



Veille juridique du 1^{er} au 14 septembre 2023

1. Barème Macron : nouvelle censure d'un arrêt d'appel par la Cour de cassation

La Cour de cassation a plusieurs fois affirmé que les juges du fond ne pouvaient pas s'affranchir du barème pour fixer le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Certaines juridictions du fond continuent, en dépit de la position de la Cour de cassation, à écarter l'application du barème, en raison d'une appréciation « in concreto ».

Dans cette nouvelle affaire, il s'agissait d'un arrêt de la cour d'appel de Chambéry qui imposait le versement d'une indemnité fixée au double de la limite prévue par le barème, en s'appuyant sur la situation personnelle d'une salariée (absence de diplôme, impossibilité de retrouver un emploi...).

La haute juridiction rappelle qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur doit être condamné à verser au salarié une indemnité dont le montant est encadré par un barème légal (c. trav. art. L.1235-3). Ce barème se trouve compatible avec l'article 10 de la convention 158 de l'OIT puisque le juge du fond doit apprécier la situation concrète du salarié dans les limites du barème.

Cass. Soc. 6 septembre 2023, n°22-10973

2. Tentative de suicide en dehors des horaires de travail : reconnaissance d'un accident du travail

Tout fait accidentel, se produisant sur le lieu et pendant le temps de travail, est présumé être un accident du travail (c. séc. soc. Art. L.411-1).

Si l'accident se produit alors que l'une ou l'autre de ces circonstances de temps et lieu de travail fait défaut, il est nécessaire de démontrer que l'incident est survenu « par le fait du travail », pour qu'il puisse être reconnu en tant qu'accident du travail.

Pour la cour d'appel, l'acte volontaire et réfléchi que constitue une tentative de suicide, excluait la reconnaissance d'un « fait accidentel ». Mais puisque **la tentative de suicide avait été causée par l'imminence du licenciement du salarié**, le fait survenu pouvait être qualifié d'accident du travail.

Cass. civ., 2^e ch., 1er juin 2023, n°21-17804

3. Preuve de la faute d'un salarié au moyen d'un dispositif de client mystère

L'article L.1222-3 du code du travail dispose que « Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. »

Dans cet arrêt, un employé de restaurant avait été licencié à titre disciplinaire pour non-respect des procédures d'encaissement applicable au sein de l'entreprise. L'employeur avait recueilli la preuve de cette faute au moyen d'un client mystère. Le salarié estimait qu'il était question d'un stratagème illicite puisque le réel objectif de ce système n'avait pas été exposé aux salariés.

A l'inverse, **la Cour de cassation a estimé que si le salarié avait bien été informé de l'existence d'un dispositif de client mystère avant sa mise en place, l'employeur pouvait utiliser les résultats du dispositif dans le cadre d'une procédure disciplinaire.**

Cass. Soc. 6 septembre 2023, n°22-13783

4. Poursuite des contrats de travail après un changement d'employeur

Aux termes de l'article L.1224-1 du Code du travail, « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. » Ce texte est d'ordre public.

L'entité économique autonome dont le transfert entraîne la poursuite de plein droit avec le cessionnaire des contrats de travail des salariés qui y sont affectés s'entend d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

La Cour de cassation précise dans cet arrêt, qu'une **entité économique autonome peut être constituée du regroupement d'une même activité issue de plusieurs parties d'entreprises distinctes d'un même groupe.**

Ainsi, lorsqu'un changement d'employeur s'opère, **les contrats de travail des salariés issus d'entreprises différentes au sein d'une nouvelle structure commune sont transférés de plein droit.**

Cass. Soc. 28 juin 2023 n°22-14.834 FS-B

5. Proposition de reclassement relevant d'une catégorie d'emploi supérieure

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, l'employeur a l'obligation légale de lui proposer un autre poste en adéquation avec ses capacités et ses compétences, avec les préconisations du médecin du travail et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Le Conseil d'état vient préciser dans cette décision, que **l'obligation de recherche sérieuse de reclassement doit être effectué même pour les postes relevant d'une catégorie d'emploi supérieure.** En effet, le fait qu'un poste soit associé à une catégorie d'emploi supérieure à celle du salarié inapte ne suffit pas à considérer que celui-ci n'est pas équivalent au poste précédemment occupé.

Cette décision vaut également pour les postes d'une catégorie inférieure.

CE. 21 juillet 2023, n°457196

6. Délai entre la convocation et l'entretien préalable à un éventuel licenciement

L'employeur a l'obligation de convoquer son salarié au **minimum 5 jours ouvrables** avant la date de l'entretien préalable, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. (C. trav. Art, L.1232-2)

Si un salarié convoqué dans le délai de 5 jours ouvrables en L/RAR **ne réceptionne pas son courrier recommandé dans les temps pour pouvoir bénéficier du délai légal minimum, la procédure est**

considérée comme régulière.

En effet, **le délai court à compter du lendemain de la première présentation de la lettre recommandée.** Il est également rappelé que le **jour de la remise** de la lettre **ne compte pas** dans le délai et que **si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé** jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Cass. Soc. 6 septembre 2023, n°22-11661 FB