



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Travailleur des plateformes*

L'arrêté du 7 mars 2024, modifiant l'arrêté du 19 janvier 2024 relatif à la liste électorale pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est paru au *JO* du 9.

### ► *Droit syndical - Entreprises de moins de 11 salariés*

L'arrêté du 7 mars 2024, relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour la mesure en 2024 de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 10.

### ► *Travail de nuit*

L'arrêté du 13 mars 2024, abrogeant l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif, est paru au *JO* du 15.

## Jurisprudence

### ► *Mise à la retraite*

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur, justifiée par l'objectif de préserver sa santé, et ne portant pas atteinte à ses revenus, ne caractérise pas une discrimination en raison de l'âge (Cass. soc., 6-3-24, n°22-18100).

### ► *Prime*

Une prime de bilan, désignée comme une prime exceptionnelle versée chaque année à un salarié, a le caractère d'une prime obligatoire.

L'employeur ne peut exclure un salarié du versement de cette prime sans aucune justification, notamment dès lors que ses collègues ont bénéficié de cette prime.

La prime ayant caractère obligatoire, l'employeur est tenu de la verser au salarié (Cass. soc., 6-3-24, n°22-17451).

### ► *Licenciement - Insuffisance professionnelle*

L'insuffisance professionnelle, à moins qu'elle ne résulte d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée de la part du salarié, n'est pas considérée comme une faute grave.

Des erreurs telles que des qualifications incorrectes pour des clients, des oublis dans l'élaboration de contrats de travail, et la non-déclaration d'un accident du travail, ne constituent pas en elles-mêmes une faute grave.

Le juge doit examiner si la mauvaise exécution des tâches et les erreurs commises par le salarié sont le résultat d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée avant de conclure à une faute grave (Cass. soc., 6-3-24, n°22-19559).

### ► *Dénonciation de faits de harcèlement Licenciement*

La dénonciation par un salarié de faits de harcèlement et de discrimination mensongers ne peut justifier un licenciement, sauf si la mauvaise foi du salarié est avérée.

Les allégations de harcèlement moral et de discrimination figurant dans la lettre de licenciement rendent le licenciement nul, sauf s'il est avéré que le salarié a agi de mauvaise foi (Cass. soc., 6-3-24, n°22-19353).

### ► *Clause de non-concurrence*

L'employeur qui entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant toute stipulation ou disposition contraire.

Par conséquent, il convient de prendre en compte la date de fin du préavis comme étant la date de départ effective, et non la date de rupture du contrat (Cass. soc., 6-3-24, n°22-18040).

### ► *Contrat d'accompagnement dans l'emploi Requalification*

La seule mention « *contrat d'accompagnement dans l'emploi* », suffit à satisfaire à l'exigence de définition du motif du contrat à durée déterminée.

La simple mention dans le corps d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi d'un « *accroissement temporaire d'activité suite à une nouvelle activité* » n'est pas suffisante pour remettre en cause la qualification du contrat en contrat de travail à durée déterminée, et cela ne donne pas lieu à la possibilité de demander sa requalification en contrat à durée indéterminée (Cass. soc., 13-3-24, n°22-20031).

► **Délai - Entretien - Rupture conventionnelle**

Aucun délai n'est à respecter entre l'entretien pendant lequel l'employeur et le salarié discutent du principe de la rupture conventionnelle, et le moment de la signature de celle-ci.

L'entretien ayant lieu avant la signature de la convention de rupture, permet d'écarter tout vice du consentement (Cass. soc., 13-3-24, n°22-10551).

► **Prescription - Requalification**

La demande visant à requalifier un contrat de travail intermittent en contrat de travail à temps complet est assimilée à une réclamation pour le paiement de salaires, est par conséquent soumise à un délai de prescription de trois ans (Cass. soc., 13-3-24, n°22-14004).

