



Actualités législatives et réglementaires

► Médaille du travail

L'arrêté du 20 mars 2024, relatif à la médaille d'honneur du travail, est paru au JO du 4 avril.

► Santé - Sécurité

Le décret n°2024-307 du 4 avril 2024, fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, est paru au JO du 5.

Jurisprudence

[Erratum Veille du 11 au 15 mars 2024]

► Reclassement - Licenciement pour inaptitude

Le licenciement pour inaptitude est justifié lorsqu'il fait suite au refus par le salarié d'une proposition de reclassement conforme aux prescriptions du médecin du travail.

Le salarié ayant refusé la proposition de reclassement, sur un poste à temps partiel dès lors que le poste est conforme aux préconisations du médecin du travail, a été légitimement licencié pour inaptitude, même s'il en résulte une baisse de sa rémunération (Cass. soc., 13-3-24, n°22-18758).

► ASC - Bénéficiaires

Le CSE ne peut pas conditionner l'ouverture des droits aux activités sociales et culturelles des salariés et des stagiaires à une ancienneté au sein de l'entreprise (Cass. soc., 3-4-24, n°22-16812).

► Transfert de contrats de travail

La résiliation du contrat de location-gérance par le liquidateur judiciaire entraîne le retour du fonds de commerce dans le patrimoine de son propriétaire lequel doit assumer toutes les obligations du contrat de travail.

La date effective de la reprise doit être recherchée dans la mise en œuvre des opérations de la liquidation judiciaire, et non pas dans la réception des clés permettant l'accès aux locaux et au matériel garnissant le fonds.

Par conséquent, le propriétaire est responsable de toutes les obligations du contrat de travail envers les salariés à partir de cette date (Cass. soc., 3-4-24, n°22-10261).

► NAO - Périmètre de négociation

Un accord de méthode valablement signé peut prévoir que les négociations annuelles obligatoires seront menées au niveau de chaque périmètre défini de l'entreprise, et non pas au niveau global de l'entreprise (Cass. soc., 3-4-24, n°22-15784).

► Engagement unilatéral - Durée déterminée Dénonciation

Un engagement unilatéral ayant une date de fin cesse de produire ses effets à cette date sans qu'il soit nécessaire pour l'employeur de le dénoncer au préalable.

Un engagement unilatéral à durée déterminée de l'employeur, établi le 28 mars 2013 est reconduit jusqu'au 31 décembre 2020.

Par conséquent, la société était en mesure de mettre en œuvre un projet de réorganisation en février 2021 sans avoir à informer individuellement les représentants du personnel et les salariés concernés afin de dénoncer cet engagement (Cass. soc., 3-4-24, n°22-16937).

► Entretien professionnel

L'obligation pour l'employeur d'organiser un entretien professionnel pour chacun des salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire, telle que prévue dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L 2331-1 employant au moins cinquante salariés, et de l'article L 6321-1, alinéa 3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2009-147 du 24 novembre 2009, n'est pas applicable aux salariés ayant atteint l'âge de 45 ans avant l'entrée en vigueur de ladite loi (Cass. soc., 27-3-24, n°22-21598).

► Classification

Le salarié ne peut demander l'application des seuils de classification prévus par la convention collective qui lui est applicable s'il ne prouve pas que les fonctions pour lesquelles il avait été embauché et qu'il avait effectivement exercées correspondaient au niveau qu'il revendiquait, même s'il détenait un diplôme obtenu avant son recrutement (Cass. soc., 27-3-24, n°22-21175).

► **Ancienneté - Bulletin de paie**

L'ancienneté figurant sur le bulletin de paie vaut reprise d'ancienneté et prévaut sur l'absence de toute mention de reprise d'ancienneté dans son contrat de travail.

La date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur de rapporter la preuve contraire, laquelle n'est pas rapportée par l'absence de mention de reprise d'ancienneté du salarié au contrat de travail (Cass. soc., 27-3-24, n°22-23355).

► **Licenciement nul - Revenus de remplacement**

Dans la mesure où le licenciement du salarié a été prononcé avant que la loi ne soit en vigueur, le juge ne peut ordonner à l'employeur de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées au salarié, dans la limite de six mois d'indemnisation (Cass. soc., 27-3-24, n°22-22787).

► **Redassement - Licenciement**

L'obligation de redassement des salariés en cas de licenciement pour cessation d'activité complète et définitive de l'entreprise ne s'applique pas aux entreprises n'appartenant pas à un groupe.

Par conséquent, il n'est pas nécessaire de mentionner dans la lettre de licenciement toute tentative de redassement, ni de présenter aux salariés une proposition écrite et précise (Cass. soc., 27-3-24, n°22-23055).

► **Créances salariales - Exigibilité**

Les créances salariales portent intérêt au taux légal à partir du moment où elles sont exigibles, c'est-à-dire lorsque l'employeur est sommé de les payer ou lorsqu'un autre acte équivalent est effectué, comme l'envoi d'une lettre de mise en demeure qui constitue une interpellation suffisante.

Par conséquent, pour les salaires dus après octobre 2018, les créances salariales ne peuvent être considérées comme exigibles lors de la convocation de l'employeur devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes pour le rappel de salaire relatif aux heures supplémentaires, ni lors des demandes formulées devant la cour d'appel, étant donné que certaines de ces créances étaient postérieures à la date des dernières conclusions de la salariée en date du 2 octobre 2018 (Cass. soc., 27-3-24, n°22-22628).

► **Médecin du travail - Recommandation Redassement**

L'employeur n'a pas l'obligation d'attendre les précisions du médecin du travail pour engager ses recherches de redassement d'un salarié déclaré inapte.

Procède à une recherche loyale et sérieuse de redassement, même si l'employeur n'a tenu compte que de manière partielle de l'avis du médecin du travail (Cass. soc., 27-3-24, n°22-16096).

► **Prescription - Rappel de salaires**

La prescription quinquennale à l'action en paiement du salaire, demeure applicable si elle a commencé à courir avant le 16 juin 2013, date à laquelle le délai de prescription est passé à 3 ans. Ainsi, l'action en paiement de salaires, incluant les demandes en paiement de rappels de salaires postérieurs au 23 juillet 2009, n'est pas prescrite pour le salarié qui a saisi la juridiction prud'homale le 23 juillet 2014 (Cass. soc., 27-3-24, n°22-24520).

► **Clause de non-concurrence - Office du juge**

La clause du contrat prévoyant une indemnité en cas de non-respect par le salarié de la clause de non-concurrence est une clause pénale et le juge peut réduire le montant de l'indemnité si celui-ci est jugé excessif.

Le défaut de justification par une société du préjudice économique en cas de violation de la clause de non-concurrence par le salarié n'est pas une raison suffisante pour motiver une réduction de ce montant par le juge (Cass. soc., 27-3-24, n°22-14736).

► **Congés payés - Indemnité compensatrice Charge de la preuve**

La demande du salarié concernant le paiement de ses congés payés non pris pendant des périodes de maladie ne peut être rejetée, même en l'absence d'explications fournies par le salarié ou de pièces justificatives à l'appui de ses affirmations. Il appartient à l'employeur, débiteur de l'obligation du paiement de l'intégralité de l'indemnité due au titre des jours de congés payés, qui en conteste le nombre acquis, d'établir qu'il a exécuté son obligation (Cass. soc., 27-3-24, n°23-13786).

► **Danger grave - Droit de retrait**

Dans des litiges relatifs au droit de retrait des salariés, le juge doit rechercher si le salarié avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, indépendamment de l'existence d'un tel danger.

À la suite de la rupture d'un cessez-le-feu entre Israël et la Palestine, un salarié navigant commercial d'une compagnie aérienne desservant ces zones pouvait légitimement exercer son droit de retrait, indépendamment de l'existence d'un tel danger (Cass. soc., 27-3-24, n°22-20649).

► **Prescription - Rappel de salaires Requalification en CDI**

Le délai de prescription d'une action en paiement de salaires, fondée sur la requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet, ne court pas à compter de la date de conclusion du contrat ou de son avenant mais à compter de celle à laquelle la créance salariale est devenue exigible. L'action du salarié pour le paiement de ses salaires avait commencé à courir le 27 juin 2017, date à laquelle la prescription de son action visant à requalifier son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein arrivait à échéance.

Par conséquent, l'action engagée par le salarié devant la juridiction prud'homale le 27 juin 2019 était recevable (Cass. soc., 27-3-24, n°23-12959).

► **Droit à la retraite - Résiliation judiciaire**

Suite à l'exercice de son droit à la retraite en cours d'instance, la demande de résiliation judiciaire du salarié est devenue sans objet.

Il avait seulement la faculté de demander l'indemnisation du préjudice résultant des griefs qu'il invoquait à l'encontre de son employeur (Cass. soc., 27-3-24, n°22-22835).

► **Contrat de mission temporaire - CDI**

Les contrats de mission temporaire, établis par écrit mais non signés par le salarié, doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée.

En l'absence de signature, la simple connaissance par le salarié de l'existence de la relation contractuelle avec la société de travail temporaire pour toute la période ne peut pas être retenue afin d'exclure la requalification en CDI (Cass. soc., 27-3-24, n°22-23528).

► **Heures supplémentaires**

La demande en paiement d'heures supplémentaires d'un salarié ne peut être rejetée sous prétexte que le salarié se limite à réclamer une somme au titre des heures supplémentaires dans ses écritures sans fournir aucun moyen de droit ou de fait à l'appui de cette prétention, ni produire de décompte des heures prétendument accomplies et impayées.

Par conséquent, le juge est tenu d'examiner, même sommairement, les attestations, les échanges de messages et le décompte des heures avancées par le salarié au-delà de son temps de travail contractuel, présentés lors des débats (Cass. soc., 27-3-24, n°22-17721).

► **Faute grave - Délai**

En cas de faute grave, la procédure de licenciement doit être engagée dans un délai restreint. Un délai de 25 jours entre la connaissance des faits fautifs par l'employeur et la convocation à l'entretien préalable enlève tout caractère de gravité à la faute. Peu important que le salarié ait été placé en arrêt de travail à la suite d'un accident de travail au cours de cette période (Cass. soc., 20-3-24, n°23-13876).

FOCUS

Sanction pécuniaire : employeur, un rappel à l'ordre s'impose !

Les sanctions pécuniaires à l'encontre d'un salarié sont interdites en droit français (art. L 1331-2 du code du travail). La chambre sociale de la Cour de cassation vient illustrer par un arrêt du 20 mars 2024 (Cass. soc., 20-3-24, n°22-20569) ce qui peut être constitutif d'une telle sanction.

Les faits sont les suivants : une partie du personnel appartenant à une catégorie déterminée doit suivre une formation afin de conserver sa qualification et ses compétences. Certains des salariés concernés, sont arrivés à la formation avec du retard, et pour d'autres ils n'étaient pas en possession de documents à jour.

L'employeur refuse à ces salariés de suivre la formation, et leur retient une journée de salaire.

Des syndicats présents dans l'entreprise décident alors d'attaquer l'employeur pour obtenir des dommages-intérêts en alléguant de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession en raison des sanctions pécuniaires infligées aux salariés concernés.

En appel, l'employeur est condamné à payer aux syndicats demandeurs, des dommages-intérêts. Les juges du fond estiment que l'employeur ne démontre pas en quoi le retard imputé aux salariés, ainsi que leur absence de documents à jour, les empêchent objectivement de suivre la formation. Les juges relèvent que la retenue opérée sur le salaire ayant excédé la durée d'absence des salariés, l'employeur leur a infligé une sanction pécuniaire prohibée.

L'employeur forme un pourvoi en cassation.

A l'appui du pourvoi, il argue que les salariés n'avaient pas exécuté leur prestation conformément aux directives données par lui, ceux-ci ne pouvaient donc prétendre au versement de leur salaire pour la journée litigieuse, et que par ailleurs la retenue opérée ne s'analyse pas en une sanction pécuniaire interdite.

La Cour de cassation donne raison aux juges du fond, et déboute ainsi l'employeur. Elle énonce « *que si une retenue opérée par un employeur sur le salaire en raison de l'absence du salarié et à proportion de la durée de celle-ci ne constitue pas une sanction disciplinaire, le fait pour un employeur d'opérer, sur le salaire de ses agents, une retenue motivée par l'exécution défectueuse de leurs obligations ou excédant la durée d'absence imputable au salarié, constitue une sanction pécuniaire interdite* ».

La réponse de la Cour n'appelle pas spécialement à un commentaire. La règle est donc qu'une exécution défectueuse du travail par un salarié ne peut motiver, de la part d'un employeur, une sanction pécuniaire. De même qu'une retenue sur salaire excédant la durée d'absence d'un salarié s'analyse en une sanction pécuniaire prohibée.

La solution est classique, la Cour avait déjà tenu la même position dans un arrêt du 7 février 2008 (Cass. soc., 7-2-08, n°06-45208) dans lequel elle énonçait que le fait pour un employeur de reprocher à un salarié de ne pas avoir effectué son travail, ne peut justifier une retenue sur salaire.

Dans un autre arrêt du 20 octobre 2010 (Cass. soc., 20-10-10, n°09-42896), la Haute juridiction affirme que l'exécution défectueuse ne peut justifier une retenue sur salaire. Cette fois-ci, l'employeur avait retenu une somme d'argent sur la rémunération fixe d'un salarié VRP au motif que ce dernier n'avait pas réalisé un chiffre d'affaires suffisant. Ici encore, l'employeur a été condamné.

Autre apport de l'arrêt commenté dans ce focus, la Cour de cassation rappelle encore une fois qu'un syndicat ne peut agir en justice pour demander la régularisation des situations individuelles. L'invocation de l'intérêt collectif de la profession est un argument inopérant. L'action en rappel des salaires des salariés concernés en l'espèce, ne pouvaient donc être intentée que par eux-seuls.

L'arrêt de la cour d'appel est cassé sur ce point, celle-ci ayant fait droit à la demande des syndicats tendant à régulariser la situation des salariés concernés.

On retiendra de cet arrêt, que le pouvoir de direction d'un employeur connaît des limites dont il est fondamental de rappeler l'existence.