



Actualités législatives et réglementaires

Aucun élément important, susceptible d'être mentionné, n'est intervenu cette semaine.

Jurisprudence

► *Syndicat - Action en justice*

Un syndicat n'a pas qualité à agir pour demander la régularisation de la situation des salariés ou anciens salariés ayant participé à une grève, quant au versement de leur salaire et primes dont ils ont été privés en raison de leur participation à cette grève.

Le syndicat est en revanche fondé à agir afin de faire juger que des salariés se trouvaient dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, et à obtenir à ce titre la condamnation de l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts. Une telle action relève de l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 22-1-25, n°23-17782).

► *DS - Désignation*

Un salarié ne peut par avance renoncer au droit d'être désigné DS qu'il tient des dispositions d'ordre public de l'article L 2143-3, lorsqu'il a obtenu un score électoral d'au moins 10 %.

Ainsi, la renonciation faite avant le premier tour des élections et non confirmée après la tenue de celui-ci, n'est pas valable (Cass. soc., 22-1-25, n°23-22216).

► *Licenciement économique*

Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat ne constitue par une cause réelle et sérieuse de son licenciement. Il revient à l'employeur de démontrer que les motifs de la modification, et par conséquent du licenciement, sont bien économiques (Cass. soc., 22-1-25, n°22-23468).

► *Offre de contrat de travail*

Le contrat de travail est formé dès l'acceptation par le salarié d'une offre de contrat précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction, cette acceptation pouvant être tacite et résulter d'un commencement d'exécution.

Une fois formé, le contrat de travail ne peut être rompu d'un commun accord par les parties qu'au moyen d'une rupture conventionnelle (Cass. soc., 22-1-25, n°23-22445).

► *RSS - Licenciement*

Les modalités de désignation d'un RSS ne sont prévues que pour en faciliter la preuve.

Elles ne constituent pas une condition de validité de cette désignation.

Est ainsi valable, la lettre signée par le secrétaire adjoint du syndicat et annexée à une lettre adressée à l'employeur par le défenseur syndical. L'employeur est considéré comme informé de cette désignation, et ne peut licencier le RSS sans observer la procédure spéciale de licenciement (Cass. soc., 22-1-25, n°23-16172).

► *Elections CSE - Contestation*

La contestation des élections fondée sur un défaut de prise en compte d'une candidature et absence d'organisation du premier tour en vue duquel la candidature avait été déposée, n'est plus recevable au-delà d'un délai de 15 jours qui suit la publication du procès-verbal de carence.

Celui qui saisit le tribunal judiciaire d'une telle contestation est recevable à demander, dans la même requête, l'annulation des élections à venir en conséquence de l'organisation contestée d'un second tour, sans avoir à réitérer cette demande dans le délai de 15 jours qui suit les élections (Cass. soc., 22-1-25, n°23-19384).

► *Vie personnelle - Licenciement*

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier en principe un licenciement disciplinaire, sauf à constituer un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour faute pour des faits qui, bien que commis pendant un voyage organisé par l'employeur à titre de récompense, s'étaient déroulés hors temps et lieu de travail, ce dont il résultait que ces faits ressortaient de la vie personnelle du salarié et ne pouvaient constituer un manquement aux obligations découlant de son contrat (Cass. soc., 22-1-25, n°23-10888).

► *Travail temporaire - Cas de recours*

Des motifs tirés des contraintes d'une commande publique ne suffisent pas à caractériser, d'une part, un accroissement temporaire d'activité, d'autre part, un contrat n'ayant ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Cass. soc., 15-1-25, n°23-20168).

► *PSE - Clause*

Est illicite la clause insérée dans un PSE qui subordonne l'octroi des indemnités dues aux salariés, à l'absence de contentieux collectif avec les IRP sur la régularité de la procédure de licenciement économique, les mesures de reclassement proposées et à l'absence de contentieux individuel sur le licenciement économique.

En présence d'une telle clause, les salariés concernés peuvent demander des dommages-intérêts à l'employeur (Cass. soc., 22-1-25, n°23-11033).

