



Veille juridique du 12 au 17 mai 2023

1. Fin de l'obligation vaccinale contre le covid-19

Depuis le 15 septembre 2021, une obligation vaccinale contre le covid-19 s'imposait à certains professionnels (soignants, salariés du service à la personne...) (loi 2021-1040 du 5 août 2021). Les salariés ne respectant pas cette obligation ne pouvaient plus exercer leur activité, ce qui impliquait une suspension sans rémunération de leur contrat de travail.

Suite à une recommandation de la Haute Autorité de Santé, un décret publié au Journal Officiel du 14 mai 2023 **(applicable au 15 mai) suspend désormais l'obligation de vaccination imposée.**

L'instruction des ministères de la santé et des solidarités précise qu'il appartient à l'employeur de contacter le salarié suspendu pour l'inviter à reprendre son poste de travail (ou à défaut un poste équivalent) et fixer une date de reprise effective.

Les salariés ayant conclu un CDI avec un autre employeur, peuvent présenter leur démission et rechercher un accord avec celui-ci pour être dispensé d'exécuter leur préavis. Les salariés ayant conclu un CDD avec un nouvel employeur peuvent le rompre de manière anticipée, d'un commun accord ou de manière unilatérale en se prévalant d'une reprise de leur CDI.

Décret 2023-368 du 13 mai 2023, JO du 14

Instruction des ministères de la santé et des solidarités n° DGOS/RH3/RH4/RH5/2023/63 du 2 mai 2023

2. Dépassement de la durée maximale quotidienne de travail : indemnisation sans condition du salarié

La Cour de cassation applique désormais la solution retenue en cas de dépassement de la durée hebdomadaire maximale (Cass. Soc. 26 janvier 2022, n°20-21636) au dépassement de la durée maximale quotidienne de travail.

Elle décide ainsi, que **le salarié qui a dépassé la durée maximale quotidienne de travail** (hors cas de dérogation prévu par décret) **doit être indemnisé sans avoir à prouver son préjudice.** La haute juridiction rappelle que la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures (c. trav. art. L.3121-18) et que le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail (en dehors des dérogations admises) ouvre droit à la réparation.

La Cour ajoute donc une nouvelle exception au principe général selon lequel le salarié doit prouver le préjudice né d'un manquement de l'employeur s'il veut recevoir une réparation.

Cass. Soc. 11 mai 2023, n°21-22281

3. Non-respect de la représentation F/H aux postes de direction : montant de la pénalité encourue

Les pouvoirs publics ont instauré un index de représentation (qui a vocation à être publié) entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises qui emploient au moins 1000 salariés (c. trav. Art. L.1142-11).

Les grandes entreprises doivent progressivement assurer une représentation équilibrée des sexes avec un objectif à atteindre d'ici le 1^{er} mars 2026.

En effet, **à compter du 1^{er} mars 2029, l'entreprise qui sera en dessous de 40% de femmes au sein des cadres dirigeants ou des membres des instances dirigeantes aura 2 ans pour se mettre en conformité.** A défaut, elles s'exposeront à une pénalité financière appliquée par le DREETS (après la remise d'un rapport par l'inspecteur du travail). Le taux de pénalité appliqué sera au maximum de 1% des rémunérations versés aux salariés au cours de l'année civile précédent l'expiration du délai de 2 ans de mise en conformité.

Décret 2023-370 du 15 mai 2023, JO du 16

4. La faute de l'employeur : un obstacle au licenciement économiques du salarié

Une société placée en liquidation judiciaire qui est dans une situation de cessation d'activité a la possibilité de licencier pour motif économique ses salariés. (Art. L.1233-3 Code du travail)

Ce salarié licencié peut remettre en cause son licenciement économique devant le juge en invoquant la **faute de son employeur.**

Toutefois, la seule faute de l'employeur ne suffit pas à caractériser le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, la faute doit être à l'origine des difficultés économiques et de la liquidation judiciaire de la société ».

Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-10.133

5. La prime d'arrivée: « golden hello »

Pour s'assurer de la durée de la collaboration avec un salarié nouvellement embauché, l'employeur a la possibilité de lui verser à son embauche une prime.

Cette prime d'arrivée dit également « golden hello » pourra être contractuellement prévue.

Les modalités entourant celle-ci dans le contrat de travail pourront prévoir : qu'en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié avant un certain délai qui sera fixé au préalable, le salarié devra rembourser une partie de la prime qui lui a été versée au moment de son embauche, « au prorata du temps qu'il n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue ».

Pour la Cour de cassation, ce **type de clause** est **valide** et « **ne porte pas une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail** ».

Cass. Soc. 11 mai 2023, n°21-25136 FSB

6. La preuve du paiement du salaire

Selon l'article 1353 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Ainsi, en cas de litige, lorsqu'un salarié réclame un rappel de salaire à son employeur en indiquant le non-paiement de sa prestation de travail, l'employeur devra rapporter la preuve qu'il « a effectivement versé la rémunération au salarié ».

Dans cette affaire, les juges considèrent, que **la photocopie d'un chèque à l'ordre du salarié ne démontre pas à lui seul le paiement du salaire**, laquelle n'a **valeur libératoire** pour le débiteur (employeur) **que « sous réserve d'encaissement effectif par le créancier »** (salarié).

Ils rappellent également que « l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paye par le salarié ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus ».

Cass. Soc. 19 avril 2023 n°22-11642 D