



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité importante susceptible d'être mentionnée ici n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► *Licenciement économique - Reclassement*

Des offres de reclassement adressées aux salariés menacés de licenciement économique, précisant qu'en cas d'intérêt pour l'un des postes proposés un entretien sera organisé avec une personne dédiée pour s'assurer de la compatibilité de leurs capacités avec l'emploi proposé, ne sont pas fermes et ne répondent pas à l'obligation de reclassement (Cass. soc., 11-9-24, n°23-10460).

► *Heures supplémentaires - Preuve*

Constituent des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande en paiement d'heures supplémentaires, la production par un salarié d'attestations de clients qui affirment que le salarié travaille à un certain horaire, une attestation du conjoint indiquant l'heure de départ du domicile et l'heure de retour du salarié, ainsi que la production de tickets de caisse (Cass. soc., 18-9-24, n°23-12443).

► *Durées de travail maximales - Dépassement*

La preuve du respect des durées maximales de travail incombe à l'employeur. Ainsi, le salarié ne doit pas prouver que le contingent annuel d'heures supplémentaires a été dépassé (Cass. soc., 18-9-24, n°23-12443 ; n°23-12441).

► *Prime - Paiement*

Un salarié ne peut être débouté de sa demande de paiement d'une prime au motif qu'il n'a pas démontré que le montant perçu a été mal calculé. C'est à l'employeur de justifier des éléments de calcul (Cass. soc., 18-9-24, n°23-15676).

► *Procédure collective - Procédure prud'homale Créances salariales*

Les instances en cours devant la juridiction prud'homale à la date d'ouverture d'une procédure collective sont poursuivies en présence du mandataire judiciaire et de l'administrateur lorsqu'il a une mission d'assistance. Ces instances n'ont toutefois que pour objet, dans ce cas, de constater les créances et d'en fixer leur montant (Cass. soc., 18-9-24, n°23-12899).

► *Rupture du contrat de travail - Force majeure*

La mise en place du chômage partiel n'a pas rendu la crise sanitaire de la Covid-19 irrésistible. N'est donc pas caractérisée la force majeure, qui autorise, le cas échéant, l'employeur à s'exonérer d'une partie de ses obligations découlant de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 18-9-24, n°23-12772).

► *Inaptitude - Reclassement*

Satisfait à son obligation de reclassement, l'employeur qui produit un registre d'entrée et sortie des personnels, avec les fiches de poste pourvus pendant la phase de recherche, et démontre ainsi l'impossibilité de reclasser le salarié en interne, et qui par ailleurs avait consulté un nombre conséquent de sites répartis sur l'ensemble du territoire national lesquels avaient répondu négativement à la demande de l'employeur (Cass. soc., 18-9-24, n°22-23827).

► *Licenciement verbal*

La manifestation, par l'employeur, de sa volonté irrévocable de rompre le contrat de travail, avant la tenue de l'entretien préalable, s'analyse en un licenciement verbal dépourvu d'une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 18-9-24, n°22-24363).

► *Travailleur indépendant - Contrat de travail Requalification*

Le fait de rendre des comptes à une société, de devoir traiter des demandes avec une certaine rapidité, de respecter des consignes données par la société, ne démontre pas un pouvoir de fixation unilatéral des conditions d'exécution du travail. De même que la faculté pour la société de facturer au travailleur, à des périodes précises, un montant différent selon la qualité du travail fourni, ne caractérise pas l'existence d'un pouvoir de sanction. Le contrat de prestation de services ne peut, par ces seules constatations, être requalifié en contrat de travail (Cass. soc., 18-9-24, n°22-23659).

► *Congé parental d'éducation*

La méconnaissance par le salarié du respect des délais de prévenance prévus à l'article L 1225-50 quant au départ souhaité en congé parental ou de passage à temps partiel, n'est pas sanctionnée par une irrecevabilité de la demande du salarié. Ainsi, le refus de l'employeur d'un congé parental, motivé uniquement par le non-respect des délais de prévenance de la part du salarié, peut être sanctionné par l'octroi de dommages-intérêts (Cass. soc., 18-9-24, n°23-18021).

► *Inaptitude - Licenciement*

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement pour inaptitude lorsque cette dernière est consécutive à un manquement de l'employeur, lequel est donc responsable de l'inaptitude du salarié. Tel est le cas, du licenciement d'un salarié en forfait-jours, lequel avait relaté son importante charge de travail au cours d'un entretien.

Et qu'en outre, un psychologue en charge du suivi du salarié, avait conclu à un état de troubles anxio-dépressifs et des conditions de travail portant atteinte à l'intégrité physique du salarié, en lien direct avec la déclaration d'incapacité (Cass. soc., 18-9-24, n°23-14652).

► **CDD - Recours - Abus**

Ne constitue pas un surcroît temporaire d'activité, l'ouverture d'un nouveau service dans l'entreprise qui s'inscrit dans son activité normale et permanente. Le CDD conduit sur ce fondement doit donc être requalifié en CDI (Cass. soc., 18-9-24, n°23-16782).

► **Travaux insalubres**

Le paiement du temps passé à la douche pour travaux insalubres et salissants n'est dû que si le salarié justifie accomplir un des travaux énumérés aux tableaux en annexe de l'arrêté ministériel du 23 juillet 1947 (Cass. soc., 18-9-24, n°22-23581 et suiv.).

