

à la une

Département : SOCIAL

Ce mois ci, votre « A LA UNE » s'interroge sur les conséquences du paiement de l'indemnité de préavis en cas de licenciement pour faute grave et vous informe par ailleurs de la dernière actualité concernant la formation professionnelle.

Bonne lecture.

La jurisprudence du mois : Faute grave et indemnité de préavis

La faute grave se définit comme la faute d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis. (Cass. soc. 26 février 1991 n°3801)

Toutefois la présence du salarié peut être admise le temps nécessaire par exemple à la réalisation d'une enquête. (Cass. soc. 30 octobre 1991 n°3808)

La faute grave a pour effet de priver son auteur de son droit à préavis ainsi que de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement.

On sait que par le passé la jurisprudence est venue préciser que la **qualification de faute grave ne peut être retenue** lorsque l'employeur tarde à entamer la procédure de licenciement. (Cass. soc. 24 octobre 2000)

Il en va de même lorsque l'employeur laisse le salarié exécuter son préavis et ce, peu importe que celui-ci soit d'une durée d'un mois (Cass. soc. 13 mars 2001) ou de 5 jours (Cass. soc 31 mars 1998).

Ces solutions apparaissent logiques puisque par définition la faute grave nécessite, comme évoqué précédemment, le départ rapide de l'intéressé !

Mais qu'en est-il lorsque l'employeur décide de licencier son salarié pour faute grave et de lui verser néanmoins une indemnité compensatrice de préavis ?

La réponse est apportée par un arrêt de la Cour de cassation en date du **2 février 2005**.

Dans son pourvoi, le salarié licencié pour faute grave remarquait « (...) que l'employeur qui reconnaît au salarié le droit au préavis se prive du droit d'invoquer la faute grave [solution traditionnellement admise par la Cour de cassation], par conséquent il estimait qu'il devait en aller « (...) nécessairement de même pour l'employeur qui dispense le salarié d'exécuter le préavis et lui accorde le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis. »

La Cour de cassation réfute l'analogie :

« Mais attendu que la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même limitée du préavis ; que le seul fait que l'employeur, tout en notifiant une rupture avec effet immédiat, ait décidé de verser au salarié une somme équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis ne peut le priver du droit de l'invoquer. »

Ainsi, le versement d'une somme équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis ne prive pas l'employeur de la faculté d'invoquer la faute grave dès lors qu'il a bien rompu le contrat et ce, immédiatement sans laisser le salarié exécuter son préavis.

Cette solution confirme la jurisprudence de la Haute juridiction, et notamment un arrêt du 8.01. 1997 qui avait déjà indiqué que : « le paiement volontaire de l'indemnité compensatrice de préavis ne prive pas l'employeur d'invoquer la faute grave dès l'instant qu'il s'est opposé à l'exécution du préavis. »

Le principe est donc clairement ré-affirmé :

La faute grave rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis.

Mais, rien n'interdit à l'employeur - s'agissant par exemple d'un collaborateur qui lui avait jusqu'alors donné satisfaction et qui a commis un « faux pas » grave mais somme tout isolé au regard de sa carrière - de lui octroyer à titre de « bons et loyaux services » une indemnité compensatrice de préavis... tout en le sanctionnant.

Un arrêt qui est une nouvelle preuve du fait que le droit social est passé maître dans l'art des subtilités !

L'Actualité sociale : des précisions sur la Formation professionnelle

• LES OBLIGATIONS DECLARATIVES EN MATIERE DE FORMATION ONT ETE MISES A JOUR

Le Décret n° 2004-1443 du 23 décembre 2004

(JO.30/12/2004) définit les obligations déclaratives auxquelles doivent procéder les entreprises et les organismes collecteurs paritaires (OPCA) en matière de formation professionnelle prévue par la Loi du 4 mai 2004.

Ainsi les entreprises sont tenues de déclarer les éléments suivants :

Sur le DIF et la professionnalisation :

L'article R.950-19 du Code du travail précise **les éléments** que doit comporter la **déclaration** prévue à l'**article L.951-12** du même code et qui **doit être souscrite par les employeurs chaque année au titre de la formation**. Rappelons que selon l'article L.951-12 du Code du travail, les employeurs sont tenus de remettre ladite déclaration à la recette des impôts.

Lorsqu'ils occupent au moins 50 salariés, ces derniers doivent également **attester sur l'honneur** qu'ils ont satisfait à l'obligation de consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L.951-8 du Code du travail et produire à la demande de l'administration les **procès-verbaux** justifiant du respect de cette obligation. A défaut, l'article 235 ter G du Code Général des Impôts peut s'appliquer et donc entraîner pour l'entreprise une majoration de 50 % du montant de la formation.

Cette formalité, lourde de conséquence, ne doit donc pas être omise.

Ladite déclaration doit normalement comprendre :

- Le nombre mensuel moyen de salariés au cours de l'année ou de la période de référence (article R.950-1 du Code du travail) ;
- Le montant brut de la contribution incombant à l'employeur et, en cas de franchissement du seuil de dix salariés, le cas échéant, le montant net correspondant (article 235 ter EA du Code Général des Impôts) ;
- Le montant des dépenses exposées en application des articles L.951-1 à L.951-7 du Code du travail : plan de formation, CIF, contrats et périodes de professionnalisation...et la répartition de ces dépenses ;
- Le montant total des rémunérations versées par l'entreprise aux salariés pendant leur présence ou leur participation effective aux actions mentionnées à l'article L.900-2 du Code du travail ;
- Le montant total des allocations de formation (article L.932-1 du Code du travail), versées par l'employeur au cours de l'année ;
- Le montant total des concours publics perçus au titre de la formation professionnelle ;
- Le montant de la contribution due au titre des périodes et contrats de professionnalisation ainsi que du Droit Individuel à la Formation (DIF) d'une part, et au titre du CIF (Congé Individuel de Formation) d'autre part, ainsi que le montant de l'utilisation de chacune de ces contributions ;
- Les données relatives à l'assiette des rémunérations servies aux salariés en CDD, le montant de l'obligation de financement de leur formation (Article L.931-20 du Code du travail) et le montant des sommes utilisées à ce titre.

La déclaration souscrite par les employeurs doit également indiquer les éléments relatifs aux **effectifs** ayant bénéficié d'une formation et notamment :

- le nombre de salariés, par sexe et par catégorie d'emploi, ayant bénéficié d'une formation, le nombre d'heures de formation suivies, le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF, le nombre d'heures de formation consommées à ce titre au cours de l'année ou de la période de référence et le nombre d'heures ouvertes au titre de ce même droit au 31 décembre ;

- au cours de l'année ou de la période de référence, le nombre de bilans de compétences ou d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) pris en charge en totalité par l'employeur ; le nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ; le nombre de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation, le nombre d'heures correspondant aux actions financées dans le cadre des périodes de professionnalisation et le nombre d'heures rémunérées au titre d'une allocation de formation.

• NON ASSUJETISSEMENT DE L'ALLOCATION DE FORMATION A LA CSG ET CRDS

Les salariés qui effectuent des heures de formation **en dehors du temps de travail** dans le cadre du plan de formation pour les actions ayant pour objet le développement des compétences, du droit individuel à la formation (DIF), et de la période de professionnalisation perçoivent une **allocation de formation correspondant à 50% de leur rémunération nette de référence** (article L.932-1 du Code du travail) qui est exonérée de charges sociales (articles L.933-4 et D.933-1 du Code du travail.)

Interrogée par l'administration du contrôle national de la formation professionnelle du Ministère de l'Emploi, la Direction de la Sécurité sociale (DSS) s'est prononcée dans une lettre en date du 20 décembre 2004 **sur le régime de l'allocation de formation au regard de la CSG** (contribution sociale généralisée) et de la **CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale.)

Selon cette dernière, dans la mesure où **l'allocation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, celle-ci doit donc être exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, l'allocation de formation n'est pas assujettie à la CSG et CRDS.**

En effet, rappelons que conformément à l'article L.136-2 alinéa 4 du Code de sécurité sociale, la CSG n'est assise que sur les traitements, salaires et toutes sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail évalués selon les règles fixées à l'article L.242-1 du Code du travail.

La DSS a enfin indiqué que l'allocation de formation « *n'a pas d'avantage le caractère de revenu de remplacement. Elle n'est donc soumise à aucun prélèvement à ce titre.* »

CONTACTS :

Patricia TALIMI – Denis AGRANIER – Stéphane BURTHE – Avocats associés
Département Droit social