



Actualités législatives et réglementaires

► *Comité national pour l'emploi*

Le décret n°2024-252 du 22 mars 2024, relatif au Comité national pour l'emploi, est paru au *JO* du 23.

► *Inspections du travail*

L'arrêté du 19 mars 2024, portant répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail, est paru au *JO* du 24.

Il a été modifié par l'arrêté du 25 mars 2024, modifiant l'arrêté du 19 mars 2024 portant répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail, paru au *JO* du 29.

► *Santé au travail - ETT*

L'arrêté du 21 mars 2024, fixant le cahier des charges de l'expérimentation d'actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire, est paru au *JO* du 26.

Jurisprudence

► *Protocole d'accord préélectoral Invitation - Syndicats*

Un syndicat qui, sans émettre expressément de réserves, a, soit participé à la signature du protocole d'accord préélectoral, soit présenté des candidats, ne peut se prévaloir du défaut d'invitation régulière à négocier le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 20-3-24, n°22-23929).

► *Géolocalisation*

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail est licite uniquement si aucun autre moyen, même moins efficace, ne peut être utilisé à cet effet.

De plus, cette mesure n'est justifiée que lorsque le salarié ne dispose pas d'une liberté dans l'organisation de son travail (Cass. soc., 20-3-24, n°22-13129).

► *Demandes en appel - Recevabilité*

Tendent aux mêmes fins, et sont donc recevables en appel, les demandes, formées par un salarié au titre d'un licenciement nul, en paiement de dommages-intérêts puis en réintégration, qui tendaient à la réparation des conséquences de son licenciement qu'il estimait injustifié (Cass. soc., 20-3-24, n°22-23095).

► *Prescription - Faits fautifs - Licenciement*

Ne sont pas prescrits les manquements du salarié tirés de son défaut d'implication commerciale qui s'étaient poursuivis jusqu'à la rupture de son contrat de travail, ainsi que ceux résultant du non-respect des directives et procédures applicables au sein de la société consistant en des achats de matériels par anticipation sur des commandes non encore passées par des clients, qui avaient persisté jusqu'en mars 2017, soit moins de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement (Cass. soc., 20-3-24, n°23-11512).

► *Lettre de licenciement - Motifs*

La lettre de licenciement qui comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur, fixe les limites du litige.

La lettre de licenciement, n'invoquant ni la consultation du dossier des acquéreurs d'un bien vendu par la cliente en violation du secret bancaire et de la confidentialité des données des clients, ni l'absence de signalement des anomalies constatées sur le compte de la cliente, dès lors, il ne pouvait pas être licencié pour ces motifs (Cass. soc., 20-3-24, n°22-14144).

► *Droit du travail Polynésien - Entretien préalable Sanction*

Selon le droit du travail spécifique à la Polynésie Française, lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction à l'encontre d'un salarié, il le convoque à un entretien.

Constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Une procédure disciplinaire nulle ne crée pas nécessairement un préjudice moral au salarié, ce dernier doit caractériser l'existence d'un préjudice consécutif à la nullité des sanctions prononcées (Cass. soc., 20-3-24, n°22-12475).

► *Sursis à statuer - REP - Juge judiciaire*

Un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif étant dépourvu d'effet suspensif, sauf disposition légale contraire, le juge prud'homal ne peut prononcer un sursis à statuer que pour un motif tiré d'une bonne administration de la justice.

Par conséquent, le juge judiciaire ne pouvait remettre en cause une décision d'autorisation du transfert du contrat de travail, même si une juridiction administrative était saisie d'un recours en annulation contre la décision administrative d'autorisation, dès lors que le recours administratif était dépourvu d'effet suspensif.

Il était alors nécessaire pour la société de respecter la décision d'autorisation de transfert (Cass. soc., 20-3-24, n°22-17043).

► **Requalification - Heures supplémentaires**

Lors de la demande en requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet le salarié est en droit de réclamer un rappel de salaire à temps plein et le paiement des heures majorées, dès lors que le salarié accomplissait des heures de travail au-delà de la durée légale de travail (Cass. soc., 20-3-24, n°22-11669).

► **Procédure de licenciement - Irrégularité**

La procédure de licenciement du salarié est irrégulière, dès lors que l'employeur lors de l'entretien préalable, n'a pas informé le salarié de son droit à se faire assister par un conseiller extérieur ou par un autre salarié, que cet entretien s'est déroulé de manière déséquilibrée, avec la présence de deux dirigeants ainsi que d'une tierce personne dont l'identité était inconnue du salarié (Cass. soc., 20-3-24, n°22-22150).

