



Actualités législatives et réglementaires

► CDD

L'arrêté du 20 novembre 2019, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail est paru au JO du 28.

► Travail temporaire

L'arrêté du 20 novembre 2019, fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire, est paru au JO du 28.

► VAE

L'arrêté du 21 novembre 2019, fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences, est paru au JO du 28.

Jurisprudence

► Discrimination syndicale

L'exercice d'activités syndicales ne peut pas être pris en considération dans l'évaluation professionnelle du salarié, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser. (Cass. soc., 23-10-19, n°18-14976). En l'espèce, le fait de mentionner les absences syndicales sur une fiche d'évaluation laisse présumer une discrimination.

► Salarié protégé - Entretien préalable

L'article L.1232-4 du code du travail dispose que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cette liberté de choix, garantie par le code du travail, interdit à l'employeur de convoquer deux représentants du personnel à des entretiens préalables au même moment. En l'espèce, une salariée syndiquée souhaitait se faire assister par une autre salariée du même syndicat, qui avait un entretien prévu à la même heure. Le cas échéant, la procédure de licenciement est irrégulière (CAA Nantes, 14-11-19, n°18NT03372).

► CDD - Terme

Un CDD conclu pour le remplacement d'une salariée absente ne prend fin qu'au retour de celle-ci, lorsque le contrat de travail ne précise pas le motif exact de l'absence de la salariée. En l'espèce, une salariée en congé de maternité prolonge son absence par un congé parental. L'employeur embauche deux salariés différents : un pour le congé de maternité et un pour le congé parental. Le premier salarié intente une action en justice pour rupture anticipée injustifiée de son contrat.

Les juges se réfèrent au contrat qui stipule que : « dans l'hypothèse où l'absence de la salariée remplacée se prolongerait, le contrat se poursuivrait jusqu'au surlendemain du retour de l'intéressée qui constituerait le terme automatique de la relation contractuelle » pour justifier le fait que le contrat initial aurait dû se poursuivre jusqu'au retour de la salariée absente (Cass. soc., 6-11-19, n°18-10799).

► Diffamation

Peut constituer une diffamation, la dénonciation d'un harcèlement auprès de tiers étrangers au milieu professionnel (Cass. crim., 26-11-19, n°19-80360).

► Contrat de travail - Bonus

Des dispositions contractuelles prévoyant l'attribution d'un bonus, déterminé en fonction des performances d'un salarié et de celles du groupe au cours de l'année précédente, placé sur un compte de rémunération différé ne peut pas être affecté par les pertes ultérieures du groupe (Cass. soc., 6-11-19, n°18-13684).

► Contrats saisonniers

La reconduction de contrats saisonniers peut être prévue par une convention collective.

Si l'employeur ne reconduit pas ces contrats, cela n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en un CDI.

Seuls des dommages et intérêts réparant le préjudice subi pourront être octroyés au salarié (Cass. soc., 20-11-19, n°18-14118).

► **Harcèlement moral**

L'employeur qui ne diligente pas d'enquête ou ne prend aucune mesure à la suite de dénonciation d'agissements de harcèlement moral de son salarié manque à son obligation de sécurité. Et ce, même si les agissements qu'il dénonce ne sont pas constitués (Cass. soc., 27-11-19, n°18-10551).

► **Départ à la retraite**

L'indemnité légale de départ à la retraite versée par l'employeur à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse et l'usage dit du «*coup de chapeau*» pratiqué par l'employeur n'ont pas le même objet et peuvent donc se cumuler. Cet usage consiste, pour les salariés n'ayant pas atteint le dernier échelon indiciaire, à leur permettre de bénéficier, 6 mois avant leur départ à la retraite, d'une augmentation de salaire. Ce qui entraîne une majoration consécutive du montant de leur retraite (Cass. soc., 20-11-19, n°18-19578 ; n°18-19671 ; n°18-19644).

► **Préretraite amiante**

Le salarié qui n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante et qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant ainsi un risque élevé de développer une pathologie grave peut agir contre son employeur en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, pour manquement de ce dernier à cette obligation (Cass. soc., 20-11-19, n°18-19578 ; n°18-19671, n°18-1964, n°18-19640).

► **Prime de transport**

La prime de transport relève du régime des frais professionnels. Ainsi, l'action en paiement de cette prime n'est pas soumise à la prescription triennale applicable à

l'action en paiement ou en répétition du salaire (Cass. soc., 20-11-19, n°18-20208). Dans un tel cas, la prescription est de deux ans.

► **Prescription**

En cas de réforme réduisant le délai de prescription, le nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure (Cass. soc., 20-11-19, n°18-20208).

► **Remboursement par l'employeur**

En cas d'infraction commise par un salarié, l'employeur est redevable du remboursement des contraventions lorsqu'il les a provoqués par ses instructions ou par sa négligence (Cass. soc., 20-11-19, n°18-13697).

