



Actualités législatives et réglementaires

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

Jurisprudence

► Elections - Nullité

Le juge qui constate que plusieurs salariés n'ont pas pu accéder à la plateforme de vote, et qu'en dépit de plusieurs mesures prises par l'employeur, pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises, une faille du système de vote ayant été démontrée, peut en déduire une atteinte à la sincérité et au secret du vote, principe général du droit électoral, et par conséquent annuler les élections (Cass. soc., 11-9-24, n°23-16209).

► Faute grave - Lieu et temps de travail

Ne constitue pas une faute grave imputable au salarié, l'altercation qui a eu lieu entre le compagnon de celui-ci et son supérieur hiérarchique hors lieu et temps de travail (Cass. soc., 11-9-24, n°23-15406).

► Temps de travail - Surveillance

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace.

Son recours n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail (Cass. soc., 25-9-24, n°22-22851).

► Appel - Compétence matérielle

Le juge d'appel qui se déclare incompétent pour connaître de la demande dont il est saisi, ne peut pas, sans excéder ses pouvoirs, statuer sur le fond de celle-ci (Cass. soc., 25-9-24, n°22-23663).

► Rémunération variable - Rappel de salaire

Il appartient, non pas au salarié, mais à l'employeur, qui a défini unilatéralement les objectifs à atteindre pour l'octroi d'une rémunération variable, de justifier avoir fixé ces objectifs, de les avoir communiqués au salarié mais aussi de justifier des éléments qui ont permis de déterminer si les objectifs ont été atteints ou non (Cass. soc., 2-10-24, n°22-16519).

► Faute grave - Licenciement

Le licenciement pour faute grave ne peut être requalifié en licenciement pour faute pourvu d'une cause réelle et sérieuse, alors qu'il est établi que l'employeur avait connaissance des faits fautifs plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire. Un tel licenciement est nécessairement dépourvu d'une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 2-10-24, n°22-16519).

► Forfait-jours

Un salarié qui conteste sa convention de forfait-jours et demande à ce titre différentes indemnités, ne peut être débouté de sa demande, sans examen de la conformité de la convention signée à l'accord collectif instituant le forfait, notamment en ce qui concerne le respect de la durée maximale de travail (Cass. soc., 2-10-24, n°22-16519).

► Congés payés - Arrêt de travail

La conformité à la Constitution de la législation sur les congés payés antérieure à la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, ainsi que l'absence de rétroactivité de la suppression de la limite d'un an, en cas d'accident ou de maladie professionnelle, pour l'acquisition de congés payés, font échec à la demande d'un salarié, dont le contrat a été suspendu plus d'un an pour accident ou maladie professionnelle, tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés pour la période excédant une année, dès lors que cette période est antérieure à la loi n°2024-364 du 22 avril 2024. Cependant, la salariée a droit aux 4 semaines de congés payés (Cass. soc., 2-10-24, n°23-14806).

► Inaptitude - Indemnité de préavis

L'exclusion par une convention collective du paiement d'une indemnité de préavis en cas de faute grave du salarié ou de force majeure, n'implique pas que cette indemnité soit versée en cas de licenciement du salarié pour inaptitude non professionnelle (Cass. soc., 2-10-24, n°23-12702).

► Contrat de travail - Suspension

L'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur pendant un arrêt de travail ou un congé de maternité se résout par l'allocation de dommages-intérêts en indemnisation du préjudice subi, et non en rappel de salaire (Cass. soc., 2-10-24, n°23-11582).

Sauf accord collectif plus favorable, les augmentations de rémunérations versées aux salariés de la même catégorie professionnelle, ne sont pas dues pendant un congé maternité. L'employeur est tenu au versement de ces augmentations seulement à l'issue de son congé de maternité.

► Modulation du temps de travail - Trop perçu

Lorsqu'un salarié, soumis à un dispositif conventionnel de modulation du temps de travail avec lissage de la rémunération, bénéficie d'un trop-perçu, une régularisation peut être opérée par

l'employeur, sauf si le déficit d'heures travaillées relève d'une insuffisance de planification de la part de celui-ci.

L'employeur qui n'apporte pas la preuve d'une quelconque planification de périodes hautes d'activité, différentes de l'accord collectif instituant la modulation du temps de travail, ne peut pas opérer de régularisation sur le salaire (Cass. soc., 2-10-24, n°22-21422).

