

# 16 au 31 mars 2019

| <b>Textes</b>  |   |
|--|---|
| <b>Titres et chèques emploi : publication d'un nouveau décret</b>  | <i>Décret n° 2019-198 du 15 mars 2019 relatif aux dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales</i>  |
| <b>RGPD : traitements de données à risques</b>   | <i>Délibération CNIL 2018-327 du 11 octobre 2018 modifiée par Délibération CNIL 2019-11 du 31 janvier 2019</i>  |
| <b>Jeunes âgés de moins de 18 ans : procédure d'urgence</b>  | <i>Décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail</i>   |
| <b>Travailleurs saisonniers : recherche de logements</b>   | <i>Décret n° 2019-179 du 7 mars 2019 pris pour l'application de l'article 4-2 de la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 réglant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et les fonds de commerce</i> |
| <b>Zoom</b>  |   |
| <b>Discrimination syndicale</b>  |   |
| <b>Abandon de poste</b>  |   |
| <b>Jurisprudence</b>   |   |
| <b>Relaxe au pénal : le licenciement prononcé pour les mêmes faits est sans cause réelle et sérieuse</b> | <i>Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 17-24.701</i>   |
| <b>Qualification de faute lourde du salarié</b>  | <i>Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 16-27.960</i>   |
| <b>Forfait heures et respect dispositions de la convention collective</b>                                | <i>Cass. Soc., 20 février 2019 : n° 18-12.922</i>   |
| <b>Tolérance administrative relative aux bons d'achat</b>  | <i>Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 14 février 2019 : n° 17-28.047</i>   |
| <b>Licenciement : rédaction de la lettre de rupture si une action justice est en cours</b>               | <i>Cass. Soc., 13 février 2019 : n° 17-23.720</i>   |
| <b>Les déplacements entre différents lieux de travail doivent être indemnisés par l'employeur</b>        | <i>Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-19.779</i>   |
| <b>La date d'ancienneté sur un bulletin de paie vaut reprise d'ancienneté</b>                            | <i>Cass. Soc., 12 septembre 2018, n° 17-11170</i>   |



## Textes



### Titres et chèques emploi : publication d'un nouveau décret

*Décret n° 2019-198 du 15 mars 2019 relatif aux dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales*

**Objectif :** *ce nouveau décret poursuit la simplification des dispositifs simplifiés de déclaration sociale à destination des particuliers employeurs, des associations et des entreprises*

Le décret modifie ou précise certaines règles applicables aux titres simplifiés de déclaration sociale :

- le chèque emploi service universel (CESU),
- le dispositif PAJEMPLOI,
- le titre emploi service entreprise (TESE),
- le titre emploi service agricole (TESA),
- le chèque emploi associatif (CEA).

Il tire les conséquences de la loi s'agissant de l'ouverture du dispositif du CESU :

- aux accueillants familiaux,
- aux stagiaires aides familiaux au pair,
- aux petites activités de service réalisées entre particuliers.

Il définit pour ces dernières le champ des activités éligibles.

Il modifie les échéances déclaratives et de paiement pour les employeurs recourant à ces dispositifs.

Il prévoit en outre les évolutions nécessaires pour permettre la collecte, dans le cadre de ces dispositifs simplifiés, de la retenue à la source applicables aux salariés concernés.

Il précise enfin les règles d'utilisation du dispositif d'intermédiation du paiement du salaire qui sera mis en place pour les particuliers utilisant le CESU et le dispositif PAJEMPLOI.



### Barème des indemnités kilométriques 2019

*Arrêté du 11 mars 2019 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles*

Le remboursement des indemnités kilométriques 2019 permet de couvrir les frais avancés par le salarié contraint d'utiliser son propre véhicule pour un déplacement professionnel.

Le remboursement forfaitaire des frais de déplacement 2019 d'un salarié est basé sur les barèmes des indemnités kilométriques 2019. Ces barèmes kilométriques sont exonérés de cotisations sociales dans la limite des montants fixés par l'administration.

Les barèmes sont calculés en fonction de la puissance du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus. Ils prennent en compte notamment

- de la dépréciation du véhicule ;
- des frais d'achat des casques et protections ;
- des frais de réparation et d'entretien ;
- des dépenses de pneumatiques ;
- de la consommation de carburant ;
- des primes d'assurance.

Ces frais de déplacement concernent en particulier le transport du domicile au lieu de travail et le transport pendant les heures de travail.

### Barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019 aux automobiles

Les barèmes des indemnités kilométriques n'avaient pas été valorisés depuis 2015. Nous observons une forte revalorisation, de l'ordre de 10 % pour les indemnités kilométriques des automobiles à puissance fiscale peu élevée, 3 CV et moins (*les véhicules hybrides sont ainsi concernés*).

