



Actualités législatives et réglementaires

► Justice et prud'hommes

Deux lois sont parues au JO du 22 novembre :

- la loi organique n°2023-1058 du 20 novembre 2023 relative à l'ouverture, à la modernisation et à la responsabilité du corps judiciaire ;
- et la loi n°2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027.

Cette dernière modifie notamment le code du travail sur les désignations des conseillers prud'hommes et en matière de saisie des rémunérations.

► Plateformes

La décision du 13 novembre 2023, relative à l'homologation de l'accord du 19 septembre 2023 sur la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation dans le secteur des plateformes VTC, est parue au JO du 24.

► JO

Le décret n°2023-1078 du 23 novembre 2023, relatif à la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des jeux Olympiques de 2024, est paru au JO du 24.

Jurisprudence

► Violation statut protecteur - Indemnité

Lorsque le salarié protégé demande sa réintégration pendant la période de protection, il a droit, au titre de la violation du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration. Cette indemnité lui est également due lorsque la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection, pour des raisons qui ne lui sont pas imputables. Toutefois, dans cette hypothèse, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.

Ainsi un salarié qui présente sa demande de réintégration plus de 11 ans après son licenciement a abusivement tardé à demander sa réintégration, de sorte qu'il n'a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective (Cass. soc., 8-11-23, n°21-25684).

► Frais personnels - Remboursement de l'indu

Un employeur, qui s'est engagé à prendre en charge uniquement les frais professionnels de carburant et non les dépenses pour des besoins personnels, peut demander le remboursement de ces dernières dépenses, même si le licenciement pour faute grave (pour manquement aux règles d'utilisation de la carte carburant et d'utilisation du véhicule) est jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse. En effet, la mise en œuvre de l'action en répétition de l'indu n'est pas subordonnée à une absence de faute de celui qui a payé alors qu'il n'aurait pas dû (Cass. soc., 8-11-23, n°22-10384).

► Appel

Selon l'article 930-3 du CPC, les notifications entre un avocat et un défenseur syndical sont effectuées par LRAR ou par voie de signification. L'article 114 prévoit qu'aucun acte de procédure ne peut être déclaré nul pour vice de forme si la nullité n'en est pas expressément prévue par la loi, sauf en cas d'inobservation d'une formalité substantielle ou d'ordre public et que la nullité ne peut être prononcée qu'à charge pour l'adversaire qui l'invoque de prouver le grief que lui cause l'irrégularité, même lorsqu'il s'agit d'une formalité substantielle ou d'ordre public.

Il en résulte que la remise des conclusions par l'appelant, en main propre à l'avocat de l'intimé contre récépissé, faite en lieu et place de la notification par LRAR, qui établit non seulement la remise mais aussi sa date certaine, ne saurait donner lieu à caducité de l'appel mais constitue une irrégularité de forme qui n'est susceptible d'être sanctionnée, le cas échéant, que par le prononcé d'une nullité de forme sur la démonstration d'un grief (Cass. 2^{ème} civ., 23-11-23, n°21-22913).

► Liquidation judiciaire

L'annulation du jugement d'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire d'un débiteur n'affecte pas les licenciements régulièrement prononcés avant cette annulation par le liquidateur, dès lors que la juridiction ayant annulé le jugement a ouvert elle-même la liquidation judiciaire du débiteur (Cass. soc., 22-11-23, n°20-23640).

► Syndicat - Qualité à agir

Relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession, l'action d'un syndicat fondée sur le principe d'égalité de traitement et qui tend, d'une part, à solliciter des augmentations générales de

salaires revalorisées à la suite d'une NAO, et d'autre part à mettre fin à l'inégalité invoquée.

La circonstance que seuls quelques salariés sont concernés par l'inégalité de traitement est sans incidence sur le droit d'agir du syndicat (Cass. soc., 23-11-23, n°22-11238).

► **Syndicat - Qualité à agir**

Un syndicat ne peut agir à la place des salariés concernés, en demande de versement d'une prime de treizième mois impayée (action de substitution).

En revanche, un syndicat est recevable à demander la reconnaissance d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession qui résulte du non-paiement de la prime, ce non-paiement portant atteinte au principe d'égalité de traitement, et à demander par conséquent des dommages-intérêts à l'employeur sur ce fondement (Cass. soc., 22-11-23, n°22-14807).

► **Congés payés - Préjudice**

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Le paiement des congés payés ne permet pas à lui seul de justifier que l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer son droit à congé.

Un salarié peut ainsi demander la réparation du préjudice résultant de l'absence de prise de ses congés (Cass. soc., 15-11-23, n°21-25026).

