



Actualités législatives et réglementaires

► Elections TPE - Electorat

L'arrêté du 9 août 2024, relatif à l'utilisation du téléservice « FranceConnect » pour la mise en œuvre du vote électronique à distance en vue de la mesure en 2024 de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés, est paru au JO du 1^{er} septembre.

Jurisprudence

► Crédit d'heures - Dépassement Retenues sur salaires

A défaut de rapporter la preuve de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut opérer des retenues sur salaires correspondant au dépassement du crédit d'heures du délégué syndical, à condition de respecter la fraction saisissable du salaire (Cass. soc., 10-7-24, n°23-11770).

► Licenciement - Nullité - Attestation

En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire, est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur (Cass. soc., 10-7-24, n°23-17953).

► Prestation de travail - Arrêt maladie

Le fait de faire travailler un salarié, alors que celui-ci est en arrêt de travail, lui cause nécessairement un préjudice qu'il convient de réparer (Cass. soc., 4-9-24, n°23-15944).

► Pause quotidienne - Préjudice automatique

Le seul constat du non-respect de la pause quotidienne ouvre droit à réparation (Cass. soc., 4-9-24, n°23-15944).

► Résiliation judiciaire - Clause de non-concurrence

Lorsqu'un jugement ayant prononcé une résiliation judiciaire a été infirmé en appel, le respect de la clause de non-concurrence par le salarié, à compter de la date du jugement, fait obstacle à la restitution de la contrepartie financière, sauf pour l'employeur à démontrer que le salarié n'avait pas respecté ladite clause (Cass. soc., 4-9-24, n°23-15944).

► GEPP - Négociation

Il ne peut être retenu une carence de l'employeur à engager une négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels, lorsqu'au moment de la saisine du juge, l'organisation syndicale requérante n'avait pas désigné de délégué syndical au niveau de l'entreprise, mais uniquement au niveau d'un établissement distinct (Cass. soc., 11-9-24, n°23-14333).

► PAP - Contestation - Organisation syndicale

La signature sans réserve d'un protocole d'accord préélectoral (PAP), ou la présentation de candidats sans réserve par un syndicat, empêche toute contestation du PAP (par le syndicat ou le candidat élu ou non) après la proclamation des résultats, y compris en invoquant la méconnaissance de règles d'ordre public (Cass. soc., 11-9-24, n°23-15822).

► Cessation d'activité - Suspension de contrat Rupture

La suspension du contrat de travail pour accident du travail, n'empêche pas le licenciement du salarié concerné, lorsque le licenciement est fondé sur une impossibilité de maintenir le contrat en raison de la cessation d'activité avérée de l'entreprise. Le licenciement en pareille circonstance, n'est pas nul. (Cass. soc., 11-9-24, n°22-18409).

► Salarié protégé - Droit polynésien

Le code du travail de la Polynésie française oblige l'employeur à demander une autorisation administrative pour rompre le contrat de travail d'un salarié protégé, quel que soit le motif de rupture. Il en résulte, que l'autorisation administrative est requise lors de la mise à la retraite d'un salarié protégé (Cass. soc., 11-9-24, n°23-11323).

► Elections professionnelles

Il ne peut être pourvu à un siège vacant suite à l'annulation de l'élection d'un salarié, lorsque cette annulation vient sanctionner le non-respect des règles de parité femmes/hommes exigée pour les listes de candidatures (Cass. soc., 11-9-24, n°23-60107).

► Préjudice d'anxiété

L'attestation d'exposition aux produits chimiques cancérogènes, produite par un salarié, ne démontre pas à elle seule une exposition générant un risque élevé de développer une pathologie grave susceptible de caractériser un préjudice d'anxiété. Un salarié ne peut donc pas être indemnisé de ce préjudice, faute pour ce dernier d'être caractérisé (Cass. soc., 4-9-24, n°22-20917).

► **Travail dissimulé - Indemnité forfaitaire**

L'action en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé se prescrit par deux ans à compter de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 4-9-24, n°22-22860).

► **Rappel de salaire**

Il ne peut être refusé à un salarié un rappel de salaire au motif que celui-ci ne pouvait ignorer qu'il n'était plus à la disposition de l'employeur en raison de la fermeture définitive de l'entreprise (Cass. soc., 4-9-24, n°23-13270).

► **Rappel de salaire - Eléments variables**

Un salarié payé pour partie en commissions, ne peut être débouté de sa demande de rappel sur commissions en se basant uniquement sur les sommes figurant sur les bulletins de paie. L'employeur doit produire des éléments comptables pour justifier être libéré du paiement desdites commissions (Cass. soc., 4-9-24, n°22-21766).

