



NEWSLETTER N°1 JANVIER-MARS 2024

JURISPRUDENCE

Congés payés et maladie. C.Constit.8 février 2024, 2023-1079 QPC : Sont conformes, les dispositions du Code du travail sur l'acquisition de congés payés par les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Cette décision ne modifie pas le risque de contentieux du fait de la non-conformité du droit français avec le droit européen reconnue par les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023. Ces décisions de principe ont donc conduit le législateur à modifier la loi en avril 2024.

Classification et rémunération. Cass. Soc., 1^{er} mars 2024, n°21-25.376 : le surclassement contractuel par lequel l'employeur qui reconnaît au salarié une qualification supérieure à celle résultant des fonctions qu'il exerce réellement, implique l'attribution de la rémunération afférente.

Clause de forfait jours. Cass. Soc., 10 janvier 2024, n°22-15.782 et 22-13.200 : la présence de contraintes internes tenant en l'espèce à la démission du directeur général, ne constituait pas un motif suffisant pour justifier un retard dans l'organisation de l'entretien annuel individuel relatif à la charge de travail du salarié. En conséquence, la convention de forfait est nulle.

NB : Pour la première fois, la nullité de la clause est reconnue s'agissant du non-respect des dispositions supplétives de la convention de forfait, adoptées par l'employeur, pour compléter les dispositions conventionnelles insuffisantes sur le suivi de la charge de travail (article L. 3121-5, I du Code du travail).

Clause de non-concurrence. Cass. Soc., 24 janvier 2024, n°22-20.926 : le salarié qui viole une clause de non-concurrence, perd définitivement son droit à la contrepartie financière. Il ne peut de nouveau y prétendre même s'il se conforme par la suite à ladite clause.

Droit à l'image du salarié. Cass. soc.14 février 2024 n°22-18.014 : Le droit à l'image, garanti par l'article 9 du Code civil, porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation. La diffusion d'une plaquette de présentation comportant des photographies individuelles du salarié et des photographies collectives, requiert nécessairement le consentement du salarié et à défaut, ouvre droit à des dommages et intérêts.

Signature d'une rupture conventionnelle. Cass. Soc. 13 mars 2024, n°22-10 551 : l'article L 1237-12 du Code du travail n'instaurant pas de délai particulier entre l'entretien au cours duquel les parties évoquent la perspective d'une rupture conventionnelle et la signature de la convention de rupture, ces deux démarches peuvent être effectuées le même jour.

Moyenne de salaire d'un salarié détaché auprès d'une filiale. Cass. Soc. 6 mars 2024, n°22-19879 : lorsqu'une société mère ne réintègre pas un salarié licencié par une filiale et rompt son contrat de travail, l'ensemble des sommes et indemnités auxquelles l'intéressé peut prétendre (indemnité de préavis, indemnité de licenciement et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse), doivent être calculées sur la base de la rémunération qu'il a perçue dans son dernier emploi, à savoir au sein de la filiale.

Reclassement à la suite d'une inaptitude. Cass. Soc. 13 mars 2024, n°22-18.758 : l'employeur respecte son obligation de reclassement faisant suite à la reconnaissance de l'inaptitude du salarié s'il lui propose un emploi conforme aux prescriptions du médecin du travail, et ce même si cet emploi entraîne une diminution de la rémunération du salarié. En l'espèce, l'employeur avait suivi l'avis du médecin du travail qui avait indiqué que le salarié était inapte à tout poste à temps complet mais pouvait occuper un poste à temps partiel.

Temps de travail effectif. Cass. Soc. 13 mars 2024, n°22-11708 : le fait qu'un salarié demeure joignable pendant un voyage à l'étranger, notamment pendant des trajets, ne suffit pas à caractériser un temps de travail effectif.

Faute inexcusable. Cass. 2^{ème} civ. 29 février 2024 n°22.18.868 F-B : Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé mise à la charge de l'employeur, a le caractère d'une faute inexcusable si celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le salarié et qu'il n'a pas pris des mesures efficaces et suffisantes pour l'en préserver. Le caractère insuffisant et sous-dimensionné des mesures visant à prévenir les agressions sur le lieu de travail, a pour effet de d'entraîner la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur.

Accident du travail et procédure disciplinaire. Cass. soc. 14 février 2024. N°22-18.798 F-D : L'employeur doit déclarer le malaise de la salariée, survenu alors qu'elle se présentait devant une instance disciplinaire pendant son arrêt de travail. En effet, elle se trouve alors sous la dépendance et l'autorité de l'employeur.

Pouvoir disciplinaire de l'employeur. Cass. Soc. 20 mars 2024, n°22-14.465 : un rappel à l'ordre d'un salarié l'invitant à mettre fin à des dénigrement n'épuise pas le pouvoir disciplinaire de l'employeur, dans la mesure où ce rappel à l'ordre ne peut être assimilé à une sanction.