► **VRP - Licenciement - Cumul d'indemnités**

L'indemnité de clientèle, qui a pour objet de réparer le préjudice causé au représentant par la perte de la clientèle qu'il a créée, apportée ou développée au profit de son ancien employeur, peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui a pour objet de réparer le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi (Cass. soc., 15-11-23, n°22-19166).

► **Indemnité - Occupation du domicile**

Il incombe à l'employeur, qui conteste devoir une indemnité pour occupation du domicile à des fins professionnelles, de démontrer avoir mis effectivement à la disposition du salarié un local professionnel pour y exercer son activité et, qu'à défaut d'un tel local mis à disposition, il appartient au juge d'évaluer le montant de l'indemnité d'occupation due de ce chef au salarié (Cass. soc., 15-11-23, n°21-26021).

► **Formation professionnelle**

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié qui en fait la demande avant la fin du préavis, peut bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, financée par l'employeur en fonction des heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation.

Il doit donc, à ce titre, être informé sur ses droits individuels à formation (Cass. soc., 15-11-23, n°22-12933).

► **CDD - Formalisme**

La signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en CDI.

Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse (Cass. soc., 15-11-23, n°22-15715).

► **Prime - Modalités d'octroi**

Si l'employeur peut assortir la prime qu'il institue, de conditions, encore faut-il que celles-ci ne portent pas une atteinte injustifiée et disproportionnée aux libertés et droits fondamentaux du salarié.

Ne porte pas une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail le fait de subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue (Cass. soc., 15-11-23, n°22-14433).

► **Assignment d'objectifs**

Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. La preuve incombe à l'employeur (Cass. soc., 15-11-23, n°22-11442).

► **Usage - Qualification**

Un juge ne peut qualifier d'usage des primes dites exceptionnelles, sans avoir constaté la constance et la fixité de ces primes (Cass. soc., 15-11-23, n°21-14262).

► **Licenciement - Indemnités - Assiette**

N'entrent pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de requalification de CDD en CDI, ni dans celle de calcul de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la distribution d'actions gratuites et l'attribution d'option sur titres au salarié (Cass. soc., 15-11-23, n°22-12501).

► **Contrat de travail - Qualification Procédure en appel**

S'il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en apporter la preuve, son absence de comparution devant la cour d'appel ne dispense pas cette juridiction d'examiner la pertinence des motifs par lesquels le premier juge a retenu l'existence d'un contrat de travail apparent et l'absence de preuve par le défendeur de son caractère fictif (Cass. soc., 15-11-23, n°22-19764).

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

Un juge, qui constate qu'un salarié, ayant saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat en raison de divers manquements de l'employeur, qui

décide de partir à la retraite avant la décision judiciaire, peut faire produire à celui-ci les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou au contraire d'un départ volontaire à la retraite (Cass. soc., 15-11-23, n°21-22320).

► **Prime sur objectifs - Versement**

Si l'ouverture du droit à un élément de rémunération afférent à une période travaillée peut être soumise à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à rémunération, qui est acquis lorsque cette période a été intégralement travaillée, ne peut être soumis à une condition de présence à la date, postérieure, de son versement (Cass. soc., 15-11-23, n°22-12456).

► **Rupture conventionnelle**

L'existence, au moment de la conclusion de la convention de rupture, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la rupture conventionnelle homologuée.

Ayant constaté que le salarié, qui s'était vu offrir le choix entre un licenciement pour faute et une rupture conventionnelle, n'avait pas usé de son droit de rétractation et n'établissait pas que la rupture conventionnelle avait été imposée par l'employeur, le juge a pu décider qu'il ne rapportait pas la preuve d'un vice du consentement (Cass. soc., 15-11-23, n°22-16957).

► **Groupe de sociétés - Comité de groupe**

Pour la constitution d'un comité de groupe, une personne physique peut être considérée comme entreprise dominante d'un groupe de sociétés au sens de l'article L 233-3 du code de commerce dès lors que :

- les droits de vote attachés aux participations ne soient pas exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dans lesquelles sont détenues les participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements ;
- et que la personne physique, détentrice de tout ou partie du capital, s'immisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe (Cass. soc., 22-11-23, n°22-19282).

► **Contrat d'apprentissage - Rupture**

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, ce délai étant suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie (Cass. soc., 15-11-23, n°21-23949).

► **Accident de circulation Faute inexcusable de l'employeur**

Constitue une faute inexcusable imputable à l'employeur, l'accident de circulation ayant comme origine des fautes de conduite du chauffeur, dès lors que ce dernier avait signalé à son employeur son état de fatigue important lié à l'absence de repos durant la nuit, ce qui était de nature à mettre le salarié en danger.