Cette revalorisation est moindre pour les véhicules d'une puissance fiscale de 4 CV (5 %) et une stabilité pour les véhicules justifiant d'une puissance administrative de 5CV et plus.

| Tarif applicable aux automobiles |                  |                           |                      |
|----------------------------------|------------------|---------------------------|----------------------|
| Puissance administrative         | Jusqu'à 5 000 km | De 5 001 km à 20 000 km   | Au-delà de 20 000 km |
| 3 CV et moins                    | $d \times 0,451$ | $(d \times 0,270) + 906$  | $d \times 0,315$     |
| 4 CV                             | $d \times 0,518$ | $(d \times 0,291) + 1136$ | $d \times 0,349$     |
| 5 CV                             | $d \times 0,543$ | $(d \times 0,305) + 1188$ | $d \times 0,364$     |
| 6 CV                             | $d \times 0,568$ | $(d \times 0,32) + 1244$  | $d \times 0,382$     |
| 7 CV et plus                     | $d \times 0,595$ | $(d \times 0,337) + 1288$ | $d \times 0,401$     |

*d* représente la distance parcourue en kilomètres

#### Exemples :

- Pour 4 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 6 CV, le salarié peut faire état d'un montant de frais réels égal à :  $4\,000 \text{ km} \times 0,568 = 2\,272 \text{ €}$
- Pour 6 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 5 CV, le salarié peut faire état d'un montant de frais réels égal à :  $(6\,000 \text{ km} \times 0,305) + 1\,188 = 3\,018 \text{ €}$
- Pour 22 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 7 CV, le salarié peut faire état d'un montant de frais réels égal à :  $22\,000 \text{ km} \times 0,401 = 8\,822 \text{ €}$

### Barèmes applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2019 aux cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes

Le barème en vigueur en 2019 est identique à celui applicable en 2018.

| Barème applicable cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes |                          |                     |
|--|--------------------------|---------------------|
| Kilométrage parcouru à titre professionnel                           |                          |                     |
| Jusqu'à 2 000 km   | De 2.000 à 5.000 km      | Au-delà de 5.000 km |
| $d \times 0,269$   | $(d \times 0,063) + 412$ | $d \times 0,146$    |

#### Exemples

- Un salarié ayant parcouru 2 500 km, dont 1 800 km à titre professionnel, avec un vélomoteur dont la cylindrée est inférieure à 50 cm<sup>3</sup> peut obtenir la déduction de :  $1\,800 \times 0,269 = 484 \text{ €}$

- Un salarié ayant parcouru 3 000 km à titre professionnel, avec un scooter dont la cylindrée est inférieure à 50 cm<sup>3</sup> peut obtenir une déduction de :  $(3\ 000 \times 0,063) + 412 = 601 \text{ €}$
- Pour un parcours professionnel de 5 100 km effectué avec un scooter dont la cylindrée est inférieure à 50 cm<sup>3</sup>, le montant de la déduction est de :  $5\ 100 \times 0,146 = 745 \text{ €}$

## Barèmes applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2019 aux véhicules non considérés comme cyclomoteurs

Le barème en vigueur en 2019 est identique à celui applicable en 2018.

| Barème applicable aux véhicules non considérés comme cyclomoteurs |                  |                            |                     |
|---|------------------|----------------------------|---------------------|
| Kilométrage parcouru à titre professionnel                        |                  |                            |                     |
| Puissance administrative  | Jusqu'à 3.000 km | De 3 001 à 6.000 km        | Au-delà de 6.000 km |
| 1 ou 2 cv   | $d \times 0,338$ | $(d \times 0,084) + 760$   | $d \times 0,211$    |
| 3, 4 ou 5 cv  | $d \times 0,4$   | $(d \times 0,07) + 989$    | $d \times 0,235$    |
| Plus de 5 cv  | $d \times 0,518$ | $(d \times 0,067) + 1.351$ | $d \times 0,292$    |

### Exemples

- Un salarié ayant parcouru 3 000 km, dont 2 000 km à titre professionnel, avec une moto dont la puissance administrative est de 5 CV peut obtenir la déduction de :  $2\ 000 \times 0,4 = 800 \text{ €}$
- Pour un parcours de 5 000 km effectué à titre professionnel avec un scooter dont la puissance est de 1 CV, la déduction sera de :  $(5\ 000 \times 0,084) + 760 = 1\ 180 \text{ €}$
- Pour un parcours de 6 100 km effectué à titre professionnel avec une moto dont la puissance est supérieure à 5 CV, la déduction sera de :  $6\ 100 \times 0,292 = 1\ 781 \text{ €}$



### RGPD : traitements de données à risques

Délibération CNIL 2018-327 du 11 octobre 2018 modifiée par Délibération CNIL 2019-11 du 31 janvier 2019

Le RGPD prévoit qu'une analyse d'impact relative à la protection des données doit être menée quand un traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes et impose aux autorités de contrôle de publier une liste des types d'opérations de traitement concernés. C'est désormais chose faite.

Les critères permettant de caractériser les types de traitements susceptibles de présenter un risque élevé défini par le Règlement général relatif à la protection des données (RGPD) ont été affinés par Comité européen de la protection des données (CEPD), qui rassemble des représentants des différentes autorités nationales de contrôle.

