



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité importante susceptible d'être mentionnée ici n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► *Fonctionnaire détaché - Renouvellement Autorisation administrative*

Dans le cas où un employeur privé s'oppose au renouvellement du détachement demandé par le fonctionnaire ayant pris un mandat au sein de l'entreprise de détachement, l'employeur doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre fin au contrat de travail du salarié, étant donné son statut de salarié protégé (Cass. soc., 29-5-24, n°22-17667).

► *Accord collectif - Dénonciation*

La dénonciation d'un accord collectif ne peut être implicite, la modification unilatérale par l'employeur, après l'échec des négociations collectives en réponse à de nouvelles dispositions législatives et conventionnelles, n'élimine pas la validité de l'accord collectif antérieur ayant le même objet (Cass. soc., 29-5-24, n°22-23415).

► *Modification - Durée du travail - Travail de nuit*

Le refus du salarié de passer d'un horaire de nuit à un horaire de jour, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que le maintien des horaires de nuit était nécessaire pour le salarié en raison de ses obligations familiales, et que l'employeur n'a pas démontré l'impossibilité de maintenir le salarié dans un poste de nuit (Cass. soc., 29-5-24, n°22-21814).

► *Faute grave - Motif lié à la vie personnelle*

Un motif lié à la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, à moins qu'il ne constitue une violation de l'obligation de loyauté découlant du contrat de travail. Le licenciement pour faute grave du salarié occupant des fonctions de direction qui a dissimulé une relation amoureuse avec une autre salariée, impliquée dans des mouvements syndicaux et des négociations sensibles où le salarié représentait la direction, est justifié, même en l'absence de préjudice avéré pour l'employeur, car le salarié avait manqué à son obligation de loyauté, en dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice (Cass. soc., 29-5-24, n°22-16218).

► *Indemnités de fin de contrat - Actions*

Les actions attribuées gratuitement aux salariés n'entrent pas dans le salaire de référence pour le calcul des indemnités (Cass. soc., 22-5-24, n°22-18182).

► *Contrat intermittent - Reconnaissance*

Dans le cadre de la reconnaissance de l'existence d'un contrat intermittent, il convient, d'examiner si les périodes de vacances, pendant lesquelles le travail du salarié était interrompu, peuvent être considérées comme des périodes non travaillées, caractéristiques de ce type de contrat (Cass. soc., 22-5-24, n°23-13930).

► *Prime exceptionnelle - Accord du salarié*

Une prime mensuelle exceptionnelle, versée de manière régulière pendant plusieurs années consécutives, peut être considérée comme étant un élément de la rémunération contractuelle. Dans ce cas, toute diminution du montant de cette prime en-dessous des sommes habituelles nécessite l'accord préalable du salarié (Cass. soc., 22-5-24, n°23-10076).

► *Heures supplémentaires*

Dans le cadre d'un litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'absence de mise en place par l'employeur d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué, ne le prive pas du droit de présenter, dans le cadre d'un débat contradictoire, tout élément de droit, de fait et de preuve, concernant l'existence ou le nombre d'heures de travail accomplies par le salarié (Cass. soc., 22-5-24, n°22-22443).

► *CDD - Signature - Requalification*

L'absence de signature d'un CDD entraîne généralement sa requalification en CDI, à moins que le salarié n'ait délibérément refusé de signer le contrat de manière frauduleuse ou de mauvaise foi (Cass. soc., 22-5-24, n°22-11623).

► *Arrêt de travail - IJSS - Activité sportive*

Un salarié pratiquant un sport pendant son arrêt de travail sans autorisation préalable, peut perdre le droit à ses indemnités journalières. Peu importe que le médecin prescripteur autorise cette activité *a posteriori* (Cass., 2^{ème} civ., 16-5-24, n°22-14402).

► *Salarié protégé - PSE - PDV Rôle de l'inspecteur du travail*

L'administration, saisie d'une demande de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé dans le cadre d'un PSE avec PDV, n'a pas à vérifier le motif économique du licenciement (CE, 3-4-24, n°469694).

FOCUS

Droit de retrait : le coup d'épée porté par la Cour de cassation !

Le droit de retrait constitue un bouclier important pour le salarié dans la protection de sa santé, depuis son instauration par la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 (4^{ème} loi Auroux).

Aussi fondamental soit-il, l'exercice de ce droit n'est pas sans risque pour le salarié. Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 mai 2024 (Cass. soc., 22-5-24, n°22-19849) en témoigne.

En l'espèce, une partie du personnel navigant et commercial d'une compagnie aérienne a exercé son droit de retrait, l'employeur a immédiatement procédé à une retenue sur salaire correspondant à la journée non travaillée.

Deux syndicats présents dans l'entreprise, ont saisi le juge afin que celui-ci interdise à l'employeur de pratiquer une telle retenue.

En appel, les syndicats sont déboutés de leur demande. Les juges estiment qu'en l'absence de décision judiciaire sur le bien-fondé du droit de retrait exercé par un salarié, un employeur est fondé à opérer une retenue sur salaire.

La question posée à la Cour était la suivante : lorsqu'un employeur estime illégitime le droit de retrait exercé par un salarié, peut-il procéder à une retenue sur salaire, sans avoir à saisir au préalable le juge pour trancher la question du caractère justifié ou non de l'exercice de ce droit de retrait ?

La Cour de cassation répond de manière affirmative à cette question. Elle affirme, au visa des articles L 4131-1 et L 4131-3 du code du travail, que « *lorsque les conditions de l'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, sans que l'employeur soit tenu de saisir préalablement le juge du bien-fondé de l'exercice de ce droit par le salarié* ».

La position de la Haute juridiction est très critiquable en ce qu'elle amenuise la protection du salarié dans l'exercice de son droit. C'est une solution qui peut décourager un salarié à se retirer d'une situation qui présente pour lui un danger grave, par crainte de voir sa rémunération mensuelle baisser.

La Cour semble donc ne pas considérer qu'il y a, dans pareille circonstance, une sanction pécuniaire prohibée. Elle semble plutôt se placer sur le terrain de l'exécution du contrat. Comme le service n'a pas été rendu par une partie, l'autre partie est fondée à ne pas la payer.

Cet arrêt constitue la première décision de la chambre sociale sur cette question. Auparavant, la chambre criminelle avait rendu une solution similaire dans un arrêt du 25 novembre 2008 (Cass. crim., 25-11-08, n°07-87650). Cette dernière avait alors affirmé qu'un salarié s'expose à une retenue sur salaire lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, sans que l'employeur n'ait à saisir le juge au préalable.

Si cette solution est contestable, le salarié n'est pas complètement démuné. Il pourra toujours saisir le juge pour juger du bien-fondé de l'exercice de son droit de retrait, et si le juge tranche en ce sens, le salarié pourrait demander à l'employeur de rembourser la retenue sur salaire qui a été opérée.