► **Contrat de travail - Référé**

La formation de référé du CPH ne peut condamner une partie au paiement d'heures de travail, de frais de déplacement, dès lors qu'est contestée la reconnaissance d'un contrat de travail, en raison des conditions d'exécution de la prestation (Cass. soc., 22-1-5, n°23-14262). Le contentieux se heurte à une contestation sérieuse.

► **Lettre de licenciement**

Un licenciement ne peut être jugé sans cause réelle et sérieuse dès lors que le juge n'a pas statué sur l'un des griefs énoncés dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 22-1-25, n°23-22478).

► **Harcèlement moral - Inaptitude**

Est nul le licenciement prononcé en raison de l'inaptitude du salarié et de l'impossibilité de le redasser, dès lors que cette inaptitude résulte d'un harcèlement moral (Cass. soc., 22-1-25, n°23-20459).

► **Licenciement économique - Reclassement**

Un employeur qui envisage le licenciement économique d'un salarié, ne peut limiter la recherche de reclassement à laquelle il est tenu, en argumentant de restrictions exprimées par le salarié par avance, ou de la volonté présumée de ce dernier de refuser des offres (Cass. soc., 22-1-25, n°23-15809).

► **Salarié itinérant - Faute grave**

Ne constitue pas une faute grave pour un commercial, la commission isolée d'un excès de vitesse ayant entraîné une suspension provisoire du permis de conduire, alors que ce commercial est en service depuis plusieurs années, qu'il a par ailleurs avisé sa hiérarchie, et proposé des solutions alternatives à son employeur pour continuer d'accomplir ses missions (Cass. soc., 22-1-25, n°23-20792).

► **Délégué syndical supplémentaire - Désignation**

Les règles de priorité s'appliquent à la désignation du DS supplémentaire (Cass. soc., 22-1-25, n°23-20792).

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

Le contrat de travail prend fin avec le départ à la retraite du salarié. Une demande postérieure de résiliation judiciaire du contrat est par conséquent sans objet (Cass. soc., 22-1-25, n°23-19024).

► **Départ à la retraite - Prise d'acte**

Constitue une prise d'acte sur laquelle doit statuer le juge, le départ à la retraite d'un salarié pour partie motivé en raison du non-paiement des heures supplémentaires accomplies (Cass. soc., 22-1-25, n°23-19024).

► **Salarié protégé - Compétence juridictionnelle**

L'exclusion par l'inspection du travail dans l'autorisation donnée par elle, de fait de harcèlement moral commis à l'encontre d'un

salarié protégé empêche celui-ci d'agir devant le juge judiciaire pour demander la nullité du licenciement pour harcèlement moral (une telle action relève du juge administratif) (Cass. soc., 22-1-25, n°23-13226).

► **Syndicat - Intérêt collectif de la profession**

Ne relève pas de l'intérêt collectif de la profession, l'action qui tend à demander des dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de réintégration d'un salarié à l'issue de son arrêt de travail, et discrimination en raison de l'état de santé. Une telle action relève de l'intérêt individuel du salarié, lequel a seul qualité à agir (Cass. soc., 22-1-25, n°23-18388).

► **Salariés protégés - Garantie de rémunération**

En matière de garantie d'évolution de la rémunération pour les salariés protégés dont le nombre d'heures de délégation dépasse sur l'année 30% de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail, les salariés de la même catégorie professionnelle avec lesquels la comparaison doit être faite, s'entendent des salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période.

En l'absence de salarié relevant de la même catégorie professionnelle l'évolution de la rémunération du salarié doit être déterminée par référence aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise, y compris lorsque certaines augmentations individuelles résultent d'une promotion entraînant un changement de catégorie professionnelle (Cass. soc., 22-1-25, n°23-20466).

► **Licenciement - Barème**

Lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le juge ne peut accorder une indemnité supérieure à celle prévue par le barème d'indemnisation (Cass. soc., 22-1-25, n°22-21348).

