



Veille juridique du 08 au 21 novembre 2024

1. Un temps d'attente ne constitue pas forcément du temps de travail effectif

Constitue du temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (c. trav. art. L.3121-1).

Le 6 novembre 2024, la Cour de cassation a **considéré qu'un temps d'attente être deux tâches, pouvait être exclu du temps de travail effectif**. Le salarié ne démontrait pas qu'il avait été soumis à **des contraintes une intensité telle qu'elles avaient affectée objectivement et significativement sa faculté de gérer librement le temps** pendant lequel ses services n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles. Peu important qu'il ait à répondre au téléphone pour recevoir certaines consignes et de conserver sa tenue de travail durant ces périodes d'attente.

Cass. Soc. 6 novembre 2024, n°23-17679

2. Transaction : le salarié peut être privée de toute réclamation ultérieure

Lors d'une transaction, l'employeur et le salarié concluent un accord où chacun fait des concessions réciproques afin de mettre fin au conflit ou à naître (c. civ. art. 2044). Il ne s'agit pas d'un mode de rupture du contrat de travail.

La transaction fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet (c. civ. art. 2052). En principe, la transaction règle uniquement les différends qui s'y trouvent compris (c. civ. art. 2048).

Toutefois, une transaction rédigée en des termes généraux précisant notamment que le salarié renonce à toute instance ou action née ou à naître au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail empêche celui-ci de réclamer ultérieurement une indemnisation.

Cass. soc. 23 octobre 2024, n°23-17699

3. Un syndicat ne peut agir pour obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation individuelle d'un salarié

Les syndicats professionnels peuvent agir, devant toutes les juridictions, concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (c. trav. art. L.2132-3).

L'intérêt collectif de la profession ne se confond pas avec l'intérêt général ou avec l'intérêt du salarié. Ainsi, un syndicat peut faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et demander l'allocation de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession.

Toutefois, le syndicat ne peut pas demander aux juges de condamner l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés par l'irrégularité constatée, chaque salariée devant intentée une action en ce sens devant le conseil de prud'hommes.

Cass. soc. 6 novembre 2024, n°22-17106

4. Pas de différence de salaire basée sur l'ancienneté lorsqu'une prime d'ancienneté existe dans l'entreprise

L'employeur doit respecter le principe « à travail égal, salaire égal ». C'est-à-dire qu'il doit assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, de l'un ou l'autre sexe, quand ils sont placés dans une situation identique.

Toutes les **différences de traitement** entre salariés **qui ne sont pas basées sur des éléments objectifs et pertinents** sont strictement **interdites**, sous peine que l'employeur soit condamné à verser des rappels de salaire aux salariés concernés.

Les juges considèrent que l'ancienneté peut être un élément qui justifie une différence de traitement. Toutefois, **si cette ancienneté est déjà récompensée dans l'entreprise par une prime d'ancienneté, l'employeur n'a pas la possibilité légale de fonder une différence de rémunération sur l'ancienneté du salarié.**

Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 23-16226 FD

5. Mode de calcul de la prime du 13^{ème} mois

Lorsqu'une prime de 13^{ème} mois est instaurée dans l'entreprise par un accord collectif, une décision unilatérale, un usage ou encore par un contrat de travail, le mode de calcul de cette prime doit être celui prévu lors de son instauration.

Si le mode de calcul n'est pas prévu, tous les éléments de rémunération sont par principe pris en compte, à l'exclusion des remboursements de frais.

Plusieurs questions relatives à ce mode de calcul de la prime de 13^{ème} mois ont été posées aux juges :

1/ Les sommes issues de l'utilisation par le salarié des droits affectés sur son compte épargne temps « CET » doivent-elles être prises en compte dans le calcul de la prime de 13^{ème} mois ?

Les juges de la Cour de cassation considèrent qu'en l'espèce, les sommes correspondantes aux rachats des droits épargnés ne répondait à aucune périodicité, de sorte qu'elles n'étaient pas relatives à la période de référence définie pour le calcul du 13^{ème} mois.

Ainsi, **les sommes issues du CET ne peuvent pas être prises en compte dans le mode de calcul de la prime de 13^{ème} mois.** Toutefois, cela laisse entendre qu'il en sera différemment si la périodicité des droits épargnés correspond à la période de référence définie pour le calcul du 13^{ème} mois.

2/ Les sommes relatives à la prime de la médaille d'honneur du travail doivent-elles être prises en compte dans le calcul de la prime de 13^{ème} mois ?

Les juges de la Cour de cassation considèrent qu'en l'espèce, les gratifications relatives à la médaille du travail prévue par cette convention collective et versées à l'occasion du travail, sont obligatoires et constituent une rémunération perçue pendant la période de référence.

Par conséquent, **les sommes relatives à la prime de la médaille d'honneur du travail doivent être prises en compte dans le calcul de la prime de 13ème mois.**

Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 22-23689 FSB

6. Obligation de reclassement du salarié inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur a l'obligation de rechercher des possibilités de reclassement sauf dispense expresse de reclassement par le médecin du travail.

Cette recherche doit concerner un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Quand un salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement conteste le périmètre de la recherche du poste de reclassement, sur qui pèse la charge de la preuve ?

La Cour de cassation rappelle que la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur.

Toutefois, en cas de **litige sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, la preuve est partagée entre le salarié et l'employeur.** Par conséquent, l'employeur ainsi que le salarié devront rapporter des éléments de preuve attestant ce qu'ils allèguent, le juge fondera sa décision sur l'ensemble de ces éléments.

Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 23-15368 FSB

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Hôtels, cafés, restaurants	Avenant n° 33 du 19 juin 2024 relatif aux salaires Avenant n° 34 du 19 juin 2024 relatif au bénéfice de jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant	Arr. 5. nov. 2024: JO, 9 nov. 2024 Arr. 8. nov. 2024: JO, 15 nov. 2024

Activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraichissantes sans alcool et de bière	Avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision de l'introduction générale au toilettage	Arr. 8. nov. 2024: JO, 16 nov. 2024
Poissonnerie	Avenant du 25 avril 2024 à l'accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre	Arr. 8. nov. 2024: JO, 19 nov. 2024

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales**.

Pour mieux
nous connaître

malakoffhumanis.com



 malakoff
humanis