► **Licenciement nul Dénonciation de faits constitutifs de harcèlement moral**

Lorsque la demande d'un salarié tend à ce que son licenciement soit jugé nul en raison d'une dénonciation auprès de son employeur de faits de harcèlement moral, le juge doit rechercher si la lettre de licenciement ne reprochait pas au salarié d'avoir dénoncé un harcèlement moral (Cass. soc., 20-3-24, n°22-16750).

► **Licenciement - Critères d'ordre Catégorie de salariés**

Les critères d'ordre des licenciements s'appliquent à tous les salariés appartenant à une même catégorie professionnelle. Cette catégorie regroupe les salariés exerçant des activités similaires ou équivalentes, nécessitant une formation professionnelle commune. Ne sont pas considérées comme similaires ou équivalentes en raison des différences de formation initiale et des missions qui leur sont attribuées, les activités de contrôleur de gestion et de responsable de la comptabilité fournisseurs (Cass. soc., 20-3-24, n°22-11449).

► **Faits antérieurs - Licenciement**

Des faits de même nature que ceux précédemment sanctionnés par une mesure disciplinaire, et qui se sont reproduits par la suite, permettaient à l'employeur de prendre en compte ces faits antérieurs pour justifier le licenciement (Cass. soc., 20-3-24, n°22-18249).

► **Expertise - CHSCT**

En matière de litige relatif à la contestation de la demande d'expertise du CHSCT, il revient au comité de démontrer l'existence d'un projet important, susceptible de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, justifiant le recours à un expert.

Le juge ne peut pas imposer à l'employeur, qui conteste la nécessité de l'expertise demandée par le CHSCT, la charge de prouver que le projet litigieux n'est pas un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Cass. soc., 20-3-24, n°22-20476).

► **Clause attributive de juridiction**

La clause attributive de juridiction antérieure à la naissance du différend en cause se rapportant à la rupture du contrat de travail, attribuant compétence aux seules juridictions de Singapour pour connaître des différends nés à l'occasion de l'exécution de la relation de travail, n'est pas opposable au salarié.

Etant donné que le groupement d'intérêt économique (GIE) est établi en France, c'est le conseil des prud'hommes français qui est compétent (Cass. soc., 20-3-24, n°22-22956).

► **Atteinte à la vie privée - Préjudice**

La seule constatation de l'atteinte à la vie privée causée par la diffusion du bulletin de salaire d'un salarié délégué syndical, transmis à des tiers sans que l'intéressé ait donné son accord, ouvre droit à réparation, et ce, même si aucun élément n'est de nature à établir que la communication à des tiers, du montant de sa rémunération n'avait eu un effet quelconque en termes de réputation, de carrière, d'image au sein de l'entreprise (Cass. soc., 20-3-24, n°22-19153).

► **Discrimination syndicale - Prescription**

N'est pas prescrite l'action relative aux faits de discrimination engagée le 7 février 2018, en raison de l'activité syndicale du salarié existant depuis 1987.

La discrimination s'est maintenue tout au long de la carrière du salarié, tant sur le plan de son évolution professionnelle que de sa rémunération, alors qu'il est resté au même coefficient depuis plusieurs années et n'a pas bénéficié d'entretiens annuels d'évaluation depuis plus de 10 ans.

Il en résulte que ces faits continuent de produire leurs effets au-delà de la période de prescription (Cass. soc., 20-3-24, n°23-11837).

► **Sanction pécuniaire prohibée**

Le retrait d'un trentième de la rémunération mensuelle en raison du non-respect par le salarié des conditions imposées par l'employeur lors de formations pour le personnel navigant commercial, telles qu'un retard de plus de dix minutes ou l'absence de documentation à jour, n'est pas justifié par un objectif légitime.

Cette retenue constitue une sanction pécuniaire prohibée (Cass. soc., 20-3-24, n°22-20569).

► **Indemnité de licenciement
Fonctionnaire détaché**

Le statut des fonctionnaires territoriaux interdit le versement au fonctionnaire détaché de toute indemnité de licenciement (Cass. soc., 20-3-24, n°22-17845).

► **Liberté d'expression - Licenciement**

Le fait pour un salarié de remettre en question la stratégie de l'entreprise en s'adressant directement à l'actionnaire unique et président de la société ne constitue pas un abus de sa liberté d'expression.

Ainsi, le licenciement du salarié, motivé par sa remise en cause de la stratégie et de l'organisation de l'entreprise, et prononcé en raison de l'exercice de sa liberté d'expression, est nul (Cass. soc., 20-3-24, n°22-17859).