► **Syndicat - Qualité**

La référence à un mouvement politique par une union de syndicats ne constitue qu'un positionnement idéologique et non la preuve que cette organisation poursuit des buts essentiellement politiques et ne serait qu'une émanation d'un parti politique. La sensibilité politique d'un syndicat ne saurait le priver de la qualité de syndicat dès lors qu'il agit dans l'intérêt qu'il considère être celui des salariés.

Par ailleurs, l'organisation ou la participation à des manifestations exprimant des opinions minoritaires ou non-conformistes, ne démontrent pas le non-respect des valeurs républicaines (Cass. soc., 25-9-24, n°23-16941).

► **Licenciement - Pouvoir du juge**

La rupture du contrat de travail n'ouvre droit pour le salarié qu'à des réparations de nature indemnitaire. En l'absence d'une disposition le prévoyant, ou à défaut de violation d'une liberté fondamentale, le juge ne peut pas annuler un licenciement, mais uniquement le déclarer sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 25-9-24, n°22-20672).

► **Vie Privée - Licenciement - Nullité**

Est nul, le licenciement fondé sur des propos tenus par le salarié dans un cadre strictement privé, au moyen de la messagerie professionnelle, et qui n'avaient aucun rapport avec l'activité professionnelle du salarié (Cass. soc., 25-9-24, n°23-11860).

► **Droit à la preuve**

Si l'accès par l'employeur, en dehors de la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié, de sorte que les preuves tirées de leur exploitation présentent un caractère illicite, cette illicéité ou cette déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats.

Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 25-9-24, n°23-13992).

FOCUS

Prise d'acte du salarié protégé : la qualité de salarié protégé ne fait pas tout !

Un salarié, fût-il protégé, demeure un salarié et ne peut pas échapper au pouvoir de direction de l'employeur. Il convient pour un tel salarié de ne pas brandir sa qualité de salarié protégé, à tort et à travers, car le résultat peut décevoir.

Dans un arrêt du 11 septembre 2024 (Cass. soc., 11-9-24, n°23-14627), un membre du CSE basé dans une agence avait été informé qu'il serait muté dans une autre agence pour une durée de 6 semaines. Le salarié prend acte de la rupture aux torts de l'employeur. Il sera débouté en appel, et forme par conséquent un pourvoi en cassation.

Au moyen de son pourvoi, le salarié invoque qu'aucune modification du contrat ou des conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé, peu importe les stipulations du contrat de travail. Le contrat de travail du salarié, prévoyait effectivement des déplacements occasionnels et limités dans le temps, ce à quoi le salarié tente de faire échec.

Le salarié reproche aux juges d'appel d'avoir considéré que le déplacement litigieux ne constituait que l'exercice normal du contrat, sans qu'il y ait un changement des conditions de travail, de sorte que l'accord du salarié n'était pas nécessaire.

Selon le salarié, au contraire, le changement de lieu de travail, en dehors du secteur d'activité dans lequel il exerce, pour une durée de plusieurs semaines constitue bien un changement des conditions de travail.

La Cour de cassation se range du côté des juges du fond. Elle estime que les déplacements provisoires, fût-ce en dehors du secteur d'activité du salarié, et pour une durée limitée, prévus au contrat, ne constituent pas un changement des conditions de travail. La Cour relève par ailleurs que par le passé le salarié avait déjà changé de lieu de travail de façon provisoire, et qu'il n'était pas démontré en quoi le déplacement litigieux était différent de ceux passés.

Enfin la Cour, tout comme les juges du fond constate que le salarié n'explique pas en quoi ce nouveau déplacement aurait entravé l'exercice de son mandat, ou porté atteinte excessive à ses impératifs personnels.

La prise d'acte du salarié est donc qualifiée de démission, son pourvoi est rejeté.

Que ce soit un changement du contrat ou des conditions de travail, lorsque la modification envisagée concerne un salarié protégé, son accord est toujours requis (Cass. soc., 15-2-23, n°21-20572). La Cour de cassation est constante sur cette règle.

La question porte donc sur la caractérisation d'une modification du contrat ou des conditions de travail.

En l'espèce, le fait que le déplacement souhaité vers une autre agence n'était que provisoire et exceptionnel ne permettait pas de retenir une modification des conditions de travail.

Si au contraire, l'affectation au nouveau lieu de travail devenait permanente, l'accord du salarié protégé n'aurait pas fait de doute.

De plus, ce qui est intéressant dans cet arrêt est que le salarié ne démontre pas une entrave à l'exercice de son mandat, ni une atteinte excessive à ses impératifs personnels, pour reprendre les termes de la Cour de cassation.

Ce faisant, la Cour rappelle une faculté qui est déjà permise aux salariés non protégés, à savoir refuser une modification des conditions de travail dès lors qu'une atteinte excessive est portée à sa vie personnelle et familiale (Cass. soc., 14-10-08, n°07-40523 ; Cass. soc., 29-5-24, n°22-21814).

L'entrave à l'exercice du mandat et une atteinte excessive à la vie personnelle et familiale du salarié faisant défaut dans le présent arrêt, les juges ne pouvaient que conclure à une prise d'acte injustifiée.

Cet arrêt, n'est donc pas attentatoire aux droits du salarié protégé. Il vient juste rappeler que celui-ci demeure sous la subordination juridique de l'employeur, et que par conséquent, il ne peut s'extraire de son autorité sans une justification satisfaisante.