

**LETTRE D'INFORMATION SOCIALE
SEPTEMBRE 2013**

A LA UNE :

1. Le défaut de fixation des objectifs peut entraîner le versement du montant maximum de la part variable

Jusqu'alors, les juges se référaient aux années passées pour fixer le montant de la rémunération variable, en l'absence de fixation des objectifs, au titre d'un exercice donné. Dans un arrêt du 10 juillet 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation a retenu une solution plus radicale.

En l'espèce, le salarié avait été engagé pour une durée indéterminée en novembre 2008 en qualité de directeur administratif et comptable et devait bénéficier à ce titre d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable en fonction de la réalisation « des objectifs qui lui seront précisés ».

Son contrat de travail ayant été rompu trois mois plus tard à l'issue de sa période d'essai, le salarié a sollicité en justice le règlement de l'intégralité de sa part variable. La Cour a considéré que cette demande était justifiée en l'absence de fixation des objectifs.

Cet arrêt et le refus de proratiser la rémunération variable en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise témoignent de la sévérité des juges en la matière et doit inciter l'ensemble des entreprises à fixer le montant de la rémunération variable au titre de la première année dès la signature du contrat de travail.

(Cass. soc. 10 juillet 2013, n°12-17.921)

2. L'employeur est responsable du harcèlement commis par un représentant du personnel dans le cadre de son mandat

Par principe, la responsabilité de l'employeur peut être engagée du fait des actes accomplis par ses salariés, les préposés, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions (C. civ., art. 1384 al. 5).

Il ne peut s'exonérer de cette responsabilité qu'en démontrant que le salarié a agi en dehors de ses fonctions, sans autorisation de sa part et à des fins étrangères à ses attributions.

Dans un arrêt du 28 mai 2013, la Cour de cassation a reconnu civilement responsable une entreprise au titre de faits de harcèlement moral dont s'était rendu coupable un délégué du personnel lors, notamment, de réunions des institutions représentatives à l'occasion desquelles il s'était livré à des attaques personnelles gratuites, des propos diffamatoires et des pressions réitérées à l'égard d'une représentante syndicale de la même organisation.

L'entreprise, pour s'exonérer de sa responsabilité civile, soulignait que cette personne avait agi dans le cadre de ses fonctions représentatives, à un moment où il n'était plus soumis à son pouvoir de direction et en dehors de ses fonctions de préposé.

Cette analyse a été écartée au motif que le harcèlement avait été commis pendant le temps et sur les lieux du travail, était connu de la direction qui n'est pas intervenue pour le faire cesser et était étranger aux mandats du harceleur ainsi qu'à la défense des intérêts des salariés.

(Crim. 28 mai 2013, n°11-88.009)

3. Un comportement violent à l'égard de son supérieur hiérarchique peut être excusé par un état dépressif

Dans une décision du 3 juillet 2013, le Conseil d'Etat a donné gain de cause à un salarié, titulaire d'un mandat de délégué syndical, qui avait été licencié pour motif disciplinaire en raison d'un comportement agressif et de diverses violences commises envers son supérieur hiérarchique.

En l'espèce, le salarié contestait l'autorisation administrative de licenciement en soulignant qu'il ne pouvait être tenu pour responsable des agissements reprochés dans la mesure où une expertise médicale concluait qu'il souffrait de troubles du comportement consécutifs à une pathologie névrotique grave pour laquelle il bénéficiait d'un traitement médicamenteux ayant conduit à une addiction et à une modification de son état de conscience.

Rejoignant la Cour de cassation qui s'était prononcée en ce sens sur la situation d'un salarié non protégé (*Cass. soc., 28 janvier 1998, n° 95-41.491*) et appliquant strictement les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail selon lesquelles aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, la Haute juridiction a retenu que *« lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par un comportement jugé fautif, elle ne peut être légalement accordée si les faits reprochés sont la conséquence d'un état pathologique ou d'un handicap de l'intéressé »*.

(*CE, 3 juillet 2013, n° 349496*)

EN BREF :

- L'Assemblée Nationale a adopté, le 1^{er} octobre 2013, en première lecture, la proposition de loi sur la cession des sites rentables, dite loi « Florange ».
- Le projet de loi de finance 2014 a été adopté en Conseil des ministres le 25 septembre. Il est présenté comme un plan de redémarrage de l'emploi.
- Le projet de loi sur l'égalité hommes – femmes a été adopté en première lecture par le Sénat le 17 septembre.

LE POINT SUR : L'USAGE ABUSIF DU MATERIEL DE L'ENTREPRISE A DES FINS PERSONNELLES

Mis à part le téléphone et les emails personnels pour lesquels il existe une certaine tolérance, l'utilisation sans autorisation du matériel de l'entreprise constitue une faute passible d'une sanction disciplinaire.

