



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Immigration

La loi n°2024-42 du 26 janvier 2024, pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration, est parue au JO du 27, après avoir été censurée en partie par le Conseil constitutionnel (décision n°2023-863 du 25-01-24). Elle modifie certains articles du code du travail.

### ► Travailleurs des plateformes

L'arrêté du 19 janvier 2024, relatif à la liste électorale pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est parue au JO du 2 février.

## Jurisprudence

### ► Preuve - RTT

La mention sur les bulletins de paie des jours de RTT pris par le salarié n'a qu'une valeur informative.

Il revient à l'employeur de prouver que le salarié a effectivement bénéficié de ces jours.

L'employeur, qui s'est contenté de fournir des bulletins de paie indiquant la mention « pris », ne pouvait être exempté de son obligation.

En effet, pour la Cour, il n'avait fourni aucun élément probant permettant de démontrer que le salarié avait effectivement pris ses jours de RTT (Cass. soc., 10-01-24, n°22-17917).

### ► Promesse unilatérale de contrat

Une proposition d'avenant peut valoir promesse unilatérale de contrat de travail, liant ainsi l'employeur.

L'accord du salarié restant la seule condition nécessaire à la formation du contrat.

Dès lors, constitue une promesse unilatérale de contrat de travail, la proposition par l'employeur, visant les dispositions conventionnelles, l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, tout en demandant au salarié de prendre position avant une date déterminée.

La levée d'option par le salarié emportant de plein droit la conclusion du contrat de travail, elle ne pouvait être valablement rétractée par l'employeur (Cass. soc., 17-01-24, n°21-25029).

### ► Discrimination - Licenciement

L'employeur qui a connaissance de la pathologie d'un salarié, doit, s'il souhaite procéder à son licenciement, démontrer que le licenciement repose sur un motif indépendant de sa condition de santé.

Dès lors que le salarié, ayant informé son employeur de sa tumeur au cerveau, susceptible d'affecter son comportement, fournit des éléments laissant présumer une discrimination en raison de son état de santé, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision de le licencier pour motif disciplinaire était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Cass. soc., 17-01-24, n°22-13144).

### ► Heures supplémentaires - Mandat Temps de formation

Les salariés détenteurs de mandats extérieurs ne peuvent prétendre au bénéfice d'heures supplémentaires pour les périodes de formation excédant l'horaire habituel de travail.

Bien que les temps de formation s'imputent sur le temps de travail, ils ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, pour le calcul des heures supplémentaires.

Par conséquent, un salarié détenteur de plusieurs mandats de représentant du personnel, syndicaux et extérieurs (conseiller prud'homme, administrateur salarié d'Urssaf, administrateur des services de santé au travail interentreprises, et membre de l'instance paritaire de Pôle emploi), ne peut prétendre au paiement des heures supplémentaires pour les périodes de formation excédant son horaire habituel de travail (Cass. soc., 31-01-24, n°22-10176).

### ► Accord collectif - Contestation

Au cours d'un litige individuel, un salarié peut contester un accord collectif sur ces conditions de validité.

Par conséquent, le salarié pouvait invoquer à l'appui d'une exception d'illégalité, le non-respect des conditions de validité d'un accord en raison du non-renouvellement des mandats des délégués syndicaux entre les élections et la signature de l'accord.

L'accord lui étant dès lors inopposable.

En revanche, ne peut être invoqué par le salarié un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord a eu lieu (Cass. soc., 31-01-24, n°22-11770).

### ► CSE - Expertise - Contestation

La contestation du coût final de l'expertise en vue de la consultation annuelle du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise et celle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, sont exclues de la procédure accélérée au fond prévue à l'alinéa 2 de l'article L.2314-86 du code du travail, et relève de la compétence du tribunal judiciaire, statuant au fond.

Par conséquent, la décision d'un président de tribunal, saisi selon la procédure accélérée au fond, déclarant son incompétence matérielle pour traiter la contestation du coût final de l'expertise du CSE, et affirmant que le tribunal judiciaire est compétent pour statuer au fond selon la procédure de droit commun, est justifiée (Cass. soc., 31-01-24, n°21-20454).

### ► **Transferts des contrats de travail**

Dans le cadre de l'exécution d'un marché de prestation de services par un nouveau titulaire, le fait que deux des salariés encadrant l'activité d'une entreprise n'aient pas été repris par le nouvel entrepreneur ne suffit pas à exclure l'existence d'un transfert d'une entité économique.

En effet, la société entrante avait pris en charge le marché de prestations logistiques précédemment confié à la société sortante, poursuivant ainsi la même activité dans les mêmes locaux avec les mêmes équipements.

Cela impliquait l'affectation de quatorze salariés manutentionnaires, démontrant ainsi le transfert d'éléments corporels et incorporels significatifs nécessaires à l'exploitation.

Par conséquent, il y avait un transfert d'une activité économique autonome, dès lors que tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistaient entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, conformément à l'article L.1224-1 du code du travail (Cass. soc., 31-01-24, n°21-25273).