Harcèlement sexuel et licenciement. Cass. Soc. 13 mars 2024, n°22-20.970 : Dès lors qu'un harcèlement sexuel est caractérisé, le licenciement pour faute grave de l'auteur de ce harcèlement est justifié, peu importe l'ancienneté du salarié ou l'absence de sanction au préalable.

Management nocif et faute grave. Cass.soc. 14 février 2024, n°22-23.620 F-D et 22-23.620 F-D : La pratique d'un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner et nuire à la santé des salariés, caractérise un comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Ils constituent une faute grave, sans que la qualification de harcèlement moral soit exigée. (1^{er} arrêt)

Dans le 2^{ème} arrêt, l'ancienneté de la manager et l'absence d'antécédents disciplinaires ne disqualifient pas le licenciement pour faute grave dès lors que le comportement était inadapté et harcelant.

Liberté d'expression des salariés. Cass. Soc. 6 mars 2024, n°22-11016 : seul un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail peut justifier une sanction disciplinaire. Un employeur ne peut donc fonder un licenciement sur des messages envoyés par un salarié via du matériel mis à sa disposition par la société, dès lors que les messages en cause, à connotation raciste, avaient été envoyés dans un cadre privé et à un groupe restreint de personnes, en l'espèce, des salariés.

Liberté d'expression des salariés. Cass. Soc. 20 mars 2024, n°22-17.859 : La remise en cause par un Directeur commercial de la stratégie et l'organisation de l'entreprise, même adressé directement à l'actionnaire unique et président de la Société, participe de sa liberté d'expression. Dès lors si aucun abus dans l'exercice de cette liberté d'expression n'est caractérisé, un licenciement fondé, même en partie, sur ce motif est nul.

Géolocalisation des salariés. Cass. Soc. 20 mars 2024, n°22-17.747 : L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que si ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, même s'il est moins efficace. L'utilisation de ce système pour contrôler la durée du travail n'est en tout état de cause pas justifié si le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Modification du lieu de travail. Cass. Soc., 24 janvier 2024, n°22-19.752 : Les frais supplémentaires de déplacement au moyen d'un véhicule personnel peuvent constituer un critère pour apprécier l'étendue du secteur géographique et déterminer si la nouvelle affectation des salariés constitue une modification de leur contrat de travail.

Plan de Sauvegarde pour l'Emploi. Conseil d'Etat, 19 décembre 2023, n°463794 : L'employeur peut retirer une demande d'homologation d'un PSE pour compléter son Document unilatéral tant qu'aucune décision expresse ou implicite n'est intervenue. Dans ce cas, la DREETS ne se prononce pas sur la version initiale du document. L'employeur

qui, pour éviter un refus d'homologation, complète son Document pour suivre les recommandations de la DREETS, devra présenter au CSE les nouvelles mesures du plan, relatives en l'espèce à la prévention des RPS, avant de le soumettre de nouveau à la DREETS pour homologation.

Portée des mentions du bulletin de paie. Cass. Soc., 10 janvier 2024, n°22-17.917 : la mention sur le bulletin de paie des jours de réduction du temps de travail pris par le salarié n'a qu'une valeur informative. En cas de contestation, l'employeur a la charge de démontrer que le salarié a effectivement pris lesdits jours de congés.

Preuve des heures de travail. Cass.soc. 7 février 2024 n°22-15.842 FS-B. En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, la charge de la preuve est partagée et repose à la fois sur l'employeur et le salarié. L'absence de mise en place par l'employeur d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée journalière de travail, ne l'empêche pas de soumettre au juge tout élément de droit, de fait et de preuve quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplie : dans le cas présent, des bulletins de paie, un relevé d'heures et des témoignages.

Preuve déloyale : Cass. Soc., 17 janvier 2024, n°22-17.474 : l'employeur ou le salarié ne peut produire un élément obtenu de façon déloyale (enregistrement clandestin) que s'il est indispensable et proportionné au but poursuivi, en l'espèce prouver l'existence d'agissements de harcèlement moral. L'enregistrement clandestin des entretiens ayant eu lieu en présence des membres du CHSCT dans le cadre de l'enquête qui faisait suite à l'exercice d'un droit d'alerte, a été écarté des débats, le salarié rapportant suffisamment d'éléments pour laisser supposer l'existence de tels agissements, en application du mode de preuve aménagé dont il bénéficie.

Preuve illicite et faute grave. Cass.soc. 14 février 2024 n°22-23.073 : Des enregistrements tirés d'une vidéosurveillance illicite peuvent être recevables et fonder un licenciement pour faute s'ils sont justifiés par une raison concrète – ici la protection des biens de l'entreprise - et s'il s'agit du seul moyen d'établir la preuve de la matérialité des faits reprochés au salarié, limités dans le temps et visionnés par le seul dirigeant de l'entreprise.