► **Faits tirés de la vie personnelle - Licenciement**

Des faits ayant été commis en dehors du temps de travail ne peuvent pas être reprochés au salarié et ne justifient pas un licenciement pour faute grave, même si le salarié se trouvait dans le véhicule professionnel fourni pour son trajet entre son lieu de travail et son domicile (Cass. soc., 20-3-24, n°22-19170).

► **Abus - Liberté d'expression**

Les courriels échangés par un salarié avec sa collègue, contenant des propos dénigrants et déplacés remettant en question l'intégrité des dirigeants, sans que le salarié puisse justifier de tels propos, ni prouver leur véracité, caractérisent un abus de la liberté d'expression du salarié (Cass. soc., 20-3-24, n°22-14465).

► **IJSS - Ouverture des droits**

Le droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie est évalué sur la base des salaires effectivement versés durant la période précédant l'interruption de travail.

Les conditions pour bénéficier des indemnités journalières sont examinées au premier jour de l'arrêt de travail, et les rappels de salaires versés après cette date ne doivent pas être pris en compte (Cass. 2^{ème} civ., 21-3-24, n°21-18015).

► **Salarié protégé
Membre d'une commission paritaire**

Si un salarié, membre suppléant d'une commission paritaire professionnelle créée par accord collectif, ne figure pas dans la liste des bénéficiaires de la protection contre le licenciement de l'article L 2411-1 du code du travail, il résulte des articles L 2234-3 et L 2251-1 du même code que le législateur a entendu lui accorder la protection prévue par l'article L 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement (Cas. soc., 20-3-24, n°22-15857).

► **Harcèlement moral - Licenciement nul
Indemnités**

Il incombe aux juges du fond de donner aux sommes sollicitées à raison d'un harcèlement moral leur qualification d'indemnités et, en l'absence de demande de réintégration qu'ils ont relevée, de fixer le montant de l'indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement qu'ils avaient constaté, au moins égale à six mois de salaire, sans s'arrêter à la qualification impropre de rappel de salaire et à la dénomination d'indemnité pour préjudice moral distinct (Cass. soc., 20-3-24, n°22-23530).

► **Contrat de travail - Mandat social
Révocation**

Le contrat de travail d'un salarié désigné comme mandataire social et qui cesse d'être placé à l'égard de la société dans un état de subordination, pour l'exécution de fonctions techniques distinctes du mandat, est seulement suspendu pendant la durée de ce mandat.

C'est à l'employeur qui soutient qu'il n'y a pas eu de cumul du contrat de travail et du mandat social postérieur d'en rapporter la preuve (Cass. soc., 20-3-24, n°21-10968).

► **AGS - Garantie de salaire - Indemnités**

La clôture pour insuffisance d'actif mettant fin à la liquidation n'empêche pas l'AGS de garantir les sommes dues au salarié portées sur le relevé complémentaire établi à la suite d'une décision de la juridiction prud'homale rendue après la clôture de la liquidation judiciaire (Cass. soc., 20-3-24, n°22-10332).

FOCUS

Périodes creuses entre CDD et demande de rappel de salaire : salariés, soyez convaincants !

Les demandes de requalification des CDD en CDI et les rappels de salaire subséquents donnent du fil à retordre aux salariés à l'origine des demandes. En témoigne l'arrêt, objet du présent Focus (Cass. soc., 28-2-24, n°22-11149).

Les faits sont les suivants : un salarié est engagé par une succession de CDD, en qualité d'animateur de vente. Il a travaillé de la sorte au total 14 ans. Au départ, il était engagé sur la base d'un temps complet, puis au bout de quelques années, les contrats étaient conclus à temps partiel.

Le salarié demande la requalification en CDI à temps complet avec paiement des périodes dites « *interstitielles* » c'est-à-dire celles entre les différents CDD.

En appel, il est débouté de sa demande et par la suite, la Cour de cassation s'aligne sur la position des juges du fond. Elle estime, à l'instar des juges du fond, que le simple fait qu'au début de la relation contractuelle aucun contrat écrit n'ait été rédigé par l'employeur ne fait que présumer le caractère de durée indéterminée. En revanche, le salarié devait apporter la preuve du temps complet. Il a été débouté sur ce point.

Ensuite, et c'est une donnée essentielle, les CDD à temps partiel étaient écrits, avec mention des horaires de travail. Le salarié savait donc à quel moment il était à la disposition de l'employeur, et à quel autre moment il ne l'était pas.

Par ailleurs, les juges du fond ont relevé que durant ces 14 années, le salarié ne travaillait qu'une à deux journées