► **Personnel navigant aéronautique - Arrêt maladie**

Les dispositions du code du travail relative au maintien de salaire pendant un arrêt maladie ne s'appliquent pas au personnel navigant de l'aéronautique civile et à leurs employeurs, des dispositions particulières étant prévues dans le code du transport (Cass. soc., 29-1-25, n°23-21790).

► **Expertise CSE - Contestation**

L'employeur ne peut contester la délibération du CSE décidant du recours à une expertise pour d'autres motifs que ceux tenant à la nécessité de l'expertise, sa nature, son objet ou le choix de l'expert s'il entend contester la désignation de ce dernier.

Ainsi est irrecevable l'action en annulation de délibération du CSE décidant de recourir à une expertise, fondée sur l'existence d'une discrimination commise par certains élus à l'égard d'autres (Cass. soc., 22-1-25, n°23-13304).

► **Faute grave - Lettre de licenciement**

La lettre de licenciement fixant les limites du litige, le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur.

Ainsi, lorsque la lettre de licenciement ne vise pas expressément une faute grave, et que l'employeur dispense le salarié de préavis qu'il rémunère tout de même, le juge ne peut retenir une faute grave à l'encontre du salarié (Cass. soc., 22-1-25, n°23-15397).

► **Accord collectif - Validation**

Lorsqu'un accord n'a pas été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections du CSE, un syndicat représentatif catégoriel ayant signé un tel accord peut demander, avec un ou plusieurs syndicats représentatifs intercatégoriels l'ayant également signé, une consultation des salariés visant à le valider, à la condition que ces organisations aient recueilli ensemble au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE plus de 30% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs, tous collèges confondus.

La loyauté de la consultation des salariés est appréciée souverainement par le juge du fond (Cass. soc., 22-1-25, n°23-21936).

► **Liberté d'expression - Licenciement**

Est nul, pour violation de la liberté d'expression, le licenciement prononcé à l'égard d'un salarié à qui est reproché d'adopter une communication non constructive avec ses interlocuteurs, en déformant leurs propos et en dénaturant la teneur des échanges avec eux et de persister dans une posture délibérément polémique (Cass. soc., 22-1-25, n°23-16896).

► **Elections - Candidature - Annulation**

La perte de la qualité de salarié protégé d'un candidat aux élections professionnelles intervient à la date à laquelle le jugement, se prononçant sur une contestation électorale, annule cette candidature, peu important les motifs de l'annulation de celle-ci.

Le licenciement d'un ancien salarié protégé qui intervient après le jugement annulant sa candidature ne requiert pas l'autorisation de l'inspection du travail (Cass. soc., 22-1-25, n°23-15302).

► **Harcèlement moral**

Un salarié ne peut être débouté de sa demande d'indemnisation au titre du harcèlement moral qu'il aurait subi, sans que ne soit recherché si, pris dans leur ensemble, la mise en œuvre par l'employeur d'une clause modifiant le calcul de la part variable du salarié, à la suite du refus du salarié de voir son contrat de travail modifié, alors que l'employeur n'avait jamais mis en œuvre une telle clause à l'égard des autres salariés, l'absence délibérée de paiement du salaire pendant l'arrêt maladie et ensuite après la déclaration d'incapacité du salarié, n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement moral (Cass. soc., 22-1-25, n°23-18677).

► **Faute grave**

Constitue une faute grave justifiant un licenciement disciplinaire, le fait pour un salarié engagé comme télésecrétaire, de ne pas décrocher les appels entrants, de laisser traîner les appels, d'attendre trop longtemps entre deux appels, sans que ce salarié ne justifie de tâches annexes de nature à expliquer de tels agissements (Cass. soc., 22-1-25, n°22-15793).

► **Faute grave**

Si la tenue de propos dégradants à caractère sexuel tenus par un supérieur hiérarchique justifie la rupture du contrat de travail, pour autant ce fait ne revêt pas le caractère d'une faute grave dès lors qu'il n'est advenu qu'une seule fois, en plusieurs années de service, et qu'il ne remet pas en cause les qualités professionnelles de l'intéressé (Cass. soc., 22-1-25, n°23-18124).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

Constitue un élément suffisamment précis permettant à l'employeur d'y répondre, la production d'un tableau mentionnant les heures d'envoi de messages, lesquels étaient envoyés aussi bien le matin qu'en soirée (Cass. soc., 22-1-25, n°23-12168).