NB : Ces deux décisions illustrent la construction jurisprudentielle depuis les arrêts de l'Assemblée Plénière de la Cour de cassation du 22 décembre 2023, qui ont admis la recevabilité des preuves déloyales, sous réserve toutefois que i/ leur production soit indispensable à l'exercice du droit de la preuve - et ii/ l'atteinte à d'autres droits soit strictement proportionnée au but poursuivi - preuve des faits de harcèlement moral dans le premier arrêt, protection des biens de l'entreprise dans le second arrêt -

Compte tenu de la recevabilité sous ces deux conditions des preuves illicites, les employeurs doivent désormais agir avec la plus grande prudence notamment lors des entretiens portant sur des sujets confidentiels ou sensibles. En cas de doute, il apparaît judicieux de demander à l'ensemble des personnes présentes de laisser leurs portables en dehors de la pièce ou de les éteindre.

Recours contre les avis d'aptitude. Cass. Soc., 10 janvier 2024, n°22-13.464 : le recours introduit par l'employeur devant le conseil de prud'hommes contre un avis d'aptitude, aux fins de saisir le médecin inspecteur du travail, n'est pas suspensif du versement du salaire qui doit être repris, pour rappel, un mois après l'avis d'aptitude à défaut de reclassement du salarié (article L. 1226-4 C. trav.). Le versement du salaire doit donc être maintenu jusqu'à l'issue de la procédure, laquelle a duré, en l'espèce, 8 mois.

NB : L'obligation de maintenir le salaire durant tout le temps de la procédure judiciaire rend cette procédure de contestation des avis médicaux très onéreuse pour l'employeur, et ce, quelle que soit l'issue de la contestation. Cette procédure qui, seule, permet de remettre en cause les avis d'aptitude, risque fort de tomber en désuétude.

Protection sociale complémentaire et redressement URSSAF. Cass.civ. 1^{er} février 2024 n°22-12.207 : Les contributions patronales destinées au financement des garanties de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire, bénéficient d'un régime social de faveur sous certaines conditions. A défaut, la réintégration dans l'assiette des cotisations sociales intervient dès le premier euro. Toutefois, la réduction du redressement est possible si l'employeur reconstitue le différentiel des cotisations dues.

Lettre d'observation et redressement URSSAF. Cass.civ. 2^{ème} ch., 1^{er} février 2024, n°22-13.420 : La lettre d'observation doit être signée par chacun des agents de contrôle sous peine de nullité. En application de l'article R243-59 C. SS, les

inspecteurs chargés du contrôle au moment de l'établissement de la lettre ont qualité pour signer cette lettre. La règle est écartée lorsque l'un des inspecteurs a cessé ses fonctions au sein de l'organisme.

Contestation d'un protocole préélectoral. Cass. Soc. 20 mars 2024, n°22-23929 : un syndicat, qui n'a pas exprimé de réserves, a participé à la signature du protocole d'accord préélectoral ou présenté des candidats, n'est pas recevable à contester cet accord au motif qu'il n'a pas été invité à sa négociation.

Discrimination syndicale. Cass. Soc., 20 décembre 2023, n°22-11.676 : depuis la loi Rebsamen (17 août 2015), les salariés protégés dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30% de leur durée de travail, bénéficient d'une garantie d'évolution de leur rémunération. L'appréciation doit se faire année par année sur l'ensemble de la durée du mandat, et non à l'issue de celui-ci. Le panel des salariés avec lesquels la comparaison doit être réalisée, est constitué de ceux relevant i) de la même catégorie professionnelle, à savoir le même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise, pour le même type d'emploi, et ii) dont l'ancienneté est comparable, c'est-à-dire engagés à une date voisine ou dans la même période.

REGLEMENTATION

➤ **Instruction NOR IOMV2402701 du 5 février 2024 sur la nouvelle procédure de régularisation des travailleurs étrangers des « métiers en tension »**

Cette instruction apporte des précisions sur le dispositif légal issu de la loi « Immigration et intégration » qui a institué un dispositif temporaire de régularisation des travailleurs étrangers, en situation irrégulière, employés dans des métiers en tension.

Cette procédure est mise en œuvre jusqu'au 31 mars 2026.

Les conditions cumulatives pour la délivrance « à titre exceptionnel » d'une carte de séjour temporaire « salarié » ou « travailleur temporaire » sont les suivantes :

- Avoir exercé comme salarié pendant au moins 12 mois consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois, un « métier en tension » relevant de la liste des métiers et zones géographiques caractérisées par des difficultés de recrutement (actualisée au moins une fois par an) ;
- Toujours occuper un tel métier au moment de sa demande ;
- Justifier d'une période en résidence ininterrompue d'au moins 3 années en France.

La demande est individuelle et relève de l'appréciation du préfet, qui prend notamment en compte la réalité et la nature des activités professionnelles de l'étranger, son insertion sociale et familiale, son respect de l'ordre public, son intégration à la société française, et son adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci ainsi qu'aux principes de la République (Art. L435-4 CESEDA).