► **Réintégration**

En cas de licenciement nul, le salarié doit être réintégré. Le salarié ne peut pas être réintégré si le poste qu'il occupait ainsi que les postes équivalents ont été pourvus. Cela constitue une impossibilité matérielle de réintégration du salarié (Cass. soc., 27-11-19, n°18-10551).

► **Licenciement économique Reclassement**

La gérance de deux sociétés par une même personne n'implique pas en soi la possibilité d'effectuer entre elles la permutation de tout ou partie du personnel. En cas de licenciement économique d'un salarié, son reclassement ne peut être opéré que dans l'entreprise ou les entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 23 octobre 2019, n° 18-11519).

FOCUS

L'employeur peut-il demander le remboursement d'un trop-perçu versé au salarié ?

La Cour de cassation a déjà jugé que le caractère volontaire et persistant de la dissimulation à l'employeur de l'existence d'un trop-perçu de rémunération, y compris après la réclamation par l'employeur du trop-perçu pour une partie de la période concernée, peut constituer une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. soc., 11-9-19, n°18-19522).

Lorsque l'employeur verse une rémunération au salarié supérieure à ce qu'il peut réellement prétendre, celui-ci est fondé à demander le remboursement du trop-perçu, y compris lorsque ce trop-perçu a été versé, par erreur, pendant plusieurs années.

L'employeur peut opérer des retenues sur le salaire dans la limite des portions saisissables du salaire.

Les proportions dans lesquelles les rémunérations peuvent être saisies sont fixées chaque année par décret (pour l'année 2019 : décret n°2018-1156 du 14 décembre 2018 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, JO du 16-12-18).

En tout état de cause, il doit rester au salarié une somme égale au montant du RSA pour un salarié seul. En revanche, pour toutes les sommes qui n'ont pas le caractère de salaire (ex : indemnités de licenciement..), la compensation peut être intégrale.

A noter que le paiement effectué en connaissance de cause ne fait pas obstacle à l'exercice par son auteur de l'action en répétition de l'indu (Cass. soc., 17-5-11, n°10-12852).

Egalement, l'absence de faute de l'employeur n'est pas une condition de mise en œuvre de l'action en répétition de l'indu.

L'employeur peut demander le remboursement du trop-perçu dans la limite de la prescription des salaires, soit 3 ans.

Compensation sur salaire pour fournitures

L'employeur ne peut opérer une retenue sur salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature (art. L 3251-1 du code du travail). Par dérogation aux dispositions de l'article L 3251-1, une compensation entre le montant des salaires et les sommes qui seraient dues à l'employeur peut être opérée dans les cas de fournitures suivants : outils et instruments nécessaires au travail, matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage, sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets (art. L 3251-2 du code du travail). Cette compensation sur le salaire doit se faire dans la limite des quotités saisissables. Elle peut se faire sans limite lorsqu'elle s'opère sur des indemnités de licenciement.

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne pouvant résulter que de sa faute lourde, un employeur ne peut, dès lors, retenir sur le salaire d'un travailleur le coût du renouvellement d'un badge lorsque celui-ci l'a détérioré (Cass. soc., 20-4-05, n°03-40069). En l'absence de faute lourde, l'employeur ne peut adopter un tel comportement. Autrement dit, la responsabilité pécuniaire d'un salarié sur le plan contractuel ne peut être engagée à l'égard de l'employeur qu'en cas de faute lourde de sa part. Ce principe vaut également pour le droit à compensation prévu aux articles L 3251-1 et L 3251-2 du code du travail.

La faute lourde se définit comme celle commise par le salarié dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Partant de là, un simple manquement, une faute légère, voire une faute grave du travailleur ne suffiront pas à engager sa responsabilité pécuniaire à l'égard de l'employeur. Il ne suffit pas qu'un préjudice soit constaté à l'encontre de l'entreprise, il faut que l'élément intentionnel soit établi. Il a ainsi été jugé que le détournement par un salarié de fonds appartenant à l'entreprise ne suffit pas à établir l'existence d'une faute lourde, il est nécessaire de démontrer qu'en commettant ce détournement, le salarié a eu l'intention de nuire à l'employeur (Cass. soc., 6-7-99, n°97-42815). Si un doute subsiste sur l'intention de nuire, il doit profiter au salarié et la faute lourde doit être écartée.

Cette exigence d'une faute lourde, élevée au rang de principe d'ordre public, permet de faire échec à la mise en œuvre des clauses prévoyant d'engager la responsabilité personnelle du salarié quelle que soit la nature de la faute commise.

Les juges écartent par exemple, l'application d'une clause d'un contrat de travail prévoyant la prise en charge par le salarié de la franchise résultant d'un accident de la circulation survenu avec un véhicule de la société dès lors qu'il n'est pas établi qu'il avait été provoqué par sa faute lourde (Cass. soc., 10-11-92, n°89-40253).