► **Prétentions - Appel**

La demande de dommages-intérêts formée devant la cour d'appel par le salarié aux fins d'indemnisation des conséquences de son licenciement en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle tend aux mêmes fins que celle qui vise à obtenir le paiement des indemnités légales propres à la rupture du contrat par l'employeur à raison d'une inaptitude.

Par conséquent, la demande d'indemnité de licenciement présentée en appel est considérée comme recevable (Cass. soc., 13-3-24, n°21-25827).

► **Temps de déplacement - Temps de travail Effectif**

Les temps de déplacement pendant lesquels le salarié restait joignable pour ses collaborateurs, leur permettant ainsi de le contacter, que ce soit lorsqu'il était effectivement à l'étranger ou pendant ses déplacements, où il demeurerait constamment disponible pour son employeur, doivent être considérées comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 13-3-24, n°22-11708).

► **Heures supplémentaires - Repos compensateur Contingent**

Seules les heures supplémentaires qui ont effectivement été intégralement compensées par la prise d'un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires

Ainsi, les heures effectuées par le salarié pour lesquelles il n'a pas pu bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux quatre premières heures supplémentaires accomplies sont imputées sur ce contingent (Cass. soc., 13-3-24, n°22-11708).

► **Reclassement - Licenciement pour inaptitude**

La proposition d'un poste entraînant une diminution de la rémunération du salarié ne satisfait pas à l'obligation de reclassement imposée à l'employeur.

Par conséquent, le refus du salarié d'accepter ce nouveau poste, en raison de la baisse de rémunération qu'il entraînerait et de la modification qu'il induirait dans son contrat de travail, n'est pas fautif (Cass. soc., 13-3-24, n°22-18758).

► **Appel**

L'appelant qui demande l'annulation du jugement, pour un autre motif que celui tiré de l'irrégularité de l'acte introductif d'instance, doit conclure subsidiairement au fond.

A défaut, la cour d'appel ne peut que confirmer le jugement (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 7-3-24, n°22-11804).

► **Résiliation judiciaire - Formation professionnelle**

Un salarié ne peut être débouté de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, qu'il demande, en raison de la suspension par son employeur de son contrat pour absence de certification valide, alors qu'il revenait à l'employeur de mettre en œuvre la formation périodique et les examens correspondants, de manière à permettre le renouvellement de la certification (Cass. soc., 28-2-24, n°21-17577).

► **CDD - Requalification - Rappel de salaire**

Le salarié, dont les CDD non successifs ont été requalifiés en CDI à temps complet, ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles séparant chaque contrat, qu'à la condition de démontrer qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur durant ces périodes (Cass. soc., 28-2-24, n°22-11149).

► **Licenciement - Nullité - Congés payés**

Un salarié dont le licenciement a été reconnu nul, et qui a travaillé pour un autre employeur durant la période allant de son éviction à sa réintégration, ne peut demander au premier employeur le paiement des congés payés pour la période où il a travaillé auprès de l'autre employeur (Cass. soc., 28-2-24, n°21-25520).

► **Maladie professionnelle**

Une maladie contractée par un salarié n'est présumée d'origine professionnelle qu'à la condition que celui-ci ait personnellement effectué un des travaux limitativement énumérés dans les tableaux de maladies professionnelles.

A défaut d'avoir accompli l'un de ces travaux, l'origine professionnelle de la maladie doit être écartée (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 29-2-24, n°21-20688).

## FOCUS

### *Salarié : dire ce qui ne va pas, c'est permis !*

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) s'est penchée récemment sur la liberté d'expression du salarié, l'étendue de celle-ci et ses limites (CEDH, 20-2-24, Dede c/Turquie, n°48340/20).

Ce Focus est l'occasion de revenir brièvement sur cette liberté.

Les faits sont assez classiques. Un salarié critique les méthodes de gestion d'un supérieur hiérarchique et se fait licencier pour avoir émis cette critique. La particularité en l'espèce tenait au fait que la critique avait été faite auprès d'un cercle restreint de personnes (le service RH de l'entreprise) au moyen d'un mail.

La Cour retient dans cette affaire une violation de l'article 10 de la CESDH (article qui protège la liberté d'expression et d'opinion). Selon elle, les juges nationaux n'ont pas procédé à un examen suffisamment approfondi de la teneur du mail. Ils n'ont pas non plus démontré que le mail avait provoqué des désagréments sur le lieu de travail. Enfin, les juges ont validé sans réserve le licenciement, sans étudier la possibilité d'une sanction plus légère. Enfin, la Cour relève que le message n'avait été diffusé qu'à un cercle restreint de personnes.

Il découlait ainsi de tous ces éléments, que le licenciement constituait une violation de la liberté d'expression du salarié, et que le licenciement était injustifié.

La solution de la juridiction européenne n'est pas nouvelle, elle a le mérite de réaffirmer la liberté d'expression dont jouit le salarié, en rappelant les limites qui entourent cette liberté.

Tout d'abord, il faut rappeler que la liberté d'expression est, selon la CEDH, l'un des « *fondements essentiels d'une société démocratique* » et qu'elle vaut aussi bien pour les idées ou informations acceptées, que pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent (CEDH, 12-9-11, Palomo Sanchez c/ Espagne, n°28955/06). Les exceptions à cette liberté doivent être interprétées strictement, et les besoins de restriction doivent être établis de manière convaincante.

La Cour, au moyen du présent arrêt, en profite pour rappeler qu'il faut distinguer la critique de l'insulte, cette dernière pouvant justifier une sanction (arrêt Palomo Sanchez c/ Espagne précité).

La Cour rappelle que bien qu'il soit nécessaire de respecter une bonne foi, et qu'il existe un devoir de loyauté du salarié envers son employeur, ce devoir n'est pas absolu. Il ne pèse pas sur le salarié une obligation de réserve qui entraînerait sur lui, « *une sujétion* » aux intérêts de l'employeur (arrêt Palomo Sanchez c/Espagne précité).

La Cour rappelle également aux juges qu'ils doivent toujours opérer une balance des intérêts, et droits en présence. En l'espèce, il s'agissait de confronter la liberté d'expression d'une part, et la préservation de la réputation d'autrui, d'autre part. Ne s'étant pas astreint à cette mission, les juges ont donc été désapprouvés par la juridiction européenne.

Pour ce qui est du droit français, la Cour de cassation se conforme aux prescriptions de la CEDH, elle affirme la souveraineté des juges du fond, mais contrôle quand il est question d'une liberté fondamentale, telle la liberté d'expression, que les juges ont bien pesé les intérêts en présence. La Cour de cassation exhorte aux juges, de vérifier « *concrètement* » si les mesures prises à l'encontre d'un salarié sont nécessaires, adéquates et proportionnées eu égard à l'objectif poursuivi (Cass. soc., 20-4-22, n°20-10852, arrêt Tex).

La Haute juridiction française, a également appliqué le critère de publicité des propos dans des affaires nationales. Elle a ainsi jugé qu'une lettre critiquant un supérieur hiérarchique en des termes vifs, mais dont la fausseté n'était pas établie, et dont la diffusion a été limitée à l'entreprise n'est pas constitutive d'un abus de la liberté d'expression (Cass. soc., 9-11-09, n°08-41927). Au contraire, caractérise un abus de la liberté d'expression, le fait pour un salarié de s'exprimer sur un site internet accessible à tout public et de formuler sur ce site, des propos déloyaux, malveillants, et excessifs à l'égard de l'employeur (Cass. soc., 11-4-18, n°16-18590).

Retenons, à l'issue de ce Focus, que la liberté d'expression du salarié est une liberté fondamentale, dont il convient d'assurer une forte protection. Elle connaît cependant des limites, dont l'identification n'est pas toujours aisée.