Ainsi sont considérés comme à risques les traitements ayant pour objet ou pour effet :

- l'évaluation d'aspects personnels ou la notation d'une personne ;
- une prise de décision automatisée ;
- la surveillance systématique de personnes : télésurveillance, surveillance des réseaux sociaux des salariés, analyse des pages des réseaux sociaux des candidats à un emploi, outils de gestion du temps de présence (*badge, par exemple*), systèmes de géolocalisation ;
- le traitement de données sensibles. Sont concernées les données révélant l'origine prétendument raciale ou ethnique, portant sur les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, relatives à l'appartenance syndicale, concernant la santé ou l'orientation sexuelle, les données génétiques ou biométriques, les données d'infraction ou de condamnation pénale ;
- le traitement de données concernant des personnes vulnérables (*exemple : mineurs*) ;

- le traitement à grande échelle de données personnelles ;
- le croisement d'ensembles de données ;
- des usages innovants ou l'application de nouvelles technologies (*exemple : objet connecté*) ;
- l'exclusion du bénéfice d'un droit, d'un service ou contrat.

Si le traitement de données concerné répond à au moins 2 de ces 9 critères, une analyse d'impact sur la protection des données (*PIA : Privacy Impact Assessment*) doit être conduite.

En application de ces différentes dispositions, la CNIL, dans une délibération 2018-327 du 11 octobre 2018 modifiée par une délibération 2019-011 du 31 janvier 2019, a adopté une liste de types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact est requise. Cette liste n'est pas exhaustive. Il est, par ailleurs, rappelé que lorsque cette liste concerne des activités de traitements liées à l'offre de biens ou de services à des personnes concernées ou au suivi de leur comportement dans plusieurs États membres, ou peuvent affecter sensiblement la libre circulation des données à caractère personnel au sein de l'Union, elle doit être communiquée au CEPD.

| Types d'opérations de traitement   | Critères issus des lignes directrices du CEPD qu'ils remplissent   |
|--|--|
| Traitements de données de santé mis en œuvre par les établissements de santé ou les établissements médico-sociaux pour la prise en charge des personnes  | - collecte de données sensibles<br>- personnes dites <i>vulnérables</i>  |
| Traitements portant sur des données génétiques de personnes dites « vulnérables » ( <i>patients, employés, enfants, etc.</i> )   | - collecte de données sensibles<br>- personnes dites <i>vulnérables</i>  |
| Traitements établissant des profils de personnes physiques à des fins de gestion des ressources humaines   | - évaluation ou notation<br>- personnes dites <i>vulnérables</i>   |
| Traitements ayant pour finalité de surveiller de manière constante l'activité des employés concernés   | - personnes dites <i>vulnérables</i><br>- surveillance systématique  |
| Traitements ayant pour finalité la gestion des alertes et des signalements en matière sociale et sanitaire   | - personnes dites <i>vulnérables</i><br>- évaluation ou notation<br>- collecte de données sensibles  |
| Traitements ayant pour finalité la gestion des alertes et des signalements en matière professionnelle  | - personnes dites <i>vulnérables</i><br>- évaluation ou notation<br>- collecte de données sensibles  |
| Traitements des données de santé nécessaires à la constitution d'un entrepôt de données ou d'un registre   | - collecte de données sensibles<br>- personnes dites <i>vulnérables</i>  |
| Traitements impliquant le profilage des personnes pouvant aboutir à leur exclusion du bénéfice d'un contrat ou à la suspension voire à la rupture de celui-ci  | - évaluation ou notation<br>- croisement ou combinaison d'ensembles de données   |
| Traitements mutualisés de manquements contractuels constatés, susceptibles d'aboutir à une décision d'exclusion ou de suspension du bénéfice d'un contrat  | - croisement ou combinaison d'ensembles de données<br>- prise de décision automatisée avec effet juridique ou effet similaire significatif |
| Traitements de profilage faisant appel à des données provenant de sources externes   | - évaluation ou notation<br>- croisement ou combinaison d'ensembles de données   |
| Traitements de données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique parmi lesquelles figurent des personnes dites « vulnérables » ( <i>élèves, personnes âgées, patients, demandeurs d'asile, etc.</i> ) | - collecte de données sensibles<br>- personnes dites <i>vulnérables</i>  |
| Instruction des demandes et gestion des logements sociaux  | - collecte de données sensibles<br>- évaluation ou notation  |
| Traitements ayant pour finalité l'accompagnement social ou médico-social des personnes   | - collecte de données sensibles<br>- évaluation ou notation  |

|  |  |
|--|--|
|  | - personnes dites <i>vulnérables</i>                                   |
| Traitements de données de localisation à large échelle | - collecte de données sensibles<br>- données traitées à grande échelle |



## Jeunes âgés de moins de 18 ans

*Décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail*

### Article L 4733-2

*Tout jeune travailleur de moins de 18 ans affecté à un ou plusieurs travaux interdits prévus à l'article L 4153-8 est retiré immédiatement de cette affectation lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L 8112-1 le constate.*

### Article L 4733-3

*Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L 8112-1 constate que, par l'affectation à un ou plusieurs travaux réglementés prévus à l'article L 4153-9, un jeune travailleur âgé de moins de 18 ans est placé dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il procède à son retrait immédiat.*

Ce décret a pour objet le contrôle de l'application du droit du travail, concernant en particulier les jeunes travailleurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans.

Il détermine :

- d'une part, les conditions de mise en œuvre de la procédure d'urgence relative au retrait d'affectation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsque l'inspection du travail constate :
  - soit qu'ils sont affectés à des travaux interdits,
  - soit qu'ils sont affectés à des travaux réglementés et placés dans une situation les exposant à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ;
- il prévoit, d'autre part, les conditions de mise en œuvre des mesures relatives à la suspension et à la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsque l'inspection du travail constate un risque sérieux d'atteinte à leur santé, leur sécurité ou à leur intégrité physique ou morale.

