



Actualités législatives et réglementaires

► Santé - Sécurité

L'arrêté du 7 septembre 2022, relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, est paru au JO du 22 janvier.

► CSP - Mayotte

L'arrêté du 24 janvier 2023, portant agrément de l'avenant n°6 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, et de l'avenant n°3 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte, est paru au JO du 27.

► Assurance chômage

Le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023, relatif au régime d'assurance chômage, est paru au JO du 27.

► Mayotte - Activité partielle

Le décret n°2023-34 du 26 janvier 2023, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte, est paru au JO du 27.

Jurisprudence

► Faute inexcusable - Indemnisation

En cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail peut prétendre à une indemnité complémentaire distincte de la rente de la sécurité sociale afin de réparer les souffrances physiques et morales post-consolidation, sans avoir à prouver que la rente ne couvre pas déjà ces souffrances (Cass. Ass. plen., 20-1-23, n°21-23947, n°20-23673).

► Indemnité de précarité - CDD - USS - Calcul

Lorsqu'un salarié en CDD est victime d'un accident du travail, l'indemnité de précarité et l'indemnité compensatrice de congés payés versées en fin de contrat sont prises en compte dans le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière versée par la CPAM.

Ces indemnités sont prises en compte à concurrence de la fraction correspondant à la période de référence (Cass. 2^{ème} civ., 5-1-23, n°21-12259).

► Déclaration d'appel

L'intimé qui reçoit, dans le délai d'un mois, la signification d'une déclaration d'appel dépourvue de l'annexe énonçant les dispositions critiquées du jugement est mal fondé à soulever la caducité de l'acte d'appel, dont l'éventuelle irrégularité, au regard des dispositions de l'article 901 du code de procédure civile, est sanctionnée par la nullité (Cass. soc., 18-1-23, n° 21-18418).

► Prud'hommes - Saisine du juge

En matière de procédure orale, le juge demeure saisi des demandes soutenues par une partie ayant été représentée,

même si celle-ci ne comparait pas ou ne s'est pas fait représenter à l'audience de renvoi devant la formation de départage, pour laquelle elle a été à nouveau convoquée (Cass. soc., 18-1-23, n°21-23546).

► Licenciement - Faute lourde

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

Ne constitue pas une faute lourde, mais une faute grave le fait pour un salarié de détourner des marchandises appartenant à l'employeur dans le but de s'enrichir personnellement (Cass. soc., 18-1-23, n°20-21223).

► Employeur - Pouvoir disciplinaire

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

L'employeur s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir (Cass. soc., 18-1-23, n°21-20645).

► Cessation d'activité - Faute de l'employeur

Le fait que la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 18-1-23, n°21-14303).

► **Obligation de sécurité - Manquement**

Ne peut pas être débouté de sa demande de dommages-intérêts en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le salarié qui avait alerté son employeur par mail de sa situation de mal-être, de ses difficultés au travail et de son sentiment de mise au placard, et qu'il en ressort que l'employeur n'avait rien fait suite à ce mail, ni n'avait pris de mesure afin de faire cesser le management autoritaire d'un supérieur hiérarchique (Cass. soc., 18-1-23, n°21-19136).

► **Durée maximale de travail - Préjudice**

Dès lors que l'obligation de sécurité est violée en raison du non-respect par l'employeur des durées maximales de travail et du repos journalier et hebdomadaire, le salarié subit nécessairement un préjudice ouvrant droit à réparation dont il n'a pas à rapporter la preuve (Cass. soc., 14-12-22, n°21-21411).

► **Preuve des heures travaillées**

Une cour d'appel ne peut pas rejeter les demandes d'un salarié au titre d'heures travaillées et non rémunérées sans examiner, même sommairement, le relevé de pointage, le décompte journalier des heures de travail, le tableau récapitulatif des horaires individuels des salariés de l'entreprise et l'attestation d'un autre salarié, que le salarié produisait au soutien de sa demande, après avoir retenu que la production par le salarié d'un décompte faisant ressortir des chiffres différents et ne contenant pas de calcul des heures revendiquées par semaine civile mais par mois, ne permet pas d'étayer la demande par des éléments suffisamment précis et cohérents quant aux horaires prétendument réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (Cass. soc., 14-12-22, n°21-21411).

► **Conseiller prud'homme Aménagement du temps de travail**

Le salarié membre d'un conseil de prud'hommes, travaillant en service continu ou discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un temps de repos minimal. Ayant constaté que l'employeur avait fixé les repos périodiques du salarié sur des jours où il siégeait au conseil des prud'hommes, la cour d'appel ne pouvait pas débouter l'intéressé de sa demande de dommages-intérêts au titre de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité. (Cass. soc., 14-12-22, n°21-17537).

► **Juge judiciaire - Séparation des pouvoirs Compétence**

Si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste cependant compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement, et notamment l'existence d'une discrimination syndicale (Cass. soc., 14-12-22, n°21-16084).

► **Droit à expertise - CSE**

Il n'y a pas un droit général à l'expertise.

Le CSE d'établissement ne peut faire appel à un expert que lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement.

