



Textes législatifs et réglementaires

► *Apprentissage*

Un arrêté du 17 janvier 2017, fixant le cahier des charges relatif à l'expérimentation mentionnée à l'article 76 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est paru au *JO* du 11 février (NOR: ETSD1636814A). Un arrêté du 17 janvier 2017, fixant le cahier des charges relatif à l'expérimentation mentionnée à l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est paru au *JO* du 11 février (NOR: ETSD1636816A).

► *Fonction publique*

Un décret n° 2017-171 du 10 février 2017, modifiant et fixant l'échelonnement indiciaire afférent à divers corps et emplois de catégorie A de la fonction publique de l'Etat, est paru au *JO* du 12 février.

Jurisprudence

► *Licenciement économique*

Par un arrêt en date du 1^{er} février 2017, les Hauts magistrats ont considéré que le licenciement d'un salarié d'un syndicat de copropriétaires, pour un motif non inhérent à sa personne, n'est pas soumis aux dispositions concernant les licenciements pour motif économique dans la mesure où l'entité n'est pas une entreprise au sens de l'article L 1233-1 du code du travail (Cass. soc., 1-2-17, n°15-26853, PB).

► *Transfert d'entreprise*

Par un arrêt en date du 1^{er} février 2017 (Cass. soc., 1-2-17, n°15-18480, PB), les Hauts magistrats confirment leur jurisprudence selon laquelle en cas de transfert du contrat de travail à une personne de droit public, si le salarié refuse le nouveau contrat de droit public qui lui est proposé, son contrat prend fin de plein droit et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail (art. L 1224-3 du code du travail).

► *Salarié protégé ?*

Par un arrêt du 1^{er} février 2017 (Cass. soc., 1-2-17 n°15-24310 P), la Cour de cassation a reconnu la protection exorbitante de droit commun contre le licenciement à un salarié membre de commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif en vertu des articles L 2251-1 et L 2234-3 du code du travail, ces dispositions étant d'ordre public.

► *Discrimination fondée sur le sexe*

Ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe, la rémunération d'une salariée inférieure à celle de ses collègues masculins, lorsque l'employeur démontre que la salariée a une expérience professionnelle moindre, un niveau de di-

plôme inférieur à ses collègues, et que son niveau de responsabilité est moins important en raison de la nature de ses fonctions et du nombre de salariés qu'elle encadre (Cass. soc., 2-2-17, n°14-28070).

► *Obligation de sécurité*

Dans un arrêt du 1^{er} février 2017, la Cour de cassation a refusé de condamner un employeur pour manquement à son obligation de sécurité à l'égard d'un salarié au motif d'une part qu'« il résulte des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail que les actions que l'employeur doit mettre en œuvre pour protéger la santé physique et mentale des salariés concernent la prévention des risques professionnels et l'évaluation de ceux qui ne peuvent être évités ; » ; et d'autre part « que la cour d'appel, ayant constaté que les faits invoqués par le salarié avaient pour seule cause son propre comportement caractérisé par une violence commise à l'encontre d'un collègue et retenu que l'employeur ne pouvait anticiper un tel risque et qu'il était personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation, en a exactement déduit l'absence de manquement à son obligation de sécurité ; » (Cass. soc., 1-2-17 n°15-24066).

► *QPC et rupture de CDD*

Par une décision du 8 février 2017 (Cass. soc., 8-2-17 n°16-40246) la Cour de cassation a refusé de transmettre une QPC au Conseil constitutionnel relative à l'atteinte soit disant portée par l'article L 1243-4 du code du travail aux principes constitutionnels de nécessité et de personnalité de la peine, d'égalité, de liberté contractuelle et de liberté d'entreprendre. La Cour de cassation considère en effet que la sanction de la rupture anticipée par l'employeur d'un CDD (le montant des salaires restant dus), hors les cas de rupture prévus par la loi ne contrevient pas au principe d'égalité, le salarié et l'employeur n'étant pas placés dans la même situation.



FOCUS

Faute lourde et intention de nuire : nouvelles précisions

Par un arrêt en date du 8 février 2017 (Cass. soc., 8-2-17, n°15-21064, PB), d'une part, les Hauts magistrats rappellent que la faute lourde doit être impérativement caractérisée par l'intention de nuire du salarié et, d'autre part, ils précisent que cette volonté de nuire ne peut se déduire du haut niveau de responsabilité du salarié ou encore de sa qualification.

En l'espèce, un salarié engagé le 23 juin 1998 en qualité de chef de mission par la Société fiduciaire nationale d'expertise comptable qui, au dernier état de la relation de travail, occupait les fonctions de directeur d'agence, a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde le 29 novembre 2005. L'employeur lui reprochait d'avoir eu un comportement déloyal en dénigrant auprès de clients la politique tarifaire de l'entreprise.

Le salarié saisit alors le conseil de prud'hommes d'une contestation de son licenciement. La cour d'appel a validé le licenciement pour faute lourde dudit salarié considérant qu'il avait fait preuve de déloyauté à l'égard de son employeur en le plaçant en situation de porte-à-faux vis-à-vis de clients sur l'un des éléments essentiels de la relation contractuelle, à savoir le prix de la prestation.

Pour les juges du fond, « *compte tenu de son niveau de responsabilité (directeur d'agence) et de sa qualification (expert-comptable), l'auteur de ces propos dénigrant la politique tarifaire de la société devant la clientèle ne pouvait ignorer leur impact et leur caractère préjudiciable et que ces agissements caractérisent l'intention de nuire à l'employeur* ».

Ainsi débouté par la cour d'appel, le salarié forme un pourvoi en cassation.

D'abord, la Haute Cour prend soin de rappeler la définition jurisprudentielle de la faute lourde : « *Mais attendu que la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise* ».

Puis, elle énonce « *qu'en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la volonté de nuire du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision* ».

Autrement dit, les Hauts magistrats considèrent que le niveau de responsabilité et la qualification du salarié pouvaient certes permettre de penser que le salarié avait conscience du caractère préjudiciable de ses agissements mais ne suffisaient pas à rapporter la preuve de sa volonté de nuire.

La faute lourde est donc écartée.

En revanche et pour finir, la Cour de cassation ne manque pas de relever que la cour d'appel avait caractérisé les éléments constitutifs de la faute grave et que, par conséquent, le salarié avait valablement été débouté de ses demandes relatives au salaire et aux congés payés pendant la mise à pied conservatoire, aux indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents et à l'indemnité de licenciement. La cassation se veut donc partielle.