



Textes législatifs et réglementaires

► *Mayotte*

Un arrêté du 10 juin 2016 fixant le montant des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique à Mayotte est paru au JO du 24 juin.

Jurisprudence

► *Assiette de cotisations sociales*

Sont soumises à cotisations sociales les sommes versées, par le biais d'une association financée par l'employeur, sur un compte ouvert au bénéfice des enfants des salariés, et destinées à être perçues par ces derniers à leur 19^{ème} anniversaire (Cass. civ. 2^{ème}, 16-6-16, n°15-18079). Et pour cause, ces sommes revêtent le caractère de sommes versées à l'occasion du travail.

► *Convention collective : application volontaire*

L'application dans une entreprise des clauses d'une convention collective non obligatoire n'implique pas nécessairement l'engagement d'appliquer également à l'avenir les dispositions de ses avenants (Cass. soc., 11-5-16, n°15-10925).

► *Salariés protégés : Urssaf*

Seuls les licenciements des vingt membres du conseil d'administration et des administrateurs des URSSAF sont soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. La salariée, élue en qualité de représentant du personnel auprès du conseil d'administration ne bénéficie donc pas de ce statut de salarié protégé (Cass. soc., 1-6-16, n°14-26928).

► *Temps d'habillage - Déshabillage*

Les temps consacrés à des tâches, autres que l'habillage ou le déshabillage, dont le caractère nécessaire ou obligatoire n'a pas été constaté, ne peuvent être pris en compte dans les temps d'habillage et de déshabillage (Cass. soc., 25-5-16, n°14-22242).

► *Homologation d'un PSE*

Une cour administrative d'appel peut se fonder sur un faisceau d'indices pour estimer que les moyens étaient de nature à justifier un financement plus important par l'employeur des mesures du PSE. Ainsi, elle pouvait en déduire que les mesures de ce plan n'étaient pas suffisantes au regard des moyens d'accompagnement, notamment financiers, dont disposait l'entreprise (CE, 30-5-16, n°384114).

► *Sanction pécuniaire*

La clause d'un pacte d'actionnaires passé entre un salarié, détenant des actions de la société qui l'emploie, dont une partie lui a été remise à titre gratuit, et la société-mère de son

employeur, en présence de ce dernier, prévoyant que le salarié promet irrévocablement de céder la totalité de ses actions en cas de perte de cette qualité, pour quelque raison que ce soit, et qu'en cas de cessation des fonctions pour cause de licenciement autre que pour faute grave ou lourde, le prix de cession des titres serait le montant évalué à dire d'expert dégradé du coefficient 0,5, ne s'analyse pas en une sanction pécuniaire prohibée, en ce qu'elle ne vise pas à sanctionner un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, dès lors qu'elle s'applique également dans toutes les hypothèses de licenciement autre que disciplinaire (Cass. com., 7-6-16, n°14-17978).

► *Comité d'entreprise et bénéfice de la protection des non-professionnels*

Il résulte de l'article L 2323-83 du code du travail que le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille ; que, lorsqu'il exerce cette mission légale, le comité d'entreprise agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre d'une activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole, en sorte que, non-professionnel, il bénéficie des dispositions de l'article L 136-1 du code de la consommation (Cass. civ. 1^{ère}, 15-6-16, n°15-17369).

► *Dénonciation d'un harcèlement et licenciement*

Un employeur prononce un avertissement et engage une procédure de licenciement dans un délai de moins de 15 jours suivant la dénonciation de faits de harcèlement. Pour la cour d'appel, cette dénonciation avait, de toute évidence, pesé sur l'engagement à très court terme de la procédure de licenciement. Caractérisant suffisamment le lien existant entre ces faits, la cour d'appel en a exactement déduit la nullité du licenciement (Cass. soc., 16-6-16, n°14-26965).

► *Prolongation d'un arrêt de travail : condition d'indemnisation*

Selon l'article L 162-4-4 du code de la sécurité sociale, en cas de prolongation d'un arrêt de travail, l'indemnisation n'est maintenue que si la prolongation de l'arrêt est prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré et à l'exception des cas définis par l'article R 162-1-9-1 du code de la



sécurité sociale. Ne justifie pas de cette impossibilité, le joueur de rugby qui invoque le protocole mis en place par son club l'invitant à consulter un cabinet spécialisé avec lequel avait été passée une convention de procédure médicale, pour poser un diagnostic rapide (Cass. civ. 2^{ème}, 16-6-16, n°15-19443).

► **Erreur dans la DADS et imposition sur le revenu**

Quand un salarié conteste un redressement fiscal sur le montant des salaires déclarés en invoquant une erreur de la DADS, l'administration fiscale doit prouver par tout moyen complémentaire que le salarié a perçu les sommes en cause (CE, 20-5-16, n°387479).

► **Accès aux données personnelles du défunt**

Ne sont pas des personnes concernées, au sens de la loi du 6 janvier 1978 permettant l'accès aux données personnelles d'une personne, les ayant droits (CE, 8-6-16, n°386525).

► **Rémunération des heures de délégation : statut SNCF**

Si un délégué syndical ou un représentant du personnel ne peut être privé, du fait de l'exercice de ses mandats, du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire, il ne peut, en revanche, réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés.

Tel est le cas des allocations prévues par les articles 111 à 124 de la directive RH 0131 de la SNCF (Cass. soc., 1-6-16, n°15-15202).

FOCUS

Harcèlement moral : les juges du fond retrouvent leur pouvoir de contrôle

En septembre 2008, la Cour de cassation, à la faveur de quatre arrêts publiés au rapport, décidait d'exercer un contrôle de la qualification du harcèlement moral.

Le but à l'époque était, compte tenu de l'augmentation croissante du nombre d'affaires de harcèlement, d'harmoniser les solutions souvent disparates des cours d'appel (Cass. soc., 24-9-08, n°06-46.517, n°06-45.747, n°06-45.794 et n°06-43.504).

Le raisonnement devait s'effectuer en trois étapes :

- 1) il appartenait au salarié d'établir la matérialité des faits permettant de faire présumer l'existence d'un harcèlement ;
- 2) les juges du fond devaient appréhender ces faits dans leur ensemble pour rechercher si le harcèlement était présumé ou pas ;
- 3) si c'était le cas, il incombait alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement car justifiés par des éléments objectifs.

A la suite des arrêts de 2008, la Cour de cassation en avait profité pour poser des règles en matière de définition du harcèlement moral (le harcèlement peut se dérouler sur une courte période, le harcèlement peut être reconnu sans intention malveillante de son auteur, des méthodes de gestion caractérisent un harcèlement moral si elles se traduisent, pour un salarié déterminé par des agissements répétés entraînant une dégradation de ses conditions de travail) mais également en matière probatoire (les éléments établis par le salarié doivent être pris en compte dans leur globalité et non analysés séparément).

Les principes directeurs étant désormais suffisamment arrêtés et les risques d'appréciations discordantes écartés, la Cour de cassation a décidé le 8 juin 2016 de limiter son contrôle.

Elle renvoie à l'appréciation souveraine des juges du fond la question de l'existence d'un harcèlement moral.

Le juge apprécie souverainement si les faits établis par le salarié permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si les agissements invoqués et prouvés par l'employeur sont étrangers à tout harcèlement.

Cette liberté d'appréciation est toutefois encadrée par les Hauts magistrats qui précisent que « pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

La Cour de cassation continue donc de vérifier que les étapes du processus probatoire ont été respectées par les juges du fond et que tous les éléments établis par le salarié ont été pris en compte dans leur globalité.

Si tel est le cas, la Cour de cassation ne pourra remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond.