

Newsletter Mars 2019

Dans ce numéro :

Conditions d'exonération de cotisations sociales des indemnités de salissure	p. 1
Absence du salarié et visite médicale de reprise	p. 2
Déclaration d'inaptitude et obligation de reprise du	p. 2
Licenciement et poursuites pénales	p. 3

NEWSLETTER SOCIAL

1°) Conditions d'exonération de cotisations sociales des indemnités de salissure (Civ. 2^e, 14 février 2019, n° 17-28047)

Au regard de l'activité exercée, de nombreuses sociétés sont amenées à mettre à disposition de leurs salariés des tenues de travail et à verser à ces derniers, lorsqu'ils assument eux-mêmes l'entretien de ces tenues, des primes destinées à couvrir les dépenses d'entretien engagées.

La question de l'exonération sociale de ces primes, dont les dénominations sont variables (« indemnités de salissure », « prime de lavage »...), a suscité de nombreux contentieux en raison de positions parfois très rigoureuses de l'Urssaf exigeant, pour que ces primes puissent être exonérées, que soient fournis les justificatifs des dépenses effectivement engagées, preuve matériellement impossible dès lors que les collaborateurs assument eux-mêmes le nettoyage de leurs tenues.

Par son arrêt du 14 février 2019, la Cour de cassation précise très clairement les conditions d'exonération de ces primes forfaitaires en relevant, dans l'affaire soumise à son appréciation, que :

- la société mettait à disposition de son personnel roulant un uniforme siglé utilisé quotidiennement ;
- le lavage fréquent de ces tenues était assuré par les salariés eux-mêmes ;
- le montant du forfait mensuel correspondait aux dépenses réellement engagées par les salariés découlant de la prise en charge de l'entretien de l'uniforme par eux (prix de la lessive et de la consommation d'eau et d'électricité nécessaire, amortissement de la machine à laver) ;
- cette prime était versée exclusivement au personnel roulant, n'était pas versée en période de maladie et était proratisée en fonction du temps de travail effectif.

Dès lors que ces conditions sont réunies, ce dont il convient de rapporter la preuve, les indemnités versées constituent des remboursements de frais professionnels et ne sont pas assujetties à cotisations sociales. A ce titre et afin de prévenir les litiges, il est important de formaliser par écrit les conditions d'octroi de cette prime ainsi que ses modalités de versement, telle que sa suspension en période de maladie ou de congés payés annuels.

Par cet arrêt, la Haute Cour rappelle également le principe préalablement dégagé (Civ. 2^e, 9 mars 2017 n°15-27538) et selon lequel la prise en charge par l'entreprise de contraventions dont auraient fait l'objet les salariés dans le cadre de la conduite de véhicules de la société et immatriculés à son nom constitue un avantage au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, soumis à cotisations sociales.

2°) Absence du salarié et visite médicale de reprise (Soc. 13 février 2019, n° 17-17492)

Dans cette affaire, un salarié absent pour maladie pendant plus d'un mois avait repris son poste pendant une journée avant de ne plus se présenter sur son lieu de travail. Après avoir mis en demeure le salarié, l'employeur avait licencié ce dernier pour faute grave au titre de son absence injustifiée et réitérée.

Contestant son licenciement, le salarié faisait valoir que celui-ci devait être jugé sans cause réelle et sérieuse à défaut d'avoir été destinataire d'une convocation à une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail.

Sans contester l'absence de convocation formelle du salarié, l'employeur faisait valoir, pour sa part, qu'il avait entrepris des démarches en vue d'une visite de reprise à laquelle ne s'était pas présenté le salarié et que celui-ci s'était en tout état de cause placé en absence injustifiée.

La Cour d'appel puis la Cour de cassation suivent néanmoins l'argumentation soutenue par le salarié et censurent en conséquence le licenciement prononcé.

Afin de rejeter le pourvoi formé par la société, la Haute Cour relève en effet que « *le salarié n'avait pas été destinataire d'une convocation en vue d'un examen de reprise, en sorte que le contrat de travail demeurait suspendu* ».

Il est difficile d'apprécier la portée exacte de cet arrêt, non publié, et qui vise le cas spécifique d'un salarié qui avait brièvement repris son poste à l'issue d'un arrêt de travail imposant l'organisation d'une visite médicale de reprise.

L'attendu de la décision des Hauts magistrats, particulièrement large, peut néanmoins laisser à penser que l'absence de convocation du salarié à la visite médicale de reprise, lorsqu'elle est obligatoire, exclurait tout licenciement pour absence injustifiée.

Une telle solution serait alors en contradiction avec celle dégagée quelque temps plus tôt, selon laquelle est bien fondé le licenciement du salarié qui refuse de reprendre son poste ou de fournir des explications depuis la fin de son arrêt de travail, alors qu'il lui a été demandé de justifier son absence, l'organisation d'une visite médicale de reprise ne s'imposant pas dans cette hypothèse (Soc. 16 mai 2018 n° 16-18586).

Dans l'attente d'une clarification, la prudence est de mise et commande d'accomplir, en tout état de cause, les démarches utiles en vue de l'organisation et de la convocation du salarié à une visite médicale de reprise.