Enfin, le décret prévoit une mise à jour et une harmonisation de dispositions relatives aux prérogatives de l'inspection du travail, notamment en ce qui concerne le recours prévu en cas de contestation d'une mise en demeure prononcée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le décret est entré en vigueur le 31 mars 2019



## Travailleurs saisonniers : recherche de logements

*Décret n° 2019-179 du 7 mars 2019 pris pour l'application de l'article 4-2 de la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 réglementant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et les fonds de commerce*

**Principe :** *ce décret du 7 mars facilite la recherche de solutions de logement pour les travailleurs saisonniers, qui représente l'une des clés du développement de l'activité touristique, notamment dans les stations balnéaires et de montagne*

Il permet aux personnels des collectivités territoriales concernées d'intervenir plus activement et plus directement dans la recherche de solutions de logement pour les travailleurs saisonniers.

L'article 48 de la loi du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne (*loi Montagne*) prévoit en effet qu'*en vue du logement des travailleurs saisonniers [...], les organismes agréés, conformément à l'article L 365-4 du code de la construction et de l'habitation, peuvent habilitier, pour certaines missions relevant de la présente loi, des personnels d'une collectivité territoriale.*

Le décret du 7 mars 2019, pris en application de cette disposition, précise la liste des missions que les organismes agréés peuvent confier à des personnels habilités de collectivités territoriales :

- Il s'agit en premier lieu de la recherche de logements en vue de leur location ou de leur sous-location à des travailleurs saisonniers.
- Il s'agit ensuite de l'intermédiation locative, autrement dit de *l'entremise entre le propriétaire d'un logement, d'une part, et un travailleur saisonnier ou l'employeur d'un travailleur saisonnier, d'autre part, pour faciliter la conclusion d'un contrat de location d'un logement destiné au travailleur saisonnier.*

Enfin, il s'agit de la même démarche, mais en matière de sous-location, autrement dit *l'entremise entre un employeur et son employé travailleur saisonnier, pour faciliter la conclusion d'un contrat de sous-location d'un logement destiné au travailleur saisonnier.*

Les organismes agréés susceptibles d'habiliter ainsi des personnels de collectivités territoriales sont ceux exerçant des activités d'intermédiation locative et de gestion locative sociale. Ils sont eux-mêmes agréés par l'autorité administrative pour une période de 5 ans renouvelables.

# Zoom



## Discrimination syndicale

**Définition :** la discrimination syndicale se définit comme une différence de traitement entre deux individus, qui n'est pas fondée sur des éléments objectifs et neutres mais sur des motifs personnels liés à l'activité syndicale

Plusieurs textes interdisent, en France, les discriminations. Cette interdiction est reprise par le code du travail (*Article L 1132-1*) et par le code pénal (*Article 225-1*).

Ainsi, l'employeur ne peut pas prendre en compte l'appartenance syndicale dans le cadre (*Article L 2141-5*) :

- d'une embauche ;
- de conduite et de répartition du travail ;
- de l'octroi d'un avancement ;
- de formation professionnelle ;
- de l'entretien professionnel ;
- de mesure disciplinaire ;
- de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux ;
- de rupture du contrat de travail.

Cette liste n'est pas limitative. L'appartenance syndicale ne doit en aucun cas être le fondement d'une décision prise par l'employeur. Cela ne doit pas non plus être un motif de pression sur le salarié (*Article L 2141-7*).

Il existe une garantie d'évolution de rémunération pour certains salariés protégés (*Article L 2141-5-1*). Ils doivent obtenir une évolution de leur salaire basée sur l'évolution moyenne de la rémunération des salariés de leur catégorie professionnelle et ayant la même ancienneté, sauf accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorable.

Les salariés protégés concernés par cette disposition sont notamment les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au Comité Social et Économique (*CSE*) (*Article L 2411-1, 1° à 7°*) ...

Si l'employeur a pris des mesures discriminatoires à l'encontre d'un salarié protégé, fondées sur ses activités syndicales, il s'expose à 2 types de sanctions :

- Les sanctions civiles  
Tout acte discriminatoire pris par l'employeur est nul (*Article L 1132-4*). Il est donc possible au salarié protégé de demander l'annulation de la mesure discriminatoire prise à son encontre (*Cass. Soc., 17 mars 1999 : n° 97-45555 ; Cass. Soc., 10 juillet 2001 : n° 99-21884*).  
L'interdiction de prendre des mesures discriminatoires est d'ordre public. C'est-à-dire qu'aucun texte ne peut la contredire. Toute disposition contraire est nulle et les mesures prises en violation de cette interdiction sont considérées comme abusives et peuvent donner lieu au versement de dommages-intérêts (*Article L 2141-8*).
- Les sanctions pénales  
Toute discrimination syndicale à l'égard d'un salarié protégé expose l'employeur à une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende (*Article 225-2 du code pénal*). La peine d'amende est portée à 225.000 euros maximum si la discrimination est commise par une personne morale (*Articles 225-4 et 131-38 du code pénal*).



