



Actualités législatives et réglementaires

► Titres-restaurant

La loi n°2025-56 du 21 janvier 2025, visant à prolonger la dérogation d'usage des titres restaurant pour tout produit alimentaire, est parue au JO du 22.

► Avis d'extensions

Deux avis d'extension ont été publiés au JO du 22 :

- l'avis relatif à l'extension de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés ;
- l'avis relatif à l'extension de l'accord national interprofessionnel relatif à l'évolution du dialogue social.

► Entreprises adaptées - Entreprises de travail temporaire

L'arrêté du 16 janvier 2025, fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire, est paru au JO du 23.

Jurisprudence

► Heures supplémentaires

Constitue un élément suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires permettant à l'employeur d'y répondre, la production par un salarié d'attestations de clients, dont une indiquant que le salarié travaille tous les jours y compris pendant les vacances (Cass. soc., 15-1-25, n°23-19046).

► Dette du salarié

L'absence de faute lourde imputable au salarié ne fait pas obstacle à la demande en répétition de l'indu formée par l'employeur, notamment pour des frais professionnels payés à tort (Cass. soc., 15-1-25, n°23-19595).

► Salarié itinérant - Temps de travail effectif

Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié itinérant de sa demande de requalification de certains temps de trajet en temps de travail sans vérifier les conditions effectives d'accomplissement des trajets litigieux, alors qu'elle avait constaté que le salarié itinérant utilisait, pour se rendre sur son secteur d'intervention, un véhicule de service, équipé d'un système de géolocalisation, qui n'était pas un système de surveillance du travail mais d'optimisation des interventions auprès des clients dans une activité réglementée, et qu'il pouvait être contraint de dormir à l'hôtel lorsque le dernier lieu d'intervention était éloigné de plus de cent kilomètres ou une heure de son domicile (Cass. soc., 15-1-25, n°23-19595).

► Indemnité de licenciement

N'a pas le sens de salaire, en matière d'indemnités de rupture, et n'entre donc pas dans le calcul de celles-ci, une gratification bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement les montants et les bénéficiaires, et qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique (Cass. soc., 15-1-25, n°23-11600).

► Démission

La démission d'un salarié ne peut être déclarée claire et non équivoque, et la demande de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse rejetée, sans rechercher si le reproche du salarié fait à son employeur quant au non-paiement des heures supplémentaires ne constitue pas un manquement de l'employeur de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 15-1-25, n°23-16286).

► Accord de modulation - Opposabilité

Lorsque l'accord de modulation ne comporte pas de programme indicatif de répartition de la durée du travail, ni les conditions de réduction du délai dans lesquelles les salariés devaient être prévenus des changements de leurs horaires de travail, ni les contreparties dont le salarié bénéficierait dans cette hypothèse, celui-ci est inopposable au salarié, qui peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la base de la durée légale de travail (Cass. soc., 15-1-25, n°23-17785).

Attention, aujourd'hui, ce type d'accord ne peut plus être mis en place, mais cette jurisprudence pourrait s'appliquer aux accords d'aménagement du temps de travail prévus aux articles L 3121-41 et suivants.

► Heures supplémentaires

Constitue des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, une évaluation forfaitaire d'un nombre moyen d'heures supplémentaires accomplies chaque semaine, la production d'une liste de tâches prétendument accomplies et des attestations indiquant que le salarié est un très bon professionnel, attestations non remises en cause par l'employeur (Cass. soc., 15-1-25, n°23-19602).

► Travail temporaire - Requalification

La demande nouvelle en requalification d'un contrat de mission en CDI tend aux mêmes fins que la demande initiale en paiement d'une indemnité de requalification, même si le fondement juridique est différent, à savoir tirer les conséquences de la méconnaissance des règles relatives au travail temporaire. Cette demande nouvelle est par conséquent recevable en cause d'appel (Cass. soc., 15-1-25, n°23-19460).

► Obligation de sécurité - Harcèlement moral

Le rejet d'une demande de dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral, n'empêche pas une indemnisation du salarié au titre d'un manquement à l'obligation de sécurité, l'obligation de sécurité étant distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral (Cass. soc., 8-1-25, n°23-19996).

► CSE - Expertise

L'expert-comptable, désigné par le CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise, ne peut pas demander la communication de documents afférents à des périodes antérieures de plus de trois ans à la consultation (Cass. soc., 8-1-25, n°23-19403).

► Harcèlement moral

Pour apprécier l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. Ainsi, ne peut être rejetée la demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, sans dire si une surcharge de travail, une absence de primes, des troubles du sommeil, du stress et de l'anxiété qui ont valu un arrêt de travail, ne constituent pas dans leur ensemble des faits de harcèlement moral (Cass. soc., 18-12-24, n°23-21649).

FOCUS

Managers : attention au harcèlement moral institutionnel !

Par un arrêt remarqué et promu à une forte publicité, la chambre criminelle de la Cour de cassation vient de reconnaître le harcèlement moral institutionnel et son caractère pénal.

L'article 222-33-2 du code pénal dispose que : « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende* ».

Dans cette affaire, les dirigeants de France Telecom avaient établi une politique d'entreprise visant à réduire leurs effectifs affectant 20 000 agents et un plan de mobilité interne touchant 10 000 agents.

Le but était de déstabiliser les salariés et agents, de créer un climat professionnel anxiogène, en recourant notamment à des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations répétées au départ, des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles forcées, une surcharge de travail, une pression des résultats ou à l'inverse une absence de travail, un contrôle excessif et intrusif, une attribution de missions dévalorisantes, une absence d'accompagnement et de soutien adaptés des ressources humaines, des formations insuffisantes voire inexistantes, un isolement des personnels, des manœuvres d'intimidation, voire des menaces et des diminutions de rémunération, des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail des personnels, susceptible de porter atteinte à leur

droit et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

Ainsi, il s'agissait, via des méthodes de management violentes, de pousser les salariés à des départs volontaires pour éluder l'application des dispositions protectrices du droit du licenciement.

Un syndicat dépose une plainte pour harcèlement moral de 39 salariés à l'encontre des dirigeants.

La cour d'appel les a déclarés coupables de harcèlement moral institutionnel sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal.

Les dirigeants forment un pourvoi en cassation en arguant du fait qu'ils ne peuvent être condamnés pour harcèlement moral pour avoir mis en œuvre une politique générale d'entreprise de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail, et non sur un harcèlement délibéré sur autrui.

La Cour de cassation rejette le pourvoi (Cass. crim. 21-1-25, n°22-87145). Elle considère que : « *constituent des agissements entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à*

la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel ».

Ainsi, nul besoin que le harcèlement soit envisagé à l'encontre d'une seule personne déterminée, la loi permet de réprimer l'ensemble des décisions prises dans le cadre d'une politique générale de l'entreprise susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés dans leur ensemble.

Rappelons que la chambre sociale de la Cour de cassation a depuis longtemps reconnu ce type de harcèlement moral (Cass. soc., 10-11-09, n°07-45321; Cass. soc., 21-5-14, n°13-16341).

Mais, en l'espèce, il s'agit du premier arrêt rendu en matière pénale qui reconnaît que le harcèlement moral managérial ou institutionnel entre dans la définition de l'article 222-33-2 du code pénal...

Une telle reconnaissance pénale du harcèlement moral institutionnel et la possibilité de condamnation des dirigeants (et non, seulement de la personne morale) va conduire les managers (et les écoles de management) à faire évoluer leurs discours.