► **Clause de non-concurrence - Prescription**

Le dommage causé par la stipulation d'une clause de non-concurrence illicite « *ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause mais se révèle au moment de sa mise en œuvre* ».

L'action en engagement de la responsabilité civile de l'employeur est une action se rattachant à l'exécution du contrat de travail.

Le délai de prescription court donc à compter la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 2-10-24, n°23-12844).

► **Salarié protégé - Inaptitude - Licenciement**

Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement.

Il ne lui appartient pas, en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, notamment si elle résulte d'un harcèlement moral ou d'une discrimination.

L'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations (Cass. soc., 2-10-24, n°23-19326).

► **Jours de récupération - Prescription**

La demande tendant à l'attribution de jours de récupération en contrepartie d'une obligation conventionnelle pour les salariés de se tenir prêts sur directive de l'employeur, à intervenir, pendant un temps de pause, est une demande se rattachant à l'exécution du contrat de travail. Elle se prescrit par 2 ans (Cass. soc., 2-10-24, n°23-15695).

FOCUS

Recours au CDD : quand la nouveauté n'a rien d'exceptionnel !

Le recours au CDD doit être fait avec précaution. La Cour de cassation fait une piqûre de rappel à certains employeurs dans un arrêt du 18 septembre 2024 (Cass. soc., 18-9-24, n°23-16782).

En l'espèce, un médecin est engagé par un établissement de santé au moyen de 3 CDD successifs pour une période allant de 2014 à 2016, pour un motif d'accroissement temporaire d'activité, justifié par l'ouverture d'un nouveau service dans l'établissement. Le médecin demande la requalification en CDI des 2 derniers contrats. Débouté en procédure d'appel, il forme un pourvoi en cassation.

Au moyen de son pourvoi, le salarié met en avant le fait que l'ouverture du nouveau service n'est pas un accroissement temporaire d'activité figurant parmi les motifs de recours au CDD. Ce service ayant vocation à durer dans le temps, l'ouverture du service s'inscrit donc dans l'activité normale et permanente de l'entreprise. De sorte que les CDD conduits pour accroissement temporaire d'activité lié à cette ouverture, doivent être requalifiés en CDI.

La Cour de cassation valide l'argument du salarié. Elle déclare que le surcroît d'activité entraîné par l'ouverture du nouveau service s'intègre dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'entreprise. Elle relève les réunions préparatoires en vue de la création du service, qui ont eu lieu concomitamment à l'embauche du salarié, la mobilisation d'un personnel spécifique pour ce service et la mise en place d'une organisation particulière pour celui-ci. Le surcroît d'activité n'est donc pas temporaire comme l'exige l'article L. 1242-2 du code du travail.

Les CDD devaient donc être requalifiés en CDI, car ils avaient, en l'espèce, vocation à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ce qui est contraire à l'article L. 1242-1.

Cet arrêt est l'occasion de rappeler ce qui est entendu par surcroît temporaire d'activité.

Ce surcroît correspond à une augmentation accidentelle, ou cyclique de la charge de travail, qu'un employeur ne peut pas absorber avec ses effectifs habituels. Le surcroît d'activité n'est donc pas nécessairement exceptionnel. En revanche, il doit être limité dans le temps.

En l'espèce, l'engagement d'un nouveau médecin ne pouvait pas être temporaire dès lors que la nouvelle unité de soin, *a priori*, avait vocation à être pérenne. Ce caractère de stabilité est utilisé depuis longtemps par les juges pour requalifier des CDD en CDI.

Par ailleurs, le lancement d'un nouveau produit ou le développement d'une nouvelle activité même s'ils peuvent occasionner un surcroît d'activité, ne sont pas des motifs valables pour conclure un CDD fondé sur un accroissement temporaire d'activité.

Il a ainsi été jugé que l'ouverture d'un magasin procède de l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un employeur ne peut donc pas, invoquer en pareil cas, un surcroît d'activité occasionné par cette ouverture, pour engager une caissière en CDD (Cass. soc., 5-7-05, n°04-40299).

Une attention doit donc être portée aux CDD conduits, l'employeur pouvant détourner le CDD des motifs pour lesquels celui-ci a été créé.