FOCUS

L'employeur peut-il engager la responsabilité pécuniaire du salarié ?

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur sur le plan contractuel ne peut résulter que de sa faute lourde.

Ainsi, un employeur ne peut retenir sur le salaire d'un travailleur le coût du renouvellement d'un badge lorsque celui-ci l'a détérioré (Cass. soc., 20-4-05, n°03-40069 ; Cass. soc., 23-11-22, n°20-22586 : « la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne pouvant résulter que de sa faute lourde, le licenciement fondé sur une faute grave ne permet pas d'engager la responsabilité pécuniaire du salarié, de sorte qu'il convient de débouter l'employeur de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect par le salarié de ses obligations de loyauté et d'exclusivité »).

Ce principe vaut également pour le droit à compensation prévu aux articles L.3251-1 et L.3251-2 du code du travail.

La faute lourde se définit comme celle commise par le salarié dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Partant de là, un simple manquement, une faute légère, voire une faute grave du travailleur ne suffiront pas à engager sa responsabilité pécuniaire à l'égard de l'employeur sur le plan contractuel.

L'intention de nuire ne peut résulter de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise (Cass. soc., 22-10-15 n°14-11801).

En effet, il ne suffit pas qu'un préjudice soit constaté à l'encontre de l'entreprise, il faut que l'élément intentionnel soit établi. Il a ainsi été jugé que le détournement par un salarié de fonds appartenant à l'entreprise ne suffit pas à établir l'existence d'une faute lourde, il est nécessaire de démontrer qu'en commettant ce détournement, le salarié a eu l'intention de nuire à l'employeur (Cass. soc., 6-7-99, n°97-42815). Si un doute subsiste sur l'intention de nuire, il doit profiter au salarié et la faute lourde doit être écartée.

Cette exigence d'une faute lourde, élevée au rang de principe d'ordre public, permet de faire échec à la mise en œuvre des clauses prévoyant d'engager la responsabilité personnelle du salarié sur le plan contractuel quelle que soit la nature de la faute commise.

Les juges écartent par exemple, l'application d'une clause d'un contrat de travail prévoyant la prise en charge par le salarié de la franchise résultant d'un accident de la circulation survenu avec un véhicule de la société dès lors qu'il n'est pas établi qu'il avait été provoqué par sa faute lourde (Cass. soc., 10-11-92, n°89-40253).

A l'opposé, lorsqu'un salarié est déclaré coupable sur le plan pénal d'une infraction commise dans le cadre du travail, et que l'employeur demande l'indemnisation du préjudice directement causé par cette infraction, le juge doit se prononcer sans avoir à caractériser ni la faute lourde, ni l'intention de nuire du salarié à l'encontre de l'employeur, partie civile. Autrement dit, le juge pénal peut condamner un salarié à indemniser son employeur pour une infraction sans caractériser sa faute lourde (Cass. crim., 14-1-25, n°24-81365).

En l'espèce, le salarié avait été déclaré coupable, lors d'un accident de la circulation durant le travail, d'avoir conduit un véhicule de la société en ayant fait usage de cannabis, en récidive, et conduit un véhicule à une vitesse excessive. L'employeur (partie civile) était en droit d'obtenir une indemnisation de son préjudice résultant de la détérioration du véhicule de la société devant le juge pénal : le salarié a été condamné à payer à la société les sommes de 10 262,40 euros en réparation du préjudice matériel (opération de dépannage), 73 359,38 euros en réparation du préjudice matériel (réparation du tracteur DAF) et 35 477,35 euros en réparation du préjudice matériel (réparation de la remorque et du container).

La chambre criminelle de la Cour de cassation relève que l'indemnisation de ce préjudice ne constitue pas une sanction pécuniaire interdite par l'article L 1331-2 du code du travail, mais la réparation d'un dommage causé à une partie civile par les infractions constatées.