



Veille juridique du 25 mai au 1^{er} juin 2023

1. Calcul de l'indemnité de congés payés : prise en compte d'une prime variable annuelle

L'indemnité de congés payés compense la perte de salaire consécutive à l'absence du salarié pendant le congé annuel. Elle est calculée sur la base du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence ou sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler, le calcul le plus favorable étant appliqué au salarié (c. trav. art. L. 3141-24).

Toutes les sommes versées en contrepartie de l'activité du salarié doivent être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité.

Dans un arrêt du 17 mai 2023 la Cour de cassation confirme qu'une prime qui constitue la partie variable de la rémunération du salarié **et qui est nécessairement affectée pendant les périodes de congés payés, doit être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés**. En effet, il importe peu que cette prime ne soit versée qu'une seule fois par an si celle-ci tient compte des résultats globaux du salarié.

Cass. Soc. 17 mai 2023, n°21-23247

2. Inaptitude professionnelle : licenciement pour faute d'un salarié protégé faisant obstacle à son reclassement

En principe, lorsqu'un salarié protégé est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'inspecteur du travail ne peut pas autoriser son licenciement pour un motif autre que l'inaptitude.

Dans un arrêt inédit le Conseil d'Etat, instaure désormais une exception. **Le licenciement peut être prononcé pour un autre motif lorsque la recherche de reclassement est vouée à l'échec du fait du comportement du salarié qui y fait obstacle.**

Il s'agissait d'un salarié protégé qui avait mis son employeur dans l'impossibilité de satisfaire son obligation de reclassement en refusant de se rendre aux convocations adressées. Dans ce cas, l'employeur a pu envisager un licenciement pour un motif disciplinaire tenant à la déloyauté du salarié.

CE, 12 avr. 2023, n°458974

3. Inaptitude du salarié constaté pendant un arrêt maladie

En pratique, l'inaptitude du salarié est constatée lors de la visite de reprise, à la suite d'un arrêt de travail.

Toutefois, **la Cour de cassation considère que l'inaptitude peut être constatée dans le cadre de toute visite médicale avec le médecin du travail, même quand celle-ci intervient au cours d'un arrêt de travail et à la demande du salarié.**

Il convient cependant de respecter un certain formalisme : le médecin du travail doit au préalable procéder à une étude de poste ; aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ne doit être possible et l'état de santé du travailleur doit justifier un changement de poste (c. trav. Art. L.4624-4).

Cass. Soc. 24 mai 2023, n°22-10517

4. Les conditions de forme lors d'une rupture conventionnelle

Lors d'une demande de rupture conventionnelle, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur des conditions de formes doivent être respectées. (C. trav. L.1237-11 et s.)

Ainsi, les parties au contrat de travail doivent convenir du contenu de la rupture conventionnelle. Après cela, ces derniers doivent remplir un « formulaire de demande d'homologation » dont l'employeur doit remettre **un exemplaire au salarié lors de la conclusion de cette convention.**

La Cour indique que cette formalité permettra au salarié ainsi qu'à l'employeur de disposer d'un **déai de rétractation de 15 jours à compter de cette remise.** (C. trav. L.1237-13)

En cas d'absence de remise de cet exemplaire, la rupture conventionnelle pourra être annulée et produira ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 10 mai 2023, n°21-23041 D

5. « A travail égal, salaire égal »

Des salariés placés dans une situation identique, effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, doivent bénéficier d'une égalité de traitement dans leur rémunération.

Toutefois, les diplômes, l'expérience acquise chez d'autres employeurs, la charge de travail ou encore les qualités professionnelles antérieures sont des motifs qui peuvent justifier une inégalité de rémunération pour ces salariés placés dans une situation identique de travail.

La Cour considère que « *l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche* » et à condition qu'ils soient « *en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées* ».

Toutefois, si les deux salariés se sont vu octroyer la même promotion à un même poste, aucune inégalité de rémunération ne pourra être justifiée par des diplômes ou une expérience antérieure lors de celle-ci.

Cass. Soc. 24 mai 2023 n°21-21902 D

6. Les limites à la liberté d'expression

Tous salariés disposent d'une liberté d'expression. Toutes les restrictions apportées à cette liberté « **doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.** »

Toutefois, elle n'est pas illimitée, tous propos revêtant un caractère « *injurieux, diffamatoire, ou excessif* » est un abus à cette liberté d'expression.

Cependant, la Cour relève qu'il ne peut être interdit à un salarié soumis à une obligation de discrétion et de confidentialité toute divulgation d'informations confidentielles à des tiers

Elle a ainsi jugé, au regard des faits de cette affaire, que le salarié soumis à cette obligation qui avait « divulgué en des termes qui n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs, les informations qu'à un **nombre limité de personnes, elles-mêmes soumises à une obligation de confidentialité et disposant d'un pouvoir de contrôle** » dans l'entreprise ou il travaillait ne commettait **pas d'abus à sa liberté d'expression** et ne violait pas son obligation de confidentialité.

Cass. Soc. 17 mai 2023 n°21-19832 D