En l'absence de toute nouvelle du salarié, il pourra ainsi être fait état de son absence injustifiée et réitérée mais également de son absence fautive à la visite médicale de reprise à laquelle il aura été convoqué.

3°) Déclaration d'inaptitude et obligation de reprise du paiement du salaire (Soc. 13 mars 2019, n° 17-26127)

Consécutivement à la déclaration d'inaptitude du salarié, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour procéder à son reclassement ou à son licenciement. A l'expiration de ce délai, l'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire.

Cette règle s'applique en cas d'inaptitude professionnelle (article L. 1226-4 du Code du travail) comme non professionnelle (article L. 1226-11 du Code du travail).

Que se passe-t-il toutefois si le salarié se voit délivrer un nouvel arrêt de travail au cours de ce délai d'un mois ? Cet arrêt a-t-il pour effet d'entraîner une nouvelle suspension du contrat faisant obstacle au licenciement ou au reclassement du salarié ?

C'est cette thèse qui était soutenue par l'employeur dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation du 13 mars 2019.

Dans cette affaire, à la suite d'un accident du travail, un salarié avait été déclaré inapte, le 28 janvier 2014, avant de faire l'objet d'une rechute ayant donné lieu à la délivrance d'arrêts de travail régulièrement reconduits.

L'employeur avait alors cessé toute initiative, considérant, compte tenu de cette rechute, qu'il ne pouvait ni licencier le salarié ni procéder à son reclassement.

A tort selon les Hauts magistrats qui précisent que : « *la délivrance de nouveaux arrêts de travail postérieurs à la déclaration d'inaptitude n'était pas de nature à ouvrir une nouvelle suspension du contrat de travail et à tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude* ».

En conséquence, le délai d'un mois applicable en vue de la reprise du paiement du salarié avait bien commencé à courir et ce, à effet du 28 février 2014.

L'employeur se voit donc débouté de son pourvoi et condamné de façon définitive au règlement d'un rappel de salaire de 107 043,24 €, outre les congés payés y afférents.

La solution adoptée par la Cour de cassation, conforme à sa jurisprudence, confirme que le régime de l'inaptitude s'applique en tout état de cause et que le paiement des rappels de salaire s'impose au-delà du délai d'un mois et ce, jusqu'au reclassement ou à la rupture du contrat de travail.

4°) Licenciement et poursuites pénales (Soc. 6 mars 2019, n° 17-24701)

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation du 6 mars 2019, une salariée, directrice de magasin, avait été licenciée pour faute grave pour avoir emporté diverses marchandises (retirées de la vente) au mépris des dispositions du règlement intérieur de la société imposant que toute marchandise du magasin fasse l'objet d'un passage en caisse préalablement à sa sortie.

L'employeur avait par ailleurs déposé une plainte pénale à l'encontre de la salariée qui s'était soldée par une relaxe des faits de vol pour lesquels elle avait été poursuivie au motif que les marchandises en cause avaient été retirées de la vente et mises à la poubelle dans l'attente de leur destruction.

La Cour d'appel qui avait avalisé le licenciement pour faute grave prononcé voit son arrêt cassé par la Haute Cour au visa du principe de l'autorité au civil de la chose jugée au pénal.

Selon les Hauts magistrats, dès lors que les marchandises identifiées dans la lettre de licenciement étaient les mêmes que celles ayant fait l'objet des poursuites pénales, la décision de relaxe intervenue s'imposait au juge du contrat de travail et retirait nécessairement aux faits tout caractère fautif.

Cette décision fait application d'un principe classique qui doit susciter la vigilance en cas de faits fautifs d'un salarié susceptibles d'une qualification pénale.

Si l'employeur décide en effet d'engager une action pénale et/ou de faire état, dans la lettre de licenciement du salarié, de faits fautifs susceptibles de qualification pénale, tel le vol, le résultat de la procédure pénale éventuellement engagée aura une influence directe sur la procédure de licenciement mise en œuvre.

En cas de condamnation pénale du salarié, le Conseil de Prud'hommes sera tenu de considérer comme établis les mêmes faits visés dans la lettre de licenciement. En revanche, le Conseil de Prud'hommes conservera son pouvoir d'appréciation quant à la gravité de la faute commise (Soc. 12 juillet 2004, n° 03-43296).

C'est ainsi qu'a pu être jugé comme ne pouvant constituer une faute grave le vol commis par une salariée compte tenu de son ancienneté, de la modicité du produit du vol et de la satisfaction de ses supérieurs quant à la qualité de son travail (Soc. 3 mars 2004, n° 02-41583).

A l'inverse, en cas de relaxe du salarié, le licenciement prononcé sur le fondement des mêmes faits sera nécessairement jugé sans cause réelle et sérieuse en cas de contestation ultérieure du salarié.

Si le principe de l'autorité de la chose jugée ne s'applique qu'aux décisions de juridictions pénales définitives et qui statuent sur le fond de l'action publique, (ce qui exclut notamment son application aux décisions de classement sans suite), il appelle toutefois à une grande vigilance dans la rédaction des lettres de licenciement et à une réflexion approfondie sur les initiatives procédurales à mettre en œuvre au regard des faits.



Contact Newsletter social : jftreton@pechdelaclause.com