigence (CJUE, 14 mars 2017 : aff. 188/15 ; Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n° 13-19.855 FS-PBRI).

La cour d'appel de Versailles ajoute que les exigences de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peuvent justifier des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et, par suite, permettre à l'employeur d'imposer une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif.

Si l'employeur avance des raisons de sécurité du personnel, la cour d'appel relève que ses arguments manquent de précision. Tout d'abord, il ne produit aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entend imposer en raison des impératifs de sécurité qu'il invoque. Le code de conduite ou la charte des valeurs d'entreprises clientes ne saurait y suppléer.

Par ailleurs, s'il considère la façon dont le salarié portait sa barbe comme une provocation politique et religieuse, l'employeur ne précise ni la justification objective de cette appréciation ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité qu'il avance. Les éléments présentés par l'employeur ne permettent pas d'établir de risques spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission.

L'employeur ne justifie pas non plus du contenu des exigences du client. Selon la traduction en français produite par l'employeur du mail du client, rédigé en anglais, le rejet de la candidature de l'intéressé est motivé notamment par son profil inapproprié, le client recherchant un *profil décent*.

Or, relèvent les juges, les termes anglais *decent profile* utilisés dans le mail peuvent également être traduits par *profil convenable ou honnête*. Ces qualificatifs imprécis ne permettent pas de retenir que le rejet de la candidature est fondé sur le port de la barbe. L'employeur ne précise pas la nature exacte de ce que le client a ressenti comme une provocation et n'établit pas que les ressentis du client reposeraient sur des éléments objectifs de sécurité de nature à justifier une restriction des libertés du salarié.

La cour d'appel en conclut que le licenciement du salarié est discriminatoire car il repose au moins en partie sur des motifs pris de ce que l'employeur considère comme l'expression par le salarié de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de la barbe. Le caractère discriminatoire de ce motif entraîne la nullité du licenciement, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Cette affaire peut être rapprochée d'une autre, similaire, ayant donné lieu à un arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles. Il était question de la résiliation de la convention d'un stagiaire dans un service de chirurgie d'un centre hospitalier, motivée par le refus de l'intéressé de tailler une barbe *particulièrement imposante*, perçue par les membres du personnel comme un signe d'appartenance religieuse incompatible avec les principes de laïcité et de neutralité du service public. En réponse à cette demande, le stagiaire s'était borné à invoquer le respect de sa vie privée sans nier que son apparence physique était de nature à

manifeste ostensiblement un engagement religieux. Les juges administratifs en ont déduit que le stagiaire avait manqué à ses obligations au regard du respect de la laïcité et du principe de neutralité du service public, justifiant la résiliation de la convention de stage (CAA Versailles, 19 décembre 2017 : n° 15VE03582).

La motivation de cette décision, fondée sur la perception du personnel et l'absence de dénégation de l'intéressé, est surprenante mais permet de souligner combien il est difficile de définir les éléments objectifs permettant de qualifier une barbe de signe d'appartenance religieuse



**A savoir :** *licencier un salarié en raison d'une barbe que l'employeur considère comme un signe religieux ou politique est discriminatoire si les raisons de sécurité invoquées pour justifier cette décision ne sont pas étayées*