



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Représentativité patronale

L'arrêté du 8 novembre 2024 modifiant l'arrêté du 30 mai 2024 relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles d'employeurs dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2025 est paru au JO du 9.

## Jurisprudence

### ► Travail dissimulé

Le produit de l'infraction de travail dissimulé susceptible de faire l'objet d'une saisie au cours d'une enquête ou d'une instruction s'entend de toute l'économie réalisée par la fraude. Il prend en compte, non seulement le montant des cotisations sociales ou des droits éludés, mais aussi le gain obtenu en rémunérant des salariés au taux du salaire de leur pays d'origine, bien inférieur au salaire français, pour une durée du travail supérieure à la durée légale du travail en France (Cass. crim., 16-10-24, n°23-85360).

### ► Transaction – Préjudice d'anxiété

La signature d'une transaction rédigée en termes généraux par laquelle le salarié renonce à tous les droits et actions ayant trait à l'exécution de son contrat de travail et à sa rupture, empêche celui-ci de demander réparation de son préjudice d'anxiété, à la suite de l'inscription de l'établissement (après signature de la transaction) où il a travaillé, sur la liste des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante (Cass. soc., 6-11-24, n°23-17699 et suivants).

### ► Indemnité de départ à la retraite – Indemnité de licenciement - Cumul

L'indemnité de départ à la retraite ne peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement, laquelle n'est alors due que sous déduction de l'indemnité de départ à la retraite (Cass. soc., 6-11-24, n°23-12669).

### ► Demandes nouvelles - Appel

Ne tendent ni aux mêmes fins, ni ne constituent l'accessoire de la demande présentée devant le CPH en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, au titre d'un harcèlement moral, d'une exécution déloyale du contrat, les demandes formées en appel en rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, fondées sur la privation d'effet de la convention de forfait en jours, ainsi que celles au titre des repos compensateurs et du travail dissimulé. Par conséquent, de telles demandes formées en appel, sont irrecevables (Cass. soc., 6-11-24, n°22-17335).

### ► Licenciement – Etat de grossesse - Nullité

La salariée en état de grossesse, licenciée en dehors de toute faute grave, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit, outre l'indemnité pour licenciement nul égale à 6 mois de salaires, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité (Cass. soc., 6-11-24, n°23-14706).

### ► Prime de 13<sup>e</sup> mois – Assiette – Compte épargne-temps

Les sommes issues de l'utilisation, par un salarié, des droits affectés sur son compte épargne-temps (CET) ne répondent à aucune périodicité de la prestation de travail ou de sa rémunération. En effet, le salarié et l'employeur décident librement de l'alimentation de ce compte. En outre, la liquidation de ce compte ne dépend que des dispositions légales et conventionnelles applicables. Les sommes correspondant au rachat des droits épargnés sur le CET ne doivent pas être intégrées dans l'assiette de calcul de l'indemnité de 13<sup>e</sup> mois (Cass. soc., 6-11-24, n°22-23689).

### ► Harcèlement moral - Licenciement

Est nul le licenciement d'un salarié prononcé à la suite d'une dénonciation de harcèlement moral dans un courrier rédigé avec d'autres collègues (Cass. soc., 6-11-24, n°22-23886).

### ► Inaptitude - Redressement

La preuve de l'exécution de l'obligation de redressement incombe à l'employeur. En revanche, en cas de contestation de l'existence ou du périmètre du groupe de redressement, le juge forme sa conviction au vu de l'ensemble des éléments fournis par les parties. Manque à son obligation de redressement l'employeur qui ne fournit que des informations parcellaires sur la détention du capital de sociétés dont le salarié allègue qu'elles font partie d'un groupe et fait ressortir que la permutation du personnel était possible (Cass. soc., 6-11-24, n°23-15368).

### ► Temps de travail effectif

Ne constitue pas du temps de travail effectif une période d'attente entre deux services, malgré le fait que le salarié soit tenu de répondre aux appels de l'employeur sous peine d'avertissement, d'être obligé de conserver sa tenue de travail, dès lors que le salarié n'est pas empêché de vaquer librement à des occupations personnelles (Cass. soc., 6-11-24, n°23-17679).

