



Veille juridique du 15 au 29 février 2024

1. Un mangement brutal peut être constitutif d'une faute grave

La faute grave résulte d'un ou plusieurs faits imputables au salarié et qui constituent une violation des obligations contractuelles ou de la relation de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise (cass. soc. 27 septembre 2007, n°06-43867).

Dans cette affaire l'employeur reprochait à une directrice un management brutal caractérisé, par des méthodes gestion ayant causé la démission d'au moins deux salariés, le placement en arrêt de travail d'une autre, le mal être et une souffrance de la majorité du personnel.

La Cour de cassation considère qu'**un mode de gestion nocif pour la santé des équipes constitue, à lui seul, une faute grave**. En l'occurrence le comportement de la salariée nuisait à la santé de ses subordonnés ce qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise, **peu important qu'il ne soit pas constitutif d'un harcèlement moral**.

Cass. soc. 14 février 2024, n°22-14385

2. Modification du contrat de travail : nouveau lieu de travail générant de la fatigue et des frais supplémentaires

Quand l'employeur envisage de modifier le lieu de travail d'un salarié, il doit vérifier si cela entraîne un simple changement des conditions de travail (auquel cas il peut l'imposer) ou une modification du contrat de travail (nécessitant l'accord de l'intéressé).

En l'absence d'une clause stipulant expressément le lieu de travail, il faut déterminer si le nouveau lieu se situe dans le même secteur géographique que le précédent en tenant compte de :

- la distance séparant l'ancien et le nouveau lieu de travail (cass. soc. 27 mai 1998, n°96-40929),
- la durée du trajet pour se rendre sur le nouveau lieu de travail (cass. soc. 26 janvier 2011, n°09-40284),
- l'état de développement des transports en commun (cass. soc. 16 novembre 2010, n°09-42337),
- l'existence d'un bassin d'emploi homogène (cass. soc. 20 février 2019, n°17-24094).

Dans cette affaire les juges ont également pris en compte la fatigue et les frais supplémentaires générés pour le salarié par le nouveau lieu de travail qui se trouvait à 35km du précédent, dans le même département mais dans un bassin d'emploi différent.

Le salarié qui devait utiliser son véhicule personnel **subissait des contraintes supplémentaires en matière de fatigue et d'impact financier** (le covoiturage étant difficile et les transports peu accessibles). L'employeur n'aurait donc pas dû imposer ce changement et licencier le salarié en raison de son refus d'intégrer ce nouveau lieu de travail.

Cass. soc. 24 janvier 2024, n°22-19752

3. Annualisation du temps de travail : un salarié à temps partiel peut-il atteindre un temps complet ?

Le code du travail interdit qu'un salarié à temps partiel puisse travailler à hauteur de la durée légale de travail ou la durée conventionnelle inférieure (c. trav. art. L.3123-9).

Un employeur peut ponctuellement faire travailler un salarié à temps partiel au-delà de son horaire contractuel via la réalisation d'heures complémentaires. Le volume des heures complémentaires reste plafonné au 1/10^e de la durée contractuelle de travail (ou 1/3 si un accord collectif le prévoit : c. trav. art. L.3123-20).

En ce qui concerne un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, **l'administration considérait que le plafond de la durée légale de travail s'appréciait « en moyenne sur la période »** (circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

La Cour de cassation vient de confirmer ce raisonnement en considérant **que le seul fait de travailler ponctuellement à temps complet en raison de l'accomplissement d'heures complémentaires, n'est pas de nature à entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet.**

Peu importe qu'un salarié à temps partiel travaille 35h une semaine donnée ou 151h67 un mois donné **si sur la période de référence (supérieure à la semaine), le salarié est bien en dessous d'un temps complet.**

Cass. soc. 7 février 2024, n°22-17696

4. Nouvelles fautes du salarié après un 1er entretien préalable

Lorsque le salarié a été convoqué à un entretien préalable pour des faits considérés comme fautif par son employeur et qu'après la tenue de cet entretien, l'employeur apprend de nouvelles fautes du salarié, fautes qui n'ont pas été abordées pendant ce premier entretien, l'employeur ne pourra pas se prévaloir de ces nouvelles fautes pour prononcer la sanction.

Toutefois, l'employeur pourra invoquer ces nouvelles fautes pour sanctionner le salarié s'il convoque celui-ci à un **second entretien préalable dans le délai d'un mois à compter du premier entretien**. A l'expiration de ce délai, l'employeur ne pourra plus convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable pour les mêmes faits.

De plus, la Cour de cassation rappelle qu'« **à compter de la date de ce dernier » entretien préalable, l'employeur aura un mois « pour notifier la sanction ».**

Cass. soc. 14 février 2024, n° 22-19351 D

5. Vidéosurveillance illicite pour prouver la faute d'un salarié

L'employeur qui installe un dispositif de vidéosurveillance pour assurer la « sécurité et la prévention des atteintes aux biens et aux personnes », **doit consulter les représentants du personnel et informer les salariés**. S'il ne le fait pas, le dispositif **est illicite**.

Ainsi, par principe, les preuves récoltées par ce dispositif de vidéosurveillance sont irrecevables en justice pour démontrer la faute d'un salarié.

La Cour de cassation vient nuancer le principe et indique que le juge doit vérifier si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié.

Si aucun autre moyen (licite) n'est à la disposition de l'employeur pour démontrer la faute du salarié, ces preuves obtenues illicitement sont recevables en justice.

Cass. soc. 14 février 2024, n°22-23073 FB

6. Indemnités de rupture en cas d'inaptitude : absence de droit à congés payés

Si le licenciement pour **inaptitude** concerne un salarié en CDI, outre l'indemnité spéciale de licenciement, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité

de préavis due en cas de licenciement. (C. trav. Art. L. 1226-14)

La Cour de cassation rappelle que cette indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis suit un régime spécifique, **qui n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et qui n'ouvre ainsi, pas droit à congés payés.**

Par conséquent, l'employeur n'a pas à verser en cas d'inaptitude du salarié et d'impossibilité de reclassement une somme au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice.

Cass. soc. 7 février 2024, n° 22-15988 D