



Actualités législatives et réglementaires

▶ *Travailleurs indépendants - Représentativité*

L'arrêté du 21 novembre 2024, portant modification de l'arrêté du 10 juin 2024 relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles de travailleurs indépendants dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2025, est paru au JO du 27.

▶ *Salaire minimum*

Le décret n°2024-1065 du 26 novembre 2024, relatif aux valeurs de référence pour l'évaluation prévue à l'article 5 de la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, est paru au JO du 27.

▶ *Prud'hommes*

Le décret n°2024-1073 du 28 novembre 2024, modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation judiciaire, est paru au JO du 29.

Jurisprudence

▶ *Contrat de travail - Qualification*

Ne constitue pas un contrat de travail, au sens du droit communautaire, le contrat liant une société à une personne physique exerçant les fonctions de dirigeant de celle-ci, quand bien même le ou les actionnaires de cette société ont le pouvoir de mettre fin au contrat, dès lors que cette personne est en mesure de décider, ou décide effectivement des termes dudit contrat et dispose d'un pouvoir de contrôle autonome sur la gestion quotidienne des affaires de ladite société ainsi que sur l'exercice de ses propres fonctions (Cass. soc., 27-11-24, n°23-10389).

▶ *Conseiller du salarié - Licenciement*

Un employeur, informé de l'existence d'un mandat extérieur du salarié, au plus tard lors du dernier entretien préalable au licenciement, imposé par une disposition de la convention collective applicable (la parution du salarié devant un conseil de discipline), doit saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement.

L'absence d'autorisation préalable constitue un trouble manifestement illicite justifiant la réintégration du salarié (Cass. soc., 27-11-24, n°22-21693).

▶ *Changement d'employeur - Accords collectifs*

En cas de réorganisation d'un groupe, avec fusions de plusieurs entités, l'accord conclu au niveau de l'une des entités nouvellement créées prévoyant que les dispositions conventionnelles issues des anciennes sociétés continuent de s'appliquer provisoirement, ne constitue pas un accord de substitution au sens des articles L.2261-14 et L.2261-14-2 (relatifs à la mise en cause des conventions et accords) (Cass. soc., 27-11-24, n°22-20886).

▶ *Mise à la retraite*

Ne constitue pas un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la mise à la retraite d'un salarié, une fois atteint l'âge auquel un employeur peut mettre un salarié à la retraite, dès lors qu'au moment

de son engagement, le salarié n'avait pas atteint l'âge requis pour une mise à la retraite d'office (Cass. soc., 27-11-24, n°22-13694).

▶ *CSE - Consultation*

La consultation du CSE n'est pas requise dans l'hypothèse où est décidé un simple changement de logiciel sans changement des fonctions assignées, qui n'a pas d'incidence sur les conditions de travail des salariés concernés par l'utilisation de ce logiciel, qu'est envisagé une modification des fiches de postes sans changement important des conditions de travail, dans la mesure où les différentes mesures sont ponctuelles ou individuelles sans incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ni de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 27-11-24, n°23-13806).

▶ *CSE - Contact - Salariés*

Ne constitue pas une entrave à l'exercice des fonctions du CSE, le refus de l'employeur de lui communiquer la liste nominative par site des salariés en poste chez des clients et les lieux de leur intervention, dès lors que les membres du comité disposent de la liste des sites d'intervention, des salariés rattachés au périmètre du CSE et du nombre des salariés présents sur ces sites, et qu'ils peuvent les contacter via leur messagerie professionnelle (Cass. soc., 27-11-24, n°22-22145).

▶ *Polynésie Française - Agent non titulaire Tribunal compétent*

Les agents non titulaires de l'Etat étaient régis par le droit privé jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

C'est donc à tort qu'un juge a retenu la compétence du tribunal administratif pour une question de requalification de CDD en CDI dans un litige opposant un agent non titulaire à l'Etat pour une période antérieure au 1^{er} janvier 2021 (Cass. soc., 27-11-24, n°22-18976).

► **Licenciement nul - Réintégration**

Lorsque le licenciement est nul, le salarié doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent, sauf si l'employeur justifie d'une impossibilité de procéder à cette réintégration.

Ne constitue pas un motif caractérisant une impossibilité pour l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi ou un emploi équivalent, le fait pour un vendeur qui a été licencié, de s'être vu reconnaître un taux d'invalidité justifiant son statut de travailleur handicapé et la nécessité pour lui de rester debout pendant son travail (Cass. soc., 20-11-24, n°22-23718).

► **Prise d'acte - Date d'effet**

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis. Toutefois, la circonstance que l'intéressé a spontanément accompli ou offert d'accomplir un préavis est sans incidence sur la date de la rupture (Cass. soc., 20-11-24, n°23-19988).

► **Temps partiel - Heures complémentaires Requalification**

Lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein. La requalification ne peut prendre effet à une date antérieure à cette irrégularité (Cass. soc., 20-11-24, n°23-20278).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

Un salarié ne peut être débouté de sa demande de rappel de salaires au titre d'heures supplémentaires prétendument accomplies, dès lors que ce salarié détaille précisément ses horaires de travail quotidiens, le nombre d'heures travaillées par jour et par semaine, et qu'aucun élément n'est versé par l'employeur (Cass. soc., 20-11-24, n°23-12604).

► **Durée maximale du travail**

Il revient à l'employeur seul de prouver que les durées maximales ont été respectées (Cass. soc., 20-11-24, n°23-12604).

► **Inaptitude - Indemnité**

Le salarié reconnu inapte à reprendre, à l'issue d'une période de suspension provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'emploi occupé précédemment et dont le contrat de travail a été rompu ne peut prétendre au paiement de l'indemnité conventionnelle de préavis (Cass. soc., 20-11-24, n°23-14949). En cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident ou une maladie professionnelle, la règle de doublement de l'indemnité de licenciement ne vise, à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, que l'indemnité légale et non l'indemnité conventionnelle de licenciement.

► **Forfait-jours - Accord collectif**

L'accord collectif qui se borne à prévoir un récapitulatif des journées travaillées, un nombre de jours consécutifs de travail maximal fixé à six, le respect des repos quotidiens et hebdomadaires maxima et un entretien individuel annuel sur le mode d'organisation du travail, sans instituer un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail.

La convention de forfait signée par application de cet accord est nulle (Cass. soc., 20-11-24, n°23-21020).

► **CDD - Succession**

Le salarié engagé par plusieurs CDD non successifs et dont le contrat de travail est requalifié en un CDI à temps complet ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles séparant les contrats que s'il prouve s'être tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes (Cass. soc., 20-11-24, n°23-16199).

FOCUS

Le solde de tout compte : à quoi ça sert ?

A l'occasion de toute rupture du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, fin de CDD, départ en retraite...), l'employeur est tenu d'établir, en double exemplaire, un document dénommé «*reçu pour solde de tout compte*» (art. L. 1234-20 du code du travail) faisant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (ex : salaire, heures supplémentaires, indemnité de congés payés, indemnité de préavis et/ou de licenciement...).

L'employeur a seulement pour obligation d'informer le salarié qu'il tient le reçu pour solde de tout compte à sa disposition mais aucunement de le faire parvenir à l'intéressé (Cass. soc., 26-3-14, n°12-27028).

Le reçu pour solde de tout compte ne peut se contenter de faire état d'une somme globale en renvoyant pour le détail des sommes versées au bulletin de paie qui lui est annexé (Cass. soc., 28-6-18, n°16-25823).

Lorsque le reçu pour solde de tout compte est signé par le salarié, ce reçu devient, passé un délai de six mois courant à compter de sa signature, libératoire pour l'employeur à l'égard des sommes qui y sont mentionnées, peu important qu'il soit rédigé en des termes généraux (Cass. soc., 18-12-13, n°12-24985).

Toutefois, un reçu pour solde de tout compte mentionnant une somme globale au titre des salaires dus, sans préciser la part correspondante à des heures supplémentaires, n'a pas d'effet

libératoire concernant les sommes afférentes au paiement de ces heures (Cass. soc., 11-12-14, n°13-17277).

Ainsi, en signant le solde de tout compte, le salarié s'engage à ne plus contester les sommes figurant dans ce relevé passé un délai de 6 mois. La signature d'un reçu pour solde de tout compte rédigé en des termes généraux ne peut valoir renonciation au droit de contester le bien-fondé du licenciement (Cass. soc., 2-2-11, n°09-40453).

Si le reçu n'indique pas la date de signature, il n'a pas d'effet libératoire. Il importe peu que cette date n'ait pas été inscrite par la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine.

Le reçu pour solde de tout compte signé par le salarié lorsque celui-ci est encore sous la dépendance de son employeur n'a pas d'effet libératoire (Cass. soc., 10-11-98 n°96-43743 : en l'espèce, le reçu pour solde de tout compte avait été signé par le salarié durant le préavis que celui-ci devait effectuer). En effet, le solde de tout compte ne peut être remis qu'à la date de la fin du contrat de travail.

Le salarié peut dénoncer dans les 6 mois qui suivent sa signature le reçu pour solde de tout compte par lettre recommandée. Cette dénonciation n'a pas à être motivée et prive le reçu pour solde de tout compte de tout effet libératoire.

Attention, le délai de six mois est opposable au salarié même s'il n'est pas mentionné sur le solde de tout compte (Cass. soc., 4-11-15, n°14-10657). Pour apprécier si le reçu a été dénoncé dans le délai de six mois, il convient de prendre en compte le jour de réception par l'employeur de la contestation (Cass. soc., 7-3-18, n°16-13194).

Il faut relever que le salarié n'est pas tenu de signer le reçu pour solde de tout compte. L'employeur ne peut d'ailleurs conditionner le versement des sommes qu'il doit à la signature par le salarié du reçu pour solde de tout compte. En cas de doute quant aux sommes figurant dans ledit solde de tout compte, nous préconisons aux salariés de ne pas le signer.

Lorsque le reçu pour solde de tout compte n'est pas signé par le salarié, celui-ci n'a pas valeur de preuve du paiement des sommes qui y sont mentionnées. Il appartient en conséquence à l'employeur de justifier de ce paiement.

En l'absence de signature du reçu pour solde de tout compte par le salarié, ce document a uniquement la valeur d'un simple reçu, laissant ouverte la possibilité de contester les sommes au-delà du délai de dénonciation de six mois, et ce, dans les limites des délais de prescription (un an, deux ans ou trois ans selon la nature de la créance objet du litige).

En effet, la non signature par le salarié du reçu pour solde de tout compte n'a aucun effet sur le délai de prescription, ce délai ne courant pas ou n'étant suspendu qu'en cas d'impossibilité d'agir à la suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure (Cass. soc., 14-11-24, n°21-22540 ; voir également Cass. soc., 27-3-19, n°18-12792). En l'espèce, l'incarcération du salarié n'a pas été jugé comme étant une cause d'interruption ou de suspension du délai de prescription.