



Actualités législatives et réglementaires

► *Congés payés - Maladie*

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, est parue au JO du 23.

L'article 37 met le droit du travail en conformité avec le droit européen.

► *Territoire « zéro chômeur »*

Le décret n°2024-381 du 24 avril 2024, habilitant de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation « *Territoire zéro chômeur de longue durée* », est paru au JO du 26.

Jurisprudence

► *Prescription - Licenciement pour inaptitude Obligation de sécurité*

Le point de départ du délai de prescription pour contester un licenciement pour inaptitude est la date de notification de ce licenciement.

Par conséquent, si un salarié conteste son licenciement pour inaptitude dans le délai imparti, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 24-4-24, n°22-19401).

► *Prescription - Licenciement Requalification en CDI*

La prescription de l'action en paiement de dommages-intérêts, en raison d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, due à la requalification de contrats de mission en CDI, est soumise à la prescription se rapportant à la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire 12 mois (Cass. soc., 24-4-24, n°23-11824).

► *Prescription Indemnité compensatrice de préavis*

La prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents, ayant la nature d'une créance salariale, est soumise à la prescription triennale (Cass. soc., 24-4-24, n°23-11824).

► *Licenciement nul - Réintégration Dommages-intérêts*

Un salarié dont le licenciement est jugé nul, a le choix entre deux options : soit solliciter sa réintégration, soit réclamer des dommages-intérêts pour nullité du licenciement.

Si une requalification des contrats de mission en CDI à temps plein est décidée à la fois pour l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, le salarié ne peut pas exiger à la fois la réintégration et l'indemnisation pour la nullité de la rupture auprès du second employeur.

Il doit faire un choix entre ces deux options, car elles représentent deux moyens de réparation pour le même préjudice résultant de la rupture illicite du contrat de travail (Cass. soc., 24-4-24, n°22-21818).

► *Conciliation - Accord - Clause de non-concurrence*

Le Bureau de conciliation et d'orientation, ayant une compétence d'ordre général pour régler tout différend né à l'occasion du contrat de travail, les parties peuvent librement étendre l'objet de leur conciliation à des questions dépassant celles des seules indemnités de rupture.

Par conséquent, dans un accord conclu au cours d'une conciliation entre l'employeur et le salarié qui inclut le renoncement à toute réclamation et indemnité, ainsi que l'abandon de toute instance et action judiciaire pour tout litige présent ou futur lié au contrat de travail et au mandat du salarié, ce dernier ne peut plus demander en justice le paiement de la contrepartie prévue dans ladite clause de non-concurrence (Cass. soc., 24-4-24, n°22-20472).

► *Prétention - Forfait-jours*

La contestation de la validité d'une convention de forfait en jours, sur laquelle repose une demande de paiement de rappel de salaire pour heures supplémentaires, constitue un moyen et non une prétention.

Par conséquent, elle n'est pas requise dans le dispositif des conclusions.

Ainsi, un salarié ne peut pas être débouté de sa demande en paiement au titre d'heures supplémentaires sous prétexte que la demande de nullité de la clause de forfait en jours, invoquée dans le corps de ses écritures pour appuyer sa demande en paiement d'heures supplémentaires, n'était pas mentionnée dans le dispositif de ses conclusions (Cass. soc., 24-4-24, n°22-22286).

► **Existence d'un contrat de travail**
Engagement religieux

L'engagement religieux d'une personne n'exclut l'existence d'un contrat de travail que pour les activités effectuées pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association culturelle légalement établie.

Ainsi, le fait que les fonctions exercées relèvent du système propre aux ministres du culte et des missions exclusivement religieuses, et soient considérées comme incompatibles avec une position salariée, ne justifie pas en soi l'exclusion de l'existence d'un contrat de travail, dès lors que le salarié exerçait au sein d'une association qui n'avait pas le statut d'association culturelle (Cass. soc., 24-4-24, n°22-20352).

► **Accord de modulation - Durée du travail**
Requalification en CDI

L'invalidité de l'accord collectif prévu à l'article L 3123-25 du code du travail, qui est une condition de recours à la modulation de la durée de travail, n'emporte pas la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet (Cass. soc., 24-4-24, n°22-15967).

► **Indemnité - Activité partielle**

L'indemnité d'activité partielle, ne peut être calculée en se référant aux attestations délivrées par la caisse de congés payés. L'indemnité d'activité partielle doit se calculer sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, selon la règle dite du maintien du salaire (Cass. soc., 24-4-24, n°22-20415).

► **PSE - Signature - Capacité**

L'accord sur le PSE, signé par le représentant de l'employeur n'ayant pas la qualité pour agir au nom de l'employeur, peut être régularisé avec effet rétroactif, et ce, même après la décision de validation de l'administration (CE, 3-4-24, n°465582).

► **PSE - Motif économique - IRP**

La différence de motif économique entre les courriers de licenciement envoyés aux salariés après la validation du PSE, et celui présenté lors de la procédure de consultation au CSE, ne constitue pas une irrégularité affectant ladite procédure de consultation (CE, 3-4-24, n°465582).

FOCUS

Lettre de licenciement : vigilance, le cumul de motifs est autorisé

Un licenciement peut être fondé sur plusieurs motifs comme le rappelle très régulièrement la Cour de cassation. Cela a été notamment le cas dans un arrêt du 3 avril 2024 (Cass. soc., 3-4-24, n°19-10747).

En l'espèce, un assistant de notaire est licencié pour faute grave.

A l'appui du licenciement, l'employeur reproche le non-respect des règles applicables à un acte authentique, ainsi que des erreurs et omissions à la gestion de dossiers confiés au salarié.

Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse par les juges en appel au motif que les griefs reprochés au salarié relevaient pour partie de l'insuffisance professionnelle.

L'employeur forme un pourvoi en cassation.

A l'appui du pourvoi, il argue qu'il est loisible à un employeur d'invoquer, dans la lettre de licenciement, des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors que pour chaque motif la procédure est respectée et que chaque motif procède de faits distincts. Il lui est donc permis d'invoquer à la fois des faits disciplinaires et non-disciplinaires.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur et affirme par conséquent que « *L'employeur, à condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts* ».

La Cour casse l'arrêt d'appel, faute pour les juges, de ne pas avoir recherché si les faits non-disciplinaires reprochés au salarié ne constituaient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La solution rendue par la Haute juridiction n'est pas nouvelle. Elle est même ancienne, puisqu'elle l'énonce quasiment mot pour mot depuis un arrêt du 23 septembre 2003 (Cass. soc., 23-9-03, n°01-41478). Le cas spécifique du cumul du motif disciplinaire et de l'insuffisance professionnelle a déjà été autorisé dans un arrêt du 21 avril 2022 (Cass. soc., 21-4-22, n°20-14408). Le juge doit donc analyser si chaque motif peut justifier un licenciement, et n'en écarter aucun.

Attention toutefois à l'excès de zèle, où l'employeur serait tenté de multiplier les motifs pour justifier d'un licenciement. La Cour de cassation le précise bien, chaque motif doit correspondre à des faits distincts. Il n'est donc pas permis qu'un même fait puisse fonder plusieurs motifs de licenciement.

Il convient, enfin, de rappeler que si le cumul de motifs de licenciement, inhérents à la personne du salarié est autorisé, le cumul motif personnel et motif économique ne l'est pas.

Si une lettre de licenciement vient à énoncer un motif personnel et un motif économique, le juge devra alors se pencher sur la cause première et déterminante du licenciement et apprécier si celle-ci et uniquement celle-ci, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 3-4-02, n°00-42583).