Ont ainsi été jugés comme reposant sur une cause réelle et sérieuse les licenciements :

- d'une retoucheuse qui utilisait, pendant son temps de pause, le matériel de l'entreprise pour retoucher des vêtements destinés à un autre magasin (soc. 21 mai 1992, n°91-40.691),
- d'une secrétaire qui envoyait des lettres personnelles aux frais de l'employeur (soc. 3 mai 2001, n°99-41.141),
- d'un salarié qui imprimait des photos avec l'imprimante de l'entreprise (soc. 4 février 1992, n°90-43.653).

Naturellement, pour justifier un licenciement, l'utilisation du matériel de l'entreprise doit se faire dans des proportions importantes et l'employeur qui a toléré l'usage du matériel de l'entreprise

pendant un certain temps ne peut, du jour au lendemain, licencier le salarié qui use de cette tolérance.

S'agissant du téléphone portable professionnel, si son usage modéré est admis, son usage abusif à des fins personnelles peut, en revanche, être sanctionné. Constitue par exemple une faute grave, le fait, pour un salarié, d'avoir passé, en deux mois, 14 heures au téléphone à des fins personnelles, aux frais de l'employeur (CA Bordeaux, 23 avril 2001, n°98-04.994).

Il en va de même de l'usage de la messagerie professionnelle ou de l'usage d'internet.

Sur ce dernier point, la chambre criminelle de la Cour de cassation a récemment jugé que l'utilisation du temps de travail à des fins autres que celles pour lesquelles l'employeur rémunère le salarié peut caractériser un abus de confiance. Dans les faits, une enquête préliminaire avait révélé l'existence d'une entente lucrative par laquelle un prothésiste salarié d'un centre de rééducation incitait les clients à se faire confectionner leur appareillage par un professionnel libéral déterminé, lequel utilisait les moules fabriqués par ledit prothésiste pendant son temps de travail et avec le matériel du centre en contrepartie d'une rémunération équivalente à 30% du prix de la prothèse.

Cette utilisation du temps de travail dans un but lucratif a été reconnue constitutive d'abus de confiance. (crim. 19 juin 2013, n°12-83.031)

LE COIN DU PRATICIEN : La prescription en matière sociale après la loi de sécurisation de l'emploi

- Quels sont les délais modifiés par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ?

Nature de l'action	Ancien délai	Nouveau délai	Point de départ du délai
Actions relatives à l'exécution et la rupture du contrat de travail	5 ans	2 ans	Le délai court à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.
	<i>Exemple : pour la contestation d'un licenciement, le point de départ du délai de 2 ans sera en principe le jour où la lettre de licenciement est présentée au domicile du salarié.</i>		
Actions relatives au paiement et à la répétition des salaires	5 ans	3 ans	Le point de départ du délai court à compter du jour où le salarié a eu connaissance des faits lui permettant d'exercer son action. Elle peut porter sur les salaires dus : (i) dans les 3 ans précédant le jour où le salarié a eu connaissance de ces faits ou, (ii) lorsque le contrat est rompu, dans les 3 ans précédant la rupture du contrat de travail.
	<i>Exemple : si un salarié licencié en novembre 2013 saisit le conseil de prud'hommes en octobre 2015, il pourra réclamer le paiement de rappels de salaires au titre des 3 ans précédant la rupture, soit les salaires dus postérieurement à novembre 2010.</i>		

- Qu'advient-il des délais « spéciaux » existant antérieurement ?

Les délais de prescription plus courts prévus pour certaines actions en justice restent applicables : cela concerne notamment :

- les actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail (10 ans),
- les actions en harcèlement et discrimination (5 ans),

- la contestation de la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion à un CSP ou la contestation de la régularité ou de la validité d'un licenciement économique (12 mois),
 - la contestation d'une rupture conventionnelle (12 mois),
 - la dénonciation par le salarié de son solde de tout compte (6 mois).
- **Quid des délais de prescription en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi ?**

Ces nouveaux délais s'appliquent aux prescriptions en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi (17 juin 2013), sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Exemple 1 : un salarié a été licencié le 1^{er} février 2012 : l'entrée en vigueur de la loi le 17 juin 2013 fait courir le nouveau délai de prescription de 2 ans. Le salarié aura donc jusqu'au 17 juin 2015 pour contester son licenciement.

Exemple 2 : un salarié a été licencié le 1^{er} février 2009 : l'application du nouveau délai de prescription de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi (soit un délai qui expirerait le 17 juin 2015) aurait pour effet de porter à plus de 5 ans la durée totale laissée au salarié pour agir. La limite de 5 ans au total s'applique donc en cette hypothèse : le salarié aura jusqu'au 1^{er} février 2014 pour contester son licenciement.

VIE DU CABINET :

- Mickaël d'Allende et Jeanne Cordoliani ont publié un article dans la Semaine Juridique Social du 3 septembre 2013 sur la faute inexcusable de l'employeur.
- Mickaël d'Allende et Jean-Charles Moriceau ont publié un article dans la Semaine Juridique Social du 24 septembre 2013 sur l'annualisation, les heures supplémentaires et le travail dissimulé.
- Marianne Franjou a animé un petit déjeuner, le 20 septembre 2013, sur les licenciements économiques et la loi de sécurisation de l'emploi.