L'employeur qui méconnaît les dispositions relatives à la discrimination syndicale est passible d'une amende de 3.750 euros ou de 7.500 euros et d'1 an de prison en cas de récidive (*Articles L 2146-2 et L 2141-5 à L 2141-8*).

En cas de discrimination syndicale, le salarié protégé peut saisir le juge, à charge pour lui de démontrer qu'il est victime d'une telle pratique.

Malgré les lois en vigueur, la discrimination syndicale est toujours d'actualité. Selon les chiffres 2016 du Défenseur des droits, 5,5 % des réclamations en matière de discrimination sont faites au motif de l'activité syndicale. Ce motif se place au 6<sup>ème</sup> rang des motifs de réclamations en matière de discrimination.

La discrimination syndicale donne lieu à de nombreuses condamnations par les juges.

|   |   |
|---|---|
| Cass. Crim., 27 mai 2015 :<br>n° 13-85440                 | Les refus successifs d'accorder des vacances ou d'accéder à des formations ainsi que le retrait de dossiers sont constitutifs d'une discrimination syndicale  |
| Cass. Crim., du 25 novembre 2003 :<br>n° 03-80721         | L'application d'une période d'essai plus longue que pour les autres salariés ayant le même âge, la même expérience et les mêmes responsabilités   |
| Cass. Soc., 29 janvier 2008 :<br>n° 06-42066              | Un système d'avancement propre aux salariés titulaires d'un mandat syndical   |
| Cass. Soc., 3 juillet 2012 :<br>n° 11-10793               | Le licenciement est discriminatoire lorsque l'employeur reproche au salarié son manque de loyauté suite à la création d'un syndicat   |
| Cass. Soc., 1 <sup>er</sup> février 2017 :<br>n° 15-20799 | Est victime de discrimination syndicale le salarié dont les activités syndicales sont mentionnées dans ses entretiens d'évaluation professionnelle, évaluations plus faibles que ses collègues durant lesquels il lui est demandé de <i>faire la part des choses entre son métier et ses opinions</i> et d' <i>assumer ses fonctions et ses mandats, en même temps qu'il lui [est] reproché de ne pas atteindre ses objectifs</i> |



## Abandon de poste

**Définition :** *l'abandon de poste suppose que le salarié quitte soudainement son travail avant la fin de son service, sans raison apparente ou légitime, et sans en informer l'employeur.*

*Ce peut être également le fait pour un salarié de ne pas reprendre son poste le lendemain, sans avertir son employeur, ni justifier son absence.*

Les conséquences pour l'entreprise peuvent être préjudiciable puisqu'il peut en découler une désorganisation du travail, voire de l'entreprise, dans la mesure où l'employeur n'a pas le temps de pourvoir au remplacement du salarié qui abandonne son poste (*Cass. Soc., 15 janvier 2003 : n° 01-40939*).

Dans une telle situation, l'employeur peut envisager une sanction disciplinaire. Toutefois, toute absence injustifiée n'est pas forcément synonyme d'abandon de poste. En effet, un salarié peut avoir quitté son poste pour une raison légitime :

- pour raison de santé ou pour consulter un médecin ;
- en cas de décès d'un proche (*Cass. Soc., 22 novembre 2000, n° 98-43283*) ;
- en cas d'exercice de son droit de retrait face à un danger grave et imminent.

Lorsque les explications recueillies auprès du salarié ne satisfont pas l'employeur et que l'abandon de poste est caractérisé, il appartient à l'employeur donc de mettre en œuvre une procédure disciplinaire.

Le salarié s'expose alors à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (*Cass. Soc., 19 juillet 1994 : n° 91-41289*). Dans ce cas-là, l'employeur n'a à verser ni indemnité de licenciement, ni indemnité de préavis (*Article L 1332-4*).

L'employeur a 2 mois, après connaissance des faits fautifs, pour engager une procédure disciplinaire (*Article L 1234-9*).

Toutefois, l'employeur doit veiller à tenir compte des circonstances du départ du salarié et de ses conséquences avant de prononcer la sanction. Les faits doivent être appréciés au cas par cas afin de choisir la sanction adéquate.

# Jurisprudence

---

## Relaxe au pénal : le licenciement prononcé pour les mêmes faits est sans cause réelle et sérieuse

*Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 17-24.701 F-D, N. c/ Sté Mazagran services*

En l'espèce :

Poursuivie au pénal par son employeur pour des faits de vol et licenciée pour faute grave pour non-respect des dispositions du règlement intérieur selon lesquelles toute marchandise sortie du magasin doit faire l'objet d'un passage en caisse préalablement à sa sortie de l'établissement, une directrice de magasin saisit la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement.

Elle est relaxée au pénal des faits qui lui sont reprochés.

En revanche, elle n'obtient pas gain de cause s'agissant de son licenciement.

En effet, retenant qu'elle a sorti du magasin pour se les approprier, sans les avoir préalablement payés, des articles dont il n'est pas, au moins pour certains d'entre eux, établi qu'ils aient été impropres à la consommation ou périmés, la cour d'appel juge son licenciement fondé sur une faute grave et la déboute de ses demandes.