► **Avis d'incapacité - Licenciement**

L'avis d'incapacité non contesté dans les temps par les parties s'impose au juge.

Le licenciement d'un salarié, suite à un avis d'incapacité définitive à son poste, ne peut être qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse, dès lors que l'aménagement de poste antérieur à cet avis ne pouvait perdurer (Cass. soc., 4-9-24, n°22-24766).

► **Harcèlement moral - Rupture du contrat**

L'action en contestation de la rupture du contrat de travail se prescrit par 5 ans, lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral (Cass. soc., 4-9-24, n°22-22860).

► **Invalidité**

En cas de non-respect par l'employeur de l'obligation de soumettre le salarié à une visite de reprise dès la décision de classement en invalidité de deuxième catégorie, il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice (Cass. soc., 4-9-24, n°22-23648).

► **Temps d'habillage - Contrepartie**

Les contreparties, que ce soit sous forme de repos ou sous forme financière, pour les opérations d'habillage et de déshabillage, ne sont dues que si le port d'une tenue de travail est imposé par un texte et que l'habillage et le déshabillage ont lieu dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (conditions cumulatives), (Cass. soc., 4-9-24, n°22-13729).

► **Accident du travail Faute inexcusable de l'employeur**

La saisine de la CPAM en vue de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur interrompt la prescription de deux ans. Le nouveau délai ne commence à courir qu'à compter de la notification par la CPAM du résultat de la tentative de conciliation sur l'existence de la faute inexcusable et le montant de la majoration des indemnités versées par la caisse (Cass. 2^{ème} civ., 5-9-24, n°22-16220).

► **Congés payés - Indemnité**

Fait une exacte application de l'article L 3141-24 du code du travail, la cour d'appel qui a calculé l'indemnité de congés payés compte tenu des journées qui auraient été effectivement travaillées au cours de cette période (Cass. soc., 4-9-24, n°22-21233).

FOCUS

La privation de repos : un sujet à part

La Cour de cassation, par un arrêt du 4 septembre 2024 (Cass. soc., 4-9-24, n°23-10520), vient clarifier les conséquences indemnitaires de la violation du temps de repos du salarié durant l'exécution du contrat de travail, une fois que ce dernier a été rompu.

En l'espèce un salarié est engagé comme VRP. Il sera licencié quelques années plus tard. Il saisit alors le conseil de prud'hommes afin de remettre en cause son licenciement.

En appel, l'employeur est condamné à verser un « *rappel d'indemnité de licenciement* ». L'employeur fait grief à l'arrêt de lui enjoindre à verser ce complément et forme alors un pourvoi en cassation.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur avance que l'indemnité pour violation du temps de repos à laquelle il a été condamné, a une nature indemnitaire, de sorte qu'elle ne pouvait pas entrer en compte dans l'assiette de calcul aussi bien de l'indemnité de licenciement que de celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur, d'une certaine manière, formule que l'indemnité pour violation du temps de repos ne peut pas venir gonfler les indemnités de rupture.

La Cour de cassation accueille favorablement l'argument de l'employeur.

Elle rappelle dans un premier temps que le salaire à prendre en compte pour le calcul des indemnités de rupture est « *selon la formule la plus avantageuse, soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement, soit le tiers des trois derniers mois* ».

Elle rappelle ensuite, que si la formule retenue est celle du tiers des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Enfin, elle affirme et c'est ici le point essentiel de cet arrêt, que l'indemnité due au salarié au titre des contreparties obligatoires en repos qui n'ont pas été prises, a la nature de dommages-intérêts. Cette indemnité n'a pas la nature de salaire. Elle n'a donc pas à être prise en compte dans le calcul des indemnités de licenciement et de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Formulée d'une autre manière, l'indemnité versée au titre de la contrepartie obligatoire en repos non prise, doit faire l'objet d'un paiement à part, et ne peut pas venir augmenter les indemnités de rupture.

La distinction des postes de préjudice n'est pas nouvelle.

Il en va ainsi, par exemple des congés payés qui n'ont pas pu être pris. L'indemnité de congés payés fait l'objet d'un paiement à part, aux côtés des indemnités de rupture (licenciement, préavis, licenciement sans cause réelle et sérieuse), voir en ce sens un arrêt du 14 décembre 2005 (Cass. soc., 14-12-05, n°03-45318).

On retiendra donc que des préjudices distincts doivent être réparés séparément, fût-ce de la même manière, au moyen d'une indemnité.