### ► Salarié protégé

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé, il doit examiner la réalité du motif invoqué. Si l'entreprise appartient à un groupe, cette appréciation s'effectue au sein des sociétés intervenant dans le même secteur d'activité. La spécialisation de l'entreprise ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu constituant le périmètre pertinent d'appréciation de la cause économique (CE, 8-11-24, n°469696).

## FOCUS

### **Activité partielle et jour férié chômé : il faut appliquer la bonne règle de paie !**

La Cour de cassation a rendu un arrêt intéressant le 6 novembre 2024 (Cass. soc., 6-11-24, n°22-21966) sur les conséquences, sur le plan de la rémunération, de la présence de jours fériés chômés au cours d'une période où des salariés sont placés en activité partielle.

En l'espèce, un employeur appartenant au secteur de la restauration collective place des salariés en activité partielle du fait de la pandémie de Covid 19. Durant la période, 4 jours (autres que le 1er mai) étaient chômés en vertu de la convention collective applicable à l'entreprise.

Un syndicat saisit le tribunal judiciaire afin que soit enjoint à l'employeur le versement de la rémunération habituelle aux salariés, au titre des jours habituellement chômés dans l'entreprise, en vertu d'une disposition de la convention collective applicable. Il était reproché à l'employeur de n'avoir versé, pour les jours litigieux, que 70% de la rémunération antérieure à l'activité partielle, par application des règles prévues pour l'activité partielle.

En appel, l'employeur est condamné à verser aux salariés concernés un rappel de salaire correspondant à 100% de leur rémunération contractuelle. Il forme de ce fait un pourvoi en cassation.

L'employeur soutient en cassation, qu'en vertu de la règle du maintien de salaire pour les jours fériés chômés prévue à l'article L 3133-3 et des règles d'indemnisation de l'activité partielle prévues aux articles L 5122-2 et R 5122-18, en cas de placement en activité partielle, la rémunération des salariés pour les jours fériés chômés, doit être à hauteur de 70% de la rémunération avant le placement en activité partielle, et non pas 100% de la rémunération contractuelle, comme l'a jugé la cour d'appel.

La Cour de cassation ne valide pas l'argument de l'employeur, et donne ainsi raison aux juges du fond. Elle affirme que « lorsqu'un salarié est placé en position d'activité partielle, les jours fériés ouvrés ouvrent droit à une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'Etat,

alors que les jours fériés normalement chômés ne relèvent pas de l'activité partielle, de sorte que l'employeur doit assurer le paiement du salaire habituel aux salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ».

La Cour de cassation confirme ainsi l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi de l'employeur.

Conséquence pratique de cet arrêt, les jours fériés habituellement chômés dans une entreprise ou un établissement, sont rémunérés comme une journée de travail.

Si des salariés sont placés en activité partielle, au cours d'une période qui comprend des jours fériés chômés, l'employeur doit, sur le plan de la paie, les traiter comme des jours normaux de travail, donc les rémunérer en intégralité, et non comme des jours non-travaillés indemnisés au titre de l'activité partielle.

La solution paraît logique, dans la mesure, où en dehors de toute hypothèse d'activité partielle, lorsque des jours fériés sont habituellement chômés, les salariés disposant d'au moins 3 mois d'ancienneté ne doivent subir aucune perte de salaire (art. L 3133-3). Dans la présente espèce, activité partielle ou non, les salariés n'auraient pas travaillé durant les jours litigieux, et ils auraient été tout de même rémunérés normalement, en vertu de la loi et de la convention collective qui leur est applicable.

C'est l'arrêt qui vient ainsi rappeler le traitement qui doit être fait aux jours fériés chômés, lesquels sont payés comme des jours habituels de travail.

L'arrêt de la cour d'appel a néanmoins été cassé sur un point, celui qui a consisté à accueillir favorablement la demande du syndicat tendant au versement des rappels de salaires pour les jours litigieux. La Cour de cassation rappelle que la régularisation de la situation des salariés, est une action qui leur est personnelle. Un syndicat n'a pas le pouvoir de demander un rappel de salaire en lieu et place des salariés.

Les salariés devront donc réclamer individuellement leur dû.