Rappelant le principe de l'autorité au civil de la chose jugée au pénal, la Cour de cassation censure cette décision. Pour elle, la cour d'appel ne pouvait pas juger le licenciement de la salariée fondé sur une faute grave dès lors qu'elle avait été relaxée par une décision, devenue définitive, motivée par le fait que les articles qu'elle s'était appropriés, et qui étaient les mêmes que ceux visés dans la lettre de licenciement, avaient été retirés de la vente et mis à la poubelle dans l'attente de leur destruction, car impropres à la consommation.

La Haute Juridiction confirme ainsi que lorsque la juridiction pénale décide que les faits dont elle est saisie ne sont pas établis ou ne sont pas imputables au salarié, l'autorité de la chose jugée au pénal s'impose au juge prud'homal et ces faits ne peuvent pas être retenus comme cause réelle et sérieuse de licenciement (*Cass. Soc., 7 novembre 1991 : n° 90-42.645 ; Cass. Soc., 20 mars 1997 : n° 94-41.918*).



**A savoir :** si les faits de vol reprochés à une salariée ayant donné lieu à des poursuites pénales sont identiques à ceux énoncés dans sa lettre de licenciement pour faute grave, sa relaxe prononcée au pénal s'impose au juge prud'homal qui ne peut qu'invalider son licenciement

---

## Qualification de faute lourde du salarié

*Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 16-27.960*

Cet arrêt du 6 mars 2019 témoigne de la fermeté de la Cour de cassation quant à la caractérisation de l'intention de nuire du salarié à l'entreprise ou l'employeur par les juges du fond lorsque ceux-ci valident la qualification de faute lourde retenue par l'employeur à l'appui du licenciement.

Rappelons que cette intention distingue la faute lourde des autres fautes et qu'elle ne découle pas de la commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise (*Cass. Soc., 22 octobre 2015 : n° 14-11.291 et n° 14-11.801*).

L'employeur doit ainsi s'assurer que la motivation du licenciement fasse ressortir le mobile ayant conduit le salarié à commettre les actes qui lui sont reprochés et que ce mobile dépasse la seule recherche d'un intérêt personnel.

La Haute Juridiction a ainsi écarté la qualification de faute lourde pour un salarié s'étant rendu coupable d'abus de biens sociaux en employant à son domicile quatre personnes rémunérées par l'entreprise, celle-ci n'établissant pas l'intention de nuire de l'intéressé (*Cass. Soc.*, 24 mai 2018 : n° 16-24.297).

L'arrêt du 6 mars 2019 procède de la même rigueur. En l'espèce, le salarié avait falsifié, à la demande du gérant de la société, un nombre important de documents afin de prouver l'accomplissement d'actions de formation par celle-ci auprès de la direction du travail et ensuite sollicité une augmentation de salaire tout en menaçant son employeur de dénoncer les falsifications auxquelles il s'était livré pour son compte.

La Cour de cassation censure la décision d'appel ayant validé le licenciement pour faute lourde de l'intéressé. Le fait que celui-ci ait commis intentionnellement ces actes préjudiciables à l'entreprise ne suffit pas à caractériser en soi son intention de lui nuire.

La faute lourde emporte les mêmes conséquences sur les droits du salarié que la faute grave :

- absence de préavis,
- privation des indemnités de licenciement.

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due depuis la déclaration d'inconstitutionnalité des dispositions qui en privaient le salarié licencié pour faute lourde (*Cons. Const.*, 2 mars 2016 : n° 2015-523 QPC). La faute lourde permet toujours néanmoins d'engager la responsabilité civile du salarié et de le sanctionner s'il est gréviste.



**A savoir :** *ne caractérise pas en elle-même l'intention de nuire constitutive de la faute lourde du salarié la commission par celui-ci de plusieurs actes préjudiciables à l'entreprise, en l'espèce la falsification de documents à la demande du gérant en vue de leur production à l'administration du travail suivie de la menace de révéler ces faux*

---

## Forfait heures et respect dispositions de la convention collective

*Cass. Soc.*, 20 février 2019 : n° 18-12.922

**Principe :** *dans la majorité des cas, la convention collective définit et encadre les modalités d'aménagement du temps de travail dont peuvent bénéficier les salariés de la branche. Le plus souvent, 3 types de gestion du temps de travail s'offrent aux employeurs :*

- 35 heures,
- forfait heures,
- forfait jours

En l'espèce :

96 salariés d'une entreprise relevant de la convention collective SYNTEC-CINOV avaient saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires.

Ces salariés étaient soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire de 38 h 30 prévoyant :

- d'une part, un décompte de la durée du travail en jours, dans la limite d'un nombre maximal de 218 jours annuels incluant la journée de solidarité, ainsi que des variations de l'horaire de travail dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ;
- d'autre part, une rémunération forfaitaire sur une base de 218 jours travaillés par année civile, incluant les heures de travail accomplies dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les salariés estimaient que leurs conventions de forfait n'étaient pas valables, car elles ne respectaient pas l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail annexé à la convention collective SYNTEC-CINOV.

Cet accord distingue 3 types de modalités de gestion des horaires à l'initiative de l'entreprise :

- modalités standard ;
- modalités de réalisation de missions (*forfait heures*) ;
- modalités de réalisation de missions avec autonomie complète (*forfait jours*).