Ayant retenu que le CSE d'établissement n'identifiait pas de façon précise et concrète les modifications importantes qui découleraient du passage en location-gérance de chacun des 9 magasins, ni en quoi concrètement la location-gérance entraînerait des variations d'effectifs, des augmentations ou diminutions de temps de travail ou une redéfinition des postes et des tâches, le transfert des contrats de travail étant encadré par la loi et des garanties sociales spécifiques ayant été négociées et conclues avec les organisations syndicales au sein de l'entreprise avec la mise en place d'une instance paritaire de suivi des passages en location-gérance par accord collectif, le tribunal judiciaire a pu en déduire que le CSE d'établissement ne démontrait pas l'existence d'un projet important de nature à entraîner des incidences sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés des magasins concernés et a pu annuler la délibération par laquelle ce comité a décidé de recourir à un expert pour projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Cass. soc. 14-12-22, n°21-22426).

► **Harcèlement moral**

Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. N'exerce pas cet office le juge qui déboute un salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral sans prendre en considération la procédure de licenciement engagée par l'employeur restée sans effet et invoquée par le salarié à l'appui de sa demande (Cass. soc., 18-1-23, n°21-13268).

► **Sanction disciplinaire**

Le juge ne peut pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis. Il ne peut pas ainsi, retenir qu'un avertissement est justifié dès lors que l'employeur invoque un grief ne figurant pas dans l'avertissement, mais signalé après celui-ci (Cass. soc., 18-1-23, n°21-13268).

FOCUS

Salaire : quand le paiement doit-il intervenir ?

Pour les salariés mensualisés, le paiement du salaire doit intervenir au moins une fois par mois. Pour ceux qui ne sont pas mensualisés (ex : saisonnier, salarié temporaire, intermittent ou travaillant à domicile), le salaire doit être versé au moins deux fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle (art. L 3241-1 et s. du code du travail).

Lorsqu'un salarié mensualisé en fait la demande, l'employeur est tenu de lui verser un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Si l'employeur doit nécessairement respecter la fréquence de versement du salaire, aucune date de paiement ne lui est imposée, sauf disposition prévue par accord d'entreprise ou convention collective. L'employeur peut payer le salarié à la fin du mois ou durant le mois qui suit.

Le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire. Le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire. Lorsque le salaire est supérieur à 1500 €, le salaire est obligatoirement payé par chèque barré ou par virement.

Sauf en cas de paiement par virement, le salaire est payé sur le lieu de travail pendant les heures de travail.

Si le salarié a moins de 18 ans, ses parents ou son tuteur peuvent demander à recevoir son salaire à sa place.

Une fiche de paie doit obligatoirement être remise au salarié.

L'employeur qui ne paie pas le salarié ou ne le paie qu'en partie ou avec retard commet une infraction pénale. Le défaut de paiement du salaire à la date prévue est passible d'une amende maximale de 450 € par salarié concerné (art. R 3246-1 du code du travail).

Si l'employeur ne paie pas le salaire, il revient au salarié de le mettre en demeure de reprendre le paiement de celui-ci par LRAR, sous un certain délai.

Si à l'expiration de ce délai, l'employeur s'obstine à ne pas reprendre le paiement du salaire, le salarié peut saisir, en référé, le CPH pour qu'il ordonne à l'employeur, éventuellement sous astreinte, de verser les sommes dues au salarié. Des dommages-intérêts peuvent également être versés au salarié s'il démontre un préjudice particulier distinct de celui résultant du non-paiement du salaire (ex : frais bancaires pour dépassement du découvert, non-paiement des échéances de prêt...).

Le salarié peut aussi cesser d'exécuter sa prestation de travail tant que l'employeur n'aura pas repris le paiement du salaire. A noter que le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit au paiement de son salaire, peu important notamment que ce dernier ne lui fournisse pas de travail (Cass. soc., 26-1-05, n°03-40662).

Le salarié bénéficie d'un délai de 3 ans pour effectuer une demande de paiement du salaire, ce délai courant à compter du jour où le salarié aurait dû être payé. Si la saisine du CPH interrompt le délai de prescription, une simple demande de paiement du salaire auprès de l'employeur n'a aucune incidence sur l'écoulement du délai de prescription.

Pour conclure, il faut noter qu'en cas de non-paiement du salaire qui perdure dans le temps, le salarié peut également prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou introduire une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail devant le CPH. Si les faits invoqués à l'appui de la prise d'acte ou de la demande de résiliation judiciaire sont justifiés, la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse soumis au barème de l'article L 1235-3 du code du travail. Dans le cas contraire, la rupture s'analysera en une démission.

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. La retenue sur salaire opérée par l'employeur ne peut excéder 10 % du salaire net, sauf si le salarié a donné son accord écrit (Cass. soc., 3-11-11 n°10-16660). La retenue est effectuée chaque mois sur le bulletin de paie, jusqu'à remboursement complet de la somme.

Attention, le fait de dissimuler de manière volontaire et persistante à l'employeur 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).

L'employeur peut demander le remboursement du trop-perçu dans la limite de la prescription des salaires, soit 3 ans. Le bulletin de paie doit mentionner le montant de la retenue et sa nature.

Lorsque le salarié aura remboursé le trop-perçu, il pourra déduire la somme en question sur sa déclaration d'impôt l'année pendant laquelle il a effectué le remboursement.