### ► **Cession - Transferts des contrats de travail**

Toute substitution de cessionnaire doit être approuvée par le tribunal lors de l'arrêt du plan de cession, les contrats de travail des salariés dont l'emploi est maintenu par le plan sont automatiquement transférés au cessionnaire dont le plan a été approuvé par le tribunal de commerce.

Dès lors qu'un tribunal de commerce avait approuvé le plan de cession au profit d'une société spécifique sans mentionner d'autorisation pour une substitution éventuelle du cessionnaire, le contrat de travail du salarié devait se poursuivre automatiquement avec la société désignée, et non avec le prétendu cessionnaire substitué (Cass. soc., 31-01-24, n°22-10276).

### ► **Rémunération variable - Licenciement**

Le non-versement du solde de la rémunération variable du salarié, en raison d'une faute ayant justifié son licenciement, constitue une sanction pécuniaire illicite.

Il est interdit à l'employeur, après avoir prononcé un licenciement pour faute grave, de refuser de verser la rémunération variable au salarié lors de la régularisation du solde de tout compte, au motif qu'il a commis des fautes justifiant son licenciement (Cass. soc., 17-01-24, n°22-15147).

### ► **Prise d'acte - Salarié protégé**

La prise d'acte (justifiée) par un salarié protégé, doit s'analyser en un licenciement nul, même si le bénéfice du statut protecteur du salarié intervient après la raison ayant justifié la prise d'acte, pourvu que le salarié bénéficie de ce statut au moment de la prise d'acte.

La prise d'acte du salarié représentant de la section syndicale (RSS) en raison de la modification unilatérale de son contrat de travail doit être considérée comme un licenciement nul, même si sa désignation en qualité de RSS est intervenue après la modification justifiant sa prise d'acte.

Ce qui importe, c'est que le salarié soit bénéficiaire de la protection au moment de la prise d'acte et non au moment des faits justifiant la prise d'acte (Cass. soc., 17-01-24, n°22-16095).

### ► **Lettre de licenciement**

L'employeur, en respectant les règles applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement, des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils découlent de faits distincts.

Des lors, en présence d'une lettre de licenciement évoquant deux motifs, à savoir une insuffisance professionnelle et une faute, si le grief fondé sur l'insuffisance est démontré, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 17-01-24, n°22-19733).

### ► **Transfert d'entreprise**

Sauf application éventuelle de l'article L.1224-1 du code du travail en cas de transfert d'entreprise, le changement d'employeur, prévu et organisé par voie conventionnelle, suppose l'accord exprès du salarié, qui ne peut pas résulter de la seule poursuite de son contrat de travail sous une autre direction (Cass. soc., 24-1-24, n°22-18240).

### ► **Mobilité géographique**

Commet une faute contractuelle l'employeur qui impose au salarié un nouveau lieu d'affectation situé à 35km du lieu de travail actuel et qui n'appartient pas au même bassin d'emploi, et pour lequel la possibilité de covoiturage ou l'accessibilité en transports en commun ne sont pas démontrés.

La fatigue, l'usage personnel du véhicule et les frais supplémentaires inhérents à cet usage, tous ces facteurs concourant à illustrer une modification du contrat qui devait être acceptée par le salarié (Cass. soc., 24-1-24, n°22-19752).

### ► **CDD - Requalification**

Par l'effet de la requalification des CDD le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un CDD irrégulier (Cass. soc., 24-1-24, n°21-25707).

### ► **CDD - Requalification**

Un juge ne saurait débouter un salarié de sa demande en requalification de la relation de travail en CDI alors qu'il avait relevé que le salarié soutenait avoir été recruté comme peintre enduiseur pour un emploi permanent et durable de l'entreprise et que la seule indication selon laquelle les contrats de travail avaient été conclus pour un surcroît temporaire d'activité ne dispensait pas l'employeur de rapporter la preuve qui lui incombait de la réalité de ce motif (Cass. soc., 24-1-24, n°22-11589).

### ► **Rappel de salaire**

Produit des éléments suffisamment précis permettant à l'employeur d'y répondre, le salarié qui produit un tableau mois par mois pour une période donnée, mentionnant, pour chaque jour, le nombre de bénéficiaires, l'amplitude horaire et le temps inter-vacation à raison de 15 minutes, qu'il assortissait chaque tableau du planning indiquant les horaires d'intervention et l'adresse des bénéficiaires ainsi que le bulletin de paie correspondant, mentionnant le paiement d'heures inter-vacations, et qu'il avait déduit de sa demande les heures inter-vacations lui ayant déjà été réglées.

La condamnation au titre de rappel de salaire est par conséquent justifiée (Cass. soc., 24-1-24, n°22-11909).

### ► **Prise d'acte**

Pour statuer sur une demande de requalification d'une prise d'acte, les juges doivent examiner l'ensemble des reproches formulés par le salarié à l'encontre de son employeur.

Un juge ne peut pas dire que la prise d'acte par un responsable qualité sécurité environnement produit les effets d'une démission sans prendre en compte l'ensemble des reproches formulés à l'encontre de son employeur dans sa lettre de prise d'acte de la rupture du contrat de travail et dans ses conclusions, relatifs notamment à la falsification de documents par la responsable d'agence, des imitations de signature de salariés sur des fiches d'exposition et l'utilisation des documents falsifiés lors de l'audit officiel annuel, dont le salarié déduisait l'impossibilité de poursuivre l'exercice de ses fonctions (Cass. soc., 24-1-24, n°22-17807).

### ► **Arrêt de travail - Reprise**

Le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de l'employeur pour passer la visite médicale de reprise, a droit au paiement de sa rémunération.

Un juge ne peut pas rejeter la demande de rappel de salaire d'un salarié au motif qu'il avait décidé de ne pas se présenter à son travail, faute de visite de reprise sans rechercher, ainsi qu'il lui était demandé, si l'intéressé ne s'était pas tenu à la disposition de l'employeur pour passer cette visite médicale (Cass. soc., 24-1-24, n°22-18437).

### ► **Transfert - Ancienneté - Indemnité de départ à la retraite**

Dès lors qu'il résulte des dispositions conventionnelles applicables que l'ancienneté acquise par le salarié, de façon continue dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention, est transférée chez le nouvel employeur en cas de transfert d'entreprise et doit être prise en compte pour l'application des dispositions conventionnelles qui se réfèrent à la notion d'ancienneté, l'indemnité de départ à la retraite doit être calculée en tenant compte non seulement de la période d'emploi continu dans l'entreprise mais également de l'ancienneté acquise par le salarié au moment de son transfert (Cass. soc., 17-1-24, n°22-16538).

### ► **Rupture conventionnelle Clause de non-concurrence**

En matière de rupture conventionnelle, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, notwithstanding toutes stipulations ou dispositions contraires (Cass. soc., 24-1-24, n°22-20201).

## FOCUS

### **Quand l'élaboration d'un PSE peut conduire à un licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Les circonstances dans lesquelles un PSE a été élaboré peuvent révéler un manquement de l'employeur qui justifie la démission d'un salarié. Quel effet donner à cette démission ? C'est le thème abordé dans un arrêt du 17 janvier 2024 (Cass. soc., 17-1-24, n°22-22561 et 22-22564).

Une société engage des négociations avec les représentants du personnel (IRP) en vue de la conclusion d'un PSE. À l'issue des premières négociations, ce sera finalement un document unilatéral de l'employeur comportant un PSE, qui sera soumis pour homologation à la DREETS. Celle-ci refuse d'homologuer le document, s'ouvre alors un second cycle de négociations. Celui-ci se révèle fructueux puisqu'un accord est trouvé, il est, par la suite, validé par l'administration.

Au cours du second cycle de négociations, des salariés démissionnent au motif qu'ils ont été exclus des mesures d'accompagnement du PSE, et également en raison du refus de l'employeur d'accéder à leur demande de suspension du contrat afin qu'ils puissent rechercher un nouvel emploi.

Les démissions seront qualifiées par les juges du fond en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation était en deux temps : premièrement, la démission d'un salarié motivée par le contexte de réorganisation de l'entreprise, et par un refus catégorique de suspendre le contrat en vue de la recherche d'un emploi, constitue-t-elle une prise d'acte ?

Ensuite, si une telle qualification est retenue, celle-ci doit-elle, en pareilles circonstances, s'analyser en une démission, ou bien en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

La Cour de cassation estime dans cette affaire, que la démission des salariés était équivoque, elle était donc constitutive d'une prise d'acte et elle fait produire à celle-ci les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour arriver à cette conclusion, la Cour s'aligne sur la position des juges du fond.

Les juges du fond avaient relevé dans les lettres de démission - les salariés évoquaient le contexte de réorganisation - que la catégorie professionnelle à laquelle ils appartenaient, était visée par la suppression de postes. En outre, l'employeur avait systématiquement refusé la demande des salariés de voir leur contrat de travail suspendu, demande motivée par la recherche d'emploi.

Dans de telles circonstances, la démission était équivoque, et non complètement voulue. La prise d'acte était ainsi caractérisée.

Pour ensuite faire produire à cette prise d'acte, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les magistrats relèvent que l'administration ainsi que les IRP avaient émis plusieurs alertes à l'encontre de l'employeur, au cours de la procédure d'élaboration du PSE. Ces alertes sont restées sans effet et ont conduit à un refus d'homologation du PSE unilatéral. Un premier manquement de l'employeur était donc caractérisé.

Ensuite, un autre manquement de l'employeur a consisté, à refuser systématiquement les demandes de suspension du contrat de travail, lesquelles étaient motivées, comme dit précédemment, par la recherche d'un nouvel emploi.

Le refus de l'employeur, couplé à l'incertitude des salariés quant à l'issue des négociations en cours ne laissaient aux salariés que deux possibilités : ou refuser une embauche chez un nouvel employeur, ou démissionner simplement.

Ces faits ont été reconnus comme un manquement de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte des salariés devait donc, en pareilles circonstances, produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.