Pour les salariés, les conventions de forfait qu'ils avaient signées relevaient des modalités 2. Dans le détail, ce mécanisme, applicable aux ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la Sécurité sociale :

- prévoit une convention de forfait de 38 h 30 hebdomadaires avec un salaire supérieur ou égal à 115 % du minimum conventionnel et 220 jours annuels de travail au maximum ;
- et institue une annualisation des heures supplémentaires accomplies au-delà de 38 h 30 hebdomadaires.

Pour sa défense, l'employeur faisait valoir que les conventions qu'il avait fait signer à ces salariés ne relevaient pas des modalités 2 mais des modalités *standard*. Il estimait que l'existence des modalités 2, applicables aux ingénieurs et cadres, n'interdisait pas aux salariés relevant des modalités standards de conclure librement un autre type de convention de forfait en heures.

L'employeur soulignait que, d'une part, il faisait bénéficier ces salariés d'une rémunération forfaitaire supérieure à la rémunération conventionnelle augmentée des majorations et, d'autre part, qu'il effectuait un décompte des heures supplémentaires conforme aux dispositions légales.

Mais devant les juges, ce sont les salariés qui ont obtenu gain de cause. Ils ont rappelé, tout d'abord, que lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables, et que le salarié ne peut pas renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective.

Ils ont ensuite estimé que les conventions de forfait hebdomadaire en heures que les salariés avaient conclues relevaient nécessairement des modalités 2. Or, pour appliquer ce type de gestion du temps de travail, l'employeur doit faire bénéficier les salariés d'une rémunération au moins égale au plafond de la Sécurité sociale. Tel n'était pas le cas ici. Par conséquent, le forfait en heures signé par les salariés leur était inopposable.



**A savoir :** *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables, et le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective*

---

## Tolérance administrative relative aux bons d'achat

*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 14 février 2019 : n° 17-28.047 F-D, Urssaf d'Aquitaine c/ Sté Urgence 33*

Cet arrêt du 14 février 2019 vient confirmer encore une fois l'aléa judiciaire qui pèse sur l'exonération de cotisations admise par l'administration pour les bons d'achat de faible valeur accordés par l'employeur ou l'institution représentative du personnel à des salariés pour des événements particuliers.

Une tolérance administrative exonère les bons d'achats de faible valeur sous conditions. Cette tolérance administrative est notamment prévue par une lettre circulaire de l'Acoss 96-94 du 3 décembre 1996. Selon ce texte, le bénéfice de la présomption de non assujettissement des bons d'achat et des cadeaux en nature

servis par les entreprises à l'occasion d'événements visés par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 (*notamment, mariage, Pacs, naissance*) repose sur 3 conditions :

- le respect d'un plafond de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (*169 € en 2019*),
- la relation avec un événement particulier,
- la préoccupation de favoriser ou d'améliorer, sans discrimination, les activités extra professionnelles, sociales ou culturelles, des salariés ou de leur famille.

C'est donc en application de cette instruction que les juges du fond ont annulé un redressement opéré par l'Urssaf relatif à des bons d'achat versés par l'entreprise en considérant, contrairement à l'organisme de recouvrement, que l'employeur avait respecté les prescriptions de la circulaire administrative.

Relevant d'office le moyen, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation censure l'arrêt de la cour d'appel de Bordeaux en reprochant aux juges du fond d'avoir rendu leur décision sur le fondement d'une circulaire dépourvue de toute portée normative (*Les circulaires administratives non publiées sont dépourvues de toute portée normative*). Ce faisant, la Haute Juridiction confirme une solution déjà rendue il y a 2 ans selon laquelle les bons d'achat octroyés par l'employeur sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale (*Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 30 mars 2017 : n° 15-25.453*).

Il est de jurisprudence constante que les circulaires et instructions sont dépourvues de toute portée, de sorte que les juridictions du fond ne peuvent pas se fonder sur leurs énonciations pour statuer sur les litiges dont elles sont saisies (*notamment Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 19 mai 2016 : n° 15-60.229*).



**A savoir :** *l'exonération de cotisations concédée par l'administration pour les bons d'achat de faible valeur versés aux salariés à l'occasion d'événements particuliers doit être écartée par le juge*

---

## **Licenciement : rédaction de la lettre de rupture si une action justice est en cours**

*Cass. Soc, 13 février 2019 : n° 17-23.720*

Si le salarié a engagé une action en justice à l'encontre de l'entreprise et que l'employeur lui reproche des agissements fautifs étrangers à toute volonté de sanctionner son action en justice, l'employeur peut prendre la décision de licencier. Mais il ne peut pas mentionner cette action en justice dans la lettre de licenciement ou celui-ci sera annulé.

L'employeur a le pouvoir de licencier le salarié mais il doit toutefois respecter la procédure fixée par le code du travail, voire la convention collective.

Le licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse, à défaut, le licenciement pourra être jugé injustifié, voire annulé sous certaines conditions. Par exemple, le licenciement en rétorsion à une action en justice introduite à l'encontre de l'entreprise est nul.

L'employeur ne peut pas licencier un salarié au motif qu'il a engagé une action en justice à son encontre. Pour la Cour de cassation, ce licenciement porte atteinte à une liberté fondamentale qui est le droit d'agir en justice.

