

**Lombard Baratelli Astolfe**  
**& associés**

**Le caractère disciplinaire du  
compte rendu d'un  
entretien d'évaluation**

En l'espèce, un salarié contestait son licenciement pour faute grave au motif que les faits qui lui étaient reprochés avaient déjà été évoqués dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation au terme duquel l'employeur l'avait invité à modifier son comportement.

Le salarié soutenait que ce compte rendu constituait un avertissement et avait donc épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

C'est en ce sens qu'a statué la chambre sociale de la Cour de cassation qui a confirmé la décision de la Cour d'appel : dès lors que le compte rendu de l'entretien annuel comportait des griefs précis sanctionnant un comportement considéré comme fautif,

il constituait un avertissement épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Le licenciement disciplinaire fondé sur les mêmes faits était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, il convient, d'une part, d'être particulièrement vigilant dans la rédaction d'un compte rendu d'entretien annuel afin d'éviter qu'il puisse être considéré comme un avertissement.

D'autre part, l'employeur qui souhaite se séparer d'un salarié après avoir déjà formulé des griefs à son encontre dans le compte rendu de l'entretien annuel, devra fonder le licenciement sur d'autres éléments, postérieurs à l'entretien annuel.

**Cass. Soc 2 février**  
**2022 n°20-13.833**

**Le compte rendu d'un  
entretien annuel doit-il  
s'analyser en une  
sanction épuisant le  
pouvoir disciplinaire de  
l'employeur ?**

## REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE TRANSACTIONNELLE

### **Le régime social de l'indemnité transactionnelle : une nouvelle illustration jurisprudentielle en faveur de son exclusion de l'assiette des cotisations sociales**

Deux salariés avaient signé, le 5 décembre 2011, un accord transactionnel pour clore un contentieux judiciaire en résiliation de leur contrat de travail avec leur employeur.

L'accord transactionnel comportait le versement d'une indemnité transactionnelle par laquelle ils renonçaient « *irrévocablement à la demande de résiliation judiciaire de leurs contrats de travail et à ses conséquences et à réclamer à leur employeur tous chefs de demande, avantages en nature ou en espèce de quelque sorte que ce soit et notamment des indemnités et paiements divers consécutifs à l'exécution ou à l'éventuelle rupture des relations de la société (rappels de salaire, avantages individuels, primes diverses, heures supplémentaires, jours RTT, indemnités de préavis et de licenciement, congés payés, avantage en nature, frais professionnels, droits au DIF, indemnités de toute nature, sans que cette liste soit exhaustive)* »

A la suite d'un contrôle portant sur les années 2011 et 2012, l'Urssaf de Basse-Normandie notifiait à l'employeur un

redressement résultant de la réintégration dans l'assiette des cotisations sociales des deux indemnités transactionnelles, jugeant que leur caractère exclusivement indemnitaire n'était pas probant.

La Cour d'appel a jugé que les sommes versées présentaient un caractère indemnitaire justifiant une exonération de cotisations sociales.

L'URSSAF a formé un pourvoi en cassation, rejeté par la 2<sup>ème</sup> chambre civile.

Pour la Cour de cassation, il résultait de la commune intention des parties d'indemniser les salariés des conséquences et des manquements de l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Ainsi, les indemnités transactionnelles ne constituaient pas des éléments des rémunérations, mais compensaient un préjudice, ce qui les excluait de l'assiette des cotisations sociales.



Cass. Soc 17  
février 2022  
n°20-19.516

## APPLICATION DU BAREME MACRON DANS LE TEMPS

### *Le barème Macron s'applique-t-il à une action en résiliation judiciaire introduite avant son entrée en vigueur ?*

En l'espèce, le 20 avril 2016, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande visant à obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 14 février 2018, alors que la procédure était toujours en cours, le salarié était licencié pour inaptitude.

La Cour d'appel a estimé que la demande du salarié était justifiée et a prononcé la résiliation judiciaire de son contrat de travail qui a pris effet au jour du licenciement pour inaptitude, le 14 février 2018.

L'employeur a été condamné à verser une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse hors barème Macron (19 mois de salaires).

Sur ce point, l'arrêt a été cassé au motif que la résiliation judiciaire du contrat de travail avait pris effet à une date postérieure à celle de l'ordonnance mettant en place ledit barème.

Pour déterminer si le barème est applicable, c'est donc **la date de la prise d'effet de la résiliation** qui compte et non celle de l'introduction de la demande.

Marie **COURPIED-BARATELLI**  
Vanessa **DE ABREU**  
Gabriella **DE FRANCHIS**  
**Avocats**



Cass. Soc 16  
février 2022  
n°20-16.184

**Lombard Baratelli Astolfe & associés**  
**205 Boulevard Saint - Germain**  
**75007 PARIS**

**01.53.63.31.31**  
**m.courpied-baratelli@cabinetlombard.fr**  
**<https://cabinetlombard.net>**