Le salarié n'avait pas, en outre, à solliciter, ni à exercer son droit de retrait en de telles circonstances (Cass. 2^{ème} civ., 16-11-23, n°22-10357).

► **Avis d'inaptitude**

Ayant examiné la procédure suivie par le médecin du travail, le rapport du médecin inspecteur du travail et les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis, la cour d'appel a pu rejeter la demande d'annulation de l'avis, substituant ainsi son avis à celui du médecin du travail en décidant que l'avis d'inaptitude devait être confirmé (Cass. soc., 15-11-23, n°21-22795).

► **Clause de non-concurrence - Clause pénale**

La contrepartie financière de la clause de non-concurrence a la nature d'une indemnité compensatrice de salaire stipulée en conséquence de l'engagement du salarié de ne pas exercer, après la cessation du contrat de travail, d'activité concurrente à celle de son ancien employeur et ne constitue pas une indemnité forfaitaire prévue en cas d'inexécution d'une obligation contractuelle. Une clause pénale ne peut être modérée par le juge au motif que l'employeur a obtenu le remboursement par le salarié de la contrepartie financière de cette clause. Dès lors, est impropre à justifier la modération par le juge de la clause pénale convenue par les parties en cas de violation de la clause de non-concurrence le fait que l'employeur ait obtenu le remboursement par le salarié de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence (Cass. soc., 15-11-23, n°22-15543).

FOCUS

Pour consentir, il faut une proposition précise !

En principe, le salarié doit donner son consentement exprès à toute modification de son contrat. L'accord du salarié ne peut être déduit de la seule poursuite, par lui, de l'exécution de son contrat de travail aux nouvelles conditions (Cass. soc., 9-11-11, n°09-73040 ; Cass. soc., 26-6-19, n°17-20723).

Il existe une exception à ce principe en présence d'une modification du contrat de travail reposant sur un motif économique (à savoir l'un des motifs prévus par l'article L 1233-3).

Sous réserve, d'avoir respecté une procédure spécifique énoncée à l'article L 1222-6, le défaut de réponse du salarié à la proposition de modification dans le délai d'un mois vaut acceptation de ladite proposition (15 jours en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire - art. L 1233-60-1).

Le respect de cette procédure est essentiel pour que l'employeur puisse se prévaloir tant d'une acceptation (expresse, ou tacite par

le silence du salarié) que d'un refus de la modification par le salarié (Cass. soc., 30-4-14, n°13-11034; Cass. soc., 28-9-16, n°15-16775). A défaut, le licenciement pour refus de la modification proposée pourrait, par exemple, être jugé sans cause réelle et sérieuse.

La procédure spécifique consiste en l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Quelles sont les mentions devant figurer dans la lettre de proposition d'une modification du contrat de travail reposant sur une cause économique ?

Le Code du travail est silencieux sur le sujet. La jurisprudence a apporté des précisions pour garantir une véritable réflexion, puis le consentement éclairé du salarié sur la proposition de modification formulée par l'employeur :

- **La lettre doit préciser la proposition de modification du contrat.**

L'employeur est tenu d'informer le salarié dans la LRAR « de ses nouvelles conditions d'emploi afin de lui permettre de prendre position sur l'offre qui lui est faite en mesurant les conséquences de son choix. A défaut, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse » (Cass. soc., 8-11-23, n°22-10350).

N'est pas suffisamment précise, la proposition de modification de contrat qui ne mentionne ni la date d'affectation définitive du salarié sur son nouveau lieu de travail, ni ne précise n'indique (dans l'attente) le ou les lieux temporaires d'affectation (en ciblant, par exemple comme en l'espèce, tout le département des Landes).

- **La lettre doit préciser le motif économique pour lequel cette modification est envisagée (Cass. soc., 8-11-23, n°22-11369).**
- **La lettre doit préciser le délai de réflexion d'un mois laissé au salarié (Cass. soc., 21-1-15, n°13-22963).**

En revanche, il n'existe aucune obligation pour l'employeur de viser expressément l'article L. 1222-6 s'il précise que (Cass. soc., 8-11-23, n°22-12412) :

- la modification du contrat de travail proposée est motivée par une réorganisation en cours, comportant la redéfinition des périmètres commerciaux des VRP, ayant pour objectif de préserver la compétitivité de l'activité commerciale afin de dynamiser les ventes et d'améliorer la situation économique de la société ;
- le salarié disposait d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la date de présentation, le silence valant acceptation.