Cela ne veut pas dire que l'employeur ne peut plus utiliser son pouvoir disciplinaire lorsqu'une action en justice est introduite par un salarié.

Ainsi, si, suite à un comportement fautif d'un salarié, indépendamment d'une action en justice qu'il a engagée, l'employeur décide de le licencier, il revient au salarié de prouver que l'employeur n'a pas utilisé son pouvoir disciplinaire en rétorsion à cette action mais bien en raison du comportement fautif du salarié.

Autre règle à respecter, dans la lettre de licenciement, l'employeur doit indiquer le motif du licenciement sans faire référence à l'action en justice.

En effet, dans une affaire récente, la Cour de cassation a annulé un licenciement car dans la lettre de notification, l'employeur reprochait au salarié notamment d'avoir saisi le juge à l'encontre de l'entreprise.

A l'origine, le salarié avait saisi le juge des référés pour résiliation judiciaire du contrat de travail. Par la suite, le salarié avait été licencié pour faute grave. Son employeur lui reprochait un abandon de poste.

Dans la lettre de licenciement, en plus de cette faute grave, l'employeur faisait référence à l'action en justice.

Pour la Cour de cassation, la seule référence, dans la lettre de rupture, à la procédure engagée par le salarié était constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice. Le licenciement ne pouvait donc être fondé sur une cause réelle et sérieuse.



**A savoir :** *lorsqu'il est reproché, dans la lettre de licenciement, notamment au salarié d'avoir saisi la justice en résiliation judiciaire du contrat de travail, le licenciement est nul*

---

## Les déplacements entre différents lieux de travail doivent être indemnisés par l'employeur

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

La prise en charge par l'employeur des frais professionnels exposés par ses salariés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur constitue une obligation :

- Cass. Soc., 25 février 1998 : n° 95-44.096 ;
- Cass. Soc., 9 janvier 2001 : n° 98-44.833 ;
- Cass. Soc., 10 novembre 2004 : n° 02-41.881.

S'agissant des frais de transport domicile-travail, la prise en charge par l'employeur des frais exposés par le salarié qui utilise son véhicule personnel est en revanche facultative (*article L 3261-3*). Il en est de même pour les frais engagés par le salarié exerçant son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié (*article R 3261-15*).

Se prévalant de ces dispositions, une entreprise conteste le droit, reconnu à un salarié par les juges du fond, au remboursement des frais de carburant de son véhicule personnel utilisé pour se rendre sur ses lieux de travail.

Le pourvoi est rejeté. La Cour de cassation approuve le conseil de prud'hommes qui, ayant constaté que le salarié était rattaché contractuellement au siège de la société mais affecté sur des sites variés dont la distance était très supérieure à celle domicile-siège et ne permettait pas l'utilisation des transports en commun, a retenu que ces déplacements étaient inhérents à son emploi, effectués pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur et en a déduit qu'ils ne pouvaient pas être assimilés à des trajets habituels domicile-travail et devaient être indemnisés.



**A savoir :** *les déplacements inhérents à l'emploi d'un salarié et considérés comme étant effectués pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être indemnisés*

---

## La date d'ancienneté sur un bulletin de paie vaut reprise d'ancienneté

Cass. Soc, 12 septembre 2018, n° 17-11170

En l'espèce :

Un salarié est engagé à compter du 29 septembre 2001 en qualité de conducteur de four, et bénéficie d'un statut protecteur à raison de ses divers mandats représentatif et syndical.

Par lettre du 11 juin 2013, après autorisation de l'inspecteur du travail, le mandataire liquidateur procède aux licenciements pour motif économique, en l'état de la fermeture définitive de l'entreprise et de la suppression de leur poste, des salariés protégés, parmi lesquels le salarié concerné par la présente affaire.

Mais le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment un complément d'indemnité de licenciement.

Le salarié met en avant l'ancienneté indiquée sur le bulletin de paie, non prise en considération dans le calcul de son indemnité de rupture.

Dans son arrêt du 22 novembre 2016, la Cour d'appel de Nîmes déboute le salarié de sa demande.

Ce dernier fait valoir que l'indemnité légale de licenciement qu'il a perçue est inférieure à ses droits compte tenu de son ancienneté.

Mais son contrat de travail confirme une date d'embauche qui a été réalisée *sans reprise d'ancienneté*.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis.

Elle rappelle à cette occasion, que *la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire*.

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation rappelle l'importance de l'indication de la date d'ancienneté sur un bulletin de paie.

Dans un arrêt précédent, de 2011 (Cass. Soc, 21 septembre 2011 : n° 09-72054), il s'agissait d'un salarié engagé en qualité de gardien le 1<sup>er</sup> octobre 1989 ayant exercé son activité jusqu'au 31 janvier 2001.

Par la suite, le salarié n'avait pas exercé son activité de gardien pour cette entreprise, du 1<sup>er</sup> février 2001 et le 31 janvier 2002, mais avait été à nouveau embauché le 1<sup>er</sup> février 2002.

Lors de son licenciement, le salarié avait constaté que son indemnité de licenciement méconnaissait l'ancienneté indiquée sur le bulletin de paie, qui selon la Cour de cassation valait reprise de son ancienneté chez l'ancien employeur.



**A savoir :** *la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire*