

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Extraits de décisions sélectionnés et commentés par **Daniel Boulmier**,
Maître de conférences, Institut Régional du Travail, Université Nancy-2,
Co-auteur du Lamy Prud'hommes

Frais professionnel : c'est le salarié qui paie la note

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour accueillir la demande du salarié au titre du remboursement de frais pour l'année 2001 et pour la période janvier à juillet 2002 ainsi que septembre 2002, l'arrêt retient que la société Standard Industrie n'est pas fondée à prétendre que ces frais ne sont pas susceptibles d'être comptabilisés puisqu'étant afférents à une période ancienne ;

Qu'en statuant ainsi, sans tenir compte de la note de service du 24 mars 2000 ayant fixé à un mois le délai pour produire les justificatifs de frais professionnels, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(À propos d'un arrêt qui existe : Cass. soc. 29 septembre 2009, n° 07-45.722)

La réponse finalement retenue par l'arrêt ici commenté semble faire écho à la question emblématique d'Hamlet, *To be or not to be* ? Explications.

Un arrêt en date du 20 mai 2009, référencé sous le numéro de pourvoi n° 07-45.722 PB, et donc destiné à la publication dans le Bulletin des arrêts des chambres civiles et dans le Bulletin d'information de la Cour de cassation, a été rendu public par la Cour de cassation.

En raison du revirement que cet arrêt annonçait au regard d'un arrêt du 7 mars 2006 non publié (1), les revues (2) et sites juridiques de toute nature avaient relayé cet arrêt et des commentateurs s'en étaient même saisis (3).

Or, en date du 29 septembre 2009, un autre arrêt relatif à la même affaire est diffusé sous le même numéro de pourvoi (n° 07-45.722) mais posant une solution contraire à l'arrêt du 20 mai 2009 précité. La Cour de cassation avait alors fait savoir aux publications juridiques qu'il fallait considérer que la version du 20 mai 2009 « *n'avait jamais existé* », la version diffusée suite à un « *dysfonctionnement interne des services* » (4) n'étant qu'un simple projet (5). Malgré cette affirmation, cet arrêt a bien existé pendant quatre mois et, lorsque l'on procède actuellement à une recherche sur Internet, il continue à virtuellement exister ; l'arrêt l'ayant remplacé, celui du 29 septembre 2009, est même parfois

présenté comme un revirement de l'arrêt du 20 mai 2009, les auteurs des pages Web n'étant pas tous été informés qu'il s'agit de la même affaire. De plus, sur les sites Internet, dans les commentaires de l'arrêt version 20 mai 2009, le lien hypertexte sur le numéro de pourvoi conduit, bien évidemment, à l'arrêt dans sa version du 29 septembre 2009 et non dans sa version correspondant audit commentaire ; petite cacophonie donc...

Il faut bien évidemment, à ce stade, s'interroger sur ce « dysfonctionnement » sur lequel il n'aurait pas été inutile que la Chambre sociale communique plus explicitement.

Quoi qu'il en soit, la teneur même de l'arrêt préoccupe. En effet, la solution finalement retenue par l'arrêt du 29 septembre 2009 mérite la plus vive critique, tant l'interprétation prétorienne de la Chambre sociale de la Cour de cassation est hasardeuse. Explications !

1. De faits uniques à une solution double

Par un courrier en date du 12 février 2004, un salarié adresse à son employeur les justificatifs afférents aux frais professionnels engagés pour l'année 2001 et pour la période de janvier à juillet 2002. L'employeur avait refusé le remboursement sollicité au motif qu'une note de service interne à l'entreprise en date du 24 mars 2000

(1) Cass. soc. 7 mars 2006, n° 04-40.869.

(2) V. par exemple, Bref soc., n° 15375, 4 juin 2009, p. 1.

(3) RDT 2009, p. 593, note M. Véricel ; Dr. soc. 2009, p. 866, obs. G. Couturier.

(4) Mais nous allons voir que l'on peut légitimement se demander si le dysfonctionnement ne se trouve pas en fait dans la décision de remplacer l'arrêt initial...

(5) V. Bref. Soc., n° 15492, 26 novembre 2009, p. 5, rubrique Jurisprudence.

avait fixé un délai d'un mois pour produire les justificatifs des frais professionnels.

La Cour d'appel reçoit le salarié en ses demandes. Pour elle, l'argument de la société appelante, selon lequel ces demandes ne pouvaient être examinées comme portant sur une période ancienne et non susceptibles d'être comptabilisées, ne pouvait être retenu, dès lors que les justificatifs produits par le salarié établissent qu'il a exposé des frais professionnels qui ne lui ont pas été payés par la société. Cette solution apparaissait conforme à la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation en ce que « *les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC* » (6).

Dans l'arrêt version du 20 mai 2009, la Cour de cassation avait approuvé la Cour d'appel par l'attendu suivant : « *Attendu que la prescription quinquennale instituée par l'article L. 3245-1 du Code du travail s'applique à l'action en remboursement des frais professionnels comme à toute action afférente au salaire et que les dispositions relatives au paiement des sommes dues au titre de l'exécution du contrat de travail étant d'ordre public, il n'entre pas dans le pouvoir de l'employeur de fixer le délai au terme duquel il sera libéré de la dette contestée envers le salarié qui a, pour l'exécution de son contrat de travail, exposé des frais dont le remboursement est dû dans son principe* ».

Les deux commentateurs de l'arrêt dans cette version initiale ne semblaient pas particulièrement choqués qu'une note de service ne puisse avoir un effet prescriptif. Pour l'un il fallait « *sans doute voir dans l'arrêt commenté une nouvelle manifestation du développement de la jurisprudence relative au remboursement des frais professionnels engagés par le salarié. [...] C'est pour faire valoir ce droit à remboursement, objet de la règle ainsi mise en évidence, c'est-à-dire objet de cette construction jurisprudentielle, que les dispositions établissant des délais inférieurs à celui de la prescription légale sont mises en échec* » (7) ; pour l'autre « *il ne servirait à rien, en pratique,*

aux salariés de disposer d'un délai de cinq ans pour réclamer le paiement des sommes qui leur sont dues dans leur principe, si l'employeur gardait la possibilité de refuser le remboursement, demandé dans le délai de cinq ans, en invoquant le non-respect d'un autre délai relatif à la remise des justificatifs du remboursement » ; et cet auteur de poursuivre que « *la solution de l'inopposabilité du délai de présentation des frais affirmé par la Chambre sociale de la Cour de cassation apparaît donc parfaitement logique et ne peut être qu'approuvée* » (8).

Mais voilà que finalement le pourvoi de l'employeur prend une toute autre tournure après que la Chambre sociale ait décidé que cet arrêt du 20 mai 2009 n'avait jamais existé et qu'elle ne décide de le remplacer, quatre mois plus tard, par un autre tout différent. Dans cet arrêt de substitution version du 29 septembre 2009 (celui qui existe), elle décide alors, au visa de l'article 1134 du Code civil, que « *la Cour d'appel, en ne tenant pas compte de la note de service du 24 mars 2000 ayant fixé à un mois le délai pour produire les justificatifs de frais professionnels, elle a ainsi privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé* » (9).

L'étonnement et l'incompréhension ne viennent pas tant du fait que la solution la plus récente est contraire à la solution initiale n'ayant jamais existé (10), que de la motivation même de la solution la plus récente. Il faut clarifier ici différents points relativement à la nature de la note de service, au délai imposé au salarié pour réagir et à la sanction qui en découle.

2. La note de service : une note inopposable au salarié

La fixation des délais de remise de justificatifs des frais professionnels l'a été, selon l'arrêt, par une « note de service » ; cette expression ne peut être qu'entendue comme une note édictée à la seule initiative de l'employeur. Peut-elle, en elle-même, s'imposer aux salariés ? Il faut en douter.

En effet, lorsqu'une note de service contient des prescriptions générales et permanentes à l'égard des salariés ou d'un groupe de salariés et qu'elle envisage des sanctions en cas de non-respect des prescriptions qu'elle pose, une telle note ne peut être opposable que si l'employeur a respecté la procédure applicable en

demander si, parfois, les solutions contraires successives observées dans la jurisprudence ne relèvent pas aussi de dysfonctionnements. V. pour exemple le cas d'une formule de calcul d'intéressement prenant en compte la sécurité : Cass. soc. 21 mars 2002, n° 00-18.289, D. 2002, p. 2563, note D. Boulmier et Cass. soc. 24 septembre 2002, 00-18.290, Dr. Ouv. 2003, p. 20, note D. Boulmier. V. aussi sur l'unicité d'instance en cas de saisine du Conseil de prud'hommes, la Cour d'appel étant toujours saisie d'une instance distincte : Cass. soc., 21 décembre 2006, n° 05-40.564, Dr. Ouv. 2007, p. 546, note D. Boulmier et Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-44.356 P, Dr. Ouv., 2008, p. 453, note D. Boulmier.

(6) Cass. soc. 9 janvier 2001, n° 98-44.833, Bull. civ. V, n° 1, Dr. Ouv. 2002 p. 27. Encore en ce sens, Cass. Soc., 24 octobre 2001, n° 99-45.068 ; Cass. soc., 10 novembre 2004, n° 02-41.881, Bull. civ. V, n° 282, Dr. Soc. 2005, p. 216, obs. C. Radé ; Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 07-44.447 P, Dr. Ouv. 2010 p. 151, JCP S 2009, 1558, note L. Drai ; RDT 2009, p. 726, note M. Véricel.

(7) G. Couturier préc., p. 867, *in fine*

(8) M. Véricel préc.

(9) V. le nouveau commentaire de M. Véricel, RDT 2009, p. 726.

(10) Cette situation de solutions contraires se rencontre régulièrement dans la notion de revirement. Mais on peut se

matière de règlement intérieur (11), c'est-à-dire information et consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence, communication à la DDTEFP et affichage dans l'entreprise (12). Les prescriptions sont par ailleurs soumises au contrôle de l'administration et si celle-ci ne s'est pas prononcée, elles peuvent être portées devant le TGI (13) ou devant le Conseil de prud'hommes à l'occasion d'un litige individuel du travail (14).

Il ne semble pas permis ici d'avoir un doute sur la nature juridique de cette note de service, car s'il s'agissait d'une adjonction au règlement intérieur, pourquoi n'a-t-elle pas été autrement désignée ? Dès lors que cette note est une décision unilatérale portant prescription générale et permanente sanctionnable, sans pouvoir juridiquement être retenue comme une adjonction au règlement intérieur, elle ne pouvait être opposable au salarié.

3. La portée du non-respect du délai de communication des notes de frais

Dans l'espèce rapportée, le fait de décider que la note de service s'impose au salarié sous peine de non remboursement de ses frais professionnels, revient à autoriser l'employeur, par simple note de service, à prendre des mesures pouvant avoir pour effet d'agir en réduction des délais de prescription tels que posés par le Code civil et le Code du travail et à l'autoriser à prononcer des sanctions prohibées.

Avant la loi du 17 juin 2008, les relations de travail étaient traversées par deux délais de prescription principaux, un délai de cinq ans pour les éléments à caractère salarial, et un délai de trente ans pour les éléments à caractère indemnitaire. On sait aussi que la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation avait décidé d'une assimilation des frais professionnels à des sommes à caractère salarial, ce qui les soumettait à la prescription quinquennale (15).

Depuis la loi du 17 juin 2008, l'article 2224 du Code civil énonce que « *les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire*

d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ». Sans qu'il soit donc désormais besoin de contorsions, la prescription quinquennale concerne à la fois les éléments de nature salariale (16), les frais professionnels et les dommages et intérêts (17).

La loi nouvelle ouvre toutefois la voie à des aménagements conventionnels des délais de prescription : « *La durée de la prescription peut être abrégée ou allongée par accord des parties. Elle ne peut toutefois être réduite à moins d'un an ni étendue à plus de dix ans* » (18). Des exceptions sont cependant posées en matière de relation de travail, puisque ces aménagements aux délais de prescription « *ne sont pas applicables aux actions en paiement ou en répétition des salaires, [...] et, généralement, aux actions en paiement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts* » (19).

Il faut donc comprendre que, dans les relations de travail, le délai de prescription de cinq ans ne peut être aménagé pour les éléments de nature salariale, ce qui vaut pour les remboursements de frais professionnels, sauf à ce que, dans une jurisprudence prochaine, la Chambre sociale de la Cour de cassation ne décide de revenir sur l'assimilation des frais professionnels à des éléments de nature salariale, pour ouvrir la voie à l'aménagement conventionnel.

Au final, l'arrêt de la Chambre sociale s'avère peu compatible avec les délais de prescription légale.

Si la note fixant les délais de remise des justificatifs sous peine de sanction est une simple note de service, nous l'avons déjà précisé : elle est inopposable au salarié.

Si les circonstances permettaient à la note de recevoir la qualification juridique d'adjonction au règlement intérieur, elle serait alors opposable au salarié, et sa méconnaissance par celui-ci ouvrirait à l'employeur le droit d'user de son pouvoir disciplinaire. Toutefois la sanction prononcée ne pourrait en aucun cas être le non-paiement des frais professionnels justifiés dans les délais prescrits, en tant qu'elle constituerait une sanction

(11) Art. L. 1321-5 al. 1 C. trav. ; Cass. crim., 25 juin 1990, Bull. crim., n° 261. À condition que l'entreprise soit soumise à cette obligation.

(12) Art. L. 1321-4, R. 1321-1, R. 1321-2 et R. 1321-4 C. trav.

(13) Sur la compétence du juge du TGI pour connaître d'une action principale en annulation d'une ou plusieurs clauses du règlement intérieur, v. Cass. soc. 16 décembre 1992, n° 90-14.337, Bull. civ. V, n° 602 ; D. 1993, p. 334, note X. Prétot ; A. Jeammaud, « De l'action en annulation du règlement intérieur devant le juge de droit commun », Dr. soc. 1993, p. 267.

(14) Art. L. 1322-4 C. trav.

(15) Pour des indemnités kilométriques v. Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-48.687, Bull. civ. V, n° 242 ; RDT 2006, p. 324, note G. Pignarre ; JCP S, 2006, n° 37 p. 22, note P.-Y. Verkindt. Pour les frais professionnels en général v. Cass. Soc. 14 décembre

2006, n° 05-41.200. C'est cette solution qui avait été retenue dans l'arrêt du 20 mai 2009 qui n'a jamais existé.

(16) V. art. L. 3245-1 C. trav.

(17) Ces réductions des délais de prescription ne semblent pas encore satisfaire certains qui appellent à de nouvelles réductions en la matière : v. « Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique », CAE, Analyses économiques n° 1/2010, janv. 2010, rapport J. Barthélémy et G. Cette, spéc. point 2.2.6, p. 56. V. D. Boulmier, *Arbitrage et prescription : une nouvelle étape vers l'immunité des employeurs*, Libres propos, JCP S 2010, act. 149. V. aussi Y. Leroy, *Un rapport de plus critiquant l'inefficacité économique du droit du travail...*, *ibid.*

(18) Art. 2224 al. 1 C. civ.

(19) Art. 2224 al. 3 C. civ.

pécuniaire prohibée au sens de l'article L. 1331-2 du Code du travail (20).

4. Un malaise au final

La solution posée par l'arrêt du 29 septembre 2009 laisse donc un sérieux malaise puisque l'employeur se voit reconnaître le droit unilatéral de fixer des règles en dehors des procédures présidant à l'établissement du règlement intérieur, et dont les effets agissent en réduction des délais de prescription en méconnaissance des règles posées par le troisième alinéa de l'article 2234 du Code civil, et se voit autoriser finalement à prendre une sanction pécuniaire !

On est d'autant plus étonné que, dans le même temps où le juge permet à l'employeur de mettre en œuvre un tel dispositif, il réaffirme haut et fort dans un arrêt à paraître au Bulletin, que « l'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge des frais professionnels en-deçà de leur coût réel » (21).

Pour priver les salariés du remboursement de leurs frais professionnels, l'arrêt rapporté permet de faire encore plus rapide que ne peut le faire un reçu pour solde de tout compte (22). Aussi peut-on se demander si l'insécurité juridique des salariés aura une limite tant les juges peuvent parfois balayer avec autant d'aplomb quelques principes de base.

En définitive, la question shakespearienne emblématique d'Hamlet, évoquée en début de cette chronique, *To be or not to be ?* peut être remplacée à la lecture de l'arrêt dans sa version du 29 septembre 2009 par cette question *To pay or not to pay ?*

N.B. - À l'heure où nous mettons cette chronique sous presse, nous prenons connaissance de l'arrêt du 25 mars 2010, n° 08-43.156, arrêt qui sera publié au bulletin.

Dans cet arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme « la règle selon laquelle les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur » et précise à nouveau que « selon cette règle, [...] les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire ».

En l'espèce, elle censure un arrêt d'appel qui avait rejeté la demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ainsi que les demandes en paiement au titre de la ressource minimale forfaitaire prévue par l'accord national interprofessionnel des VRP, alors que la Cour d'appel avait constaté que « la clause du contrat de travail [...] mettait à la charge de la salariée les frais engagés par celle-ci pour les besoins de son activité professionnelle ». Pour la Cour de cassation, une telle clause est réputée non-écrite.

Cette solution est bien évidemment à approuver, et vient renforcer notre étonnement à la solution de l'arrêt commenté du 29 septembre 2009, arrêt qui permet de réaliser par note de service, ce qui est interdit par une clause contractuelle...

Daniel Boulmier

(20) En ce sens, G. Couturier, préc., p. 868, *in fine*. Rappelons que la sanction pécuniaire est passible d'une amende de 3 750 € art. L. 1334-1 C. trav.

(21) Cass. soc. 23 septembre 2009, préc. note n° 6.

(22) On sait que le salarié dispose d'un délai de six mois pour le dénoncer. Mais différence notable : cette règle est de source légale (elle n'en est pas moins contestable, mais c'est une autre histoire).



RPDS n° 780 - Avril 2010

NUMÉRO SPÉCIAL :

L'épargne salariale (I)

L'intéressement

La participation

Le compte épargne-temps

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, il peut être commandé à :

NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches-en-Ouche

Prix du numéro : **6,80 € (+ forfait de 3 € par envoi)**.

Abonnement : 71 euros par an uniquement à NVO, BP 160, 77315 Marne-La-Vallée Cedex 2.

Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet www.librairie-nvo.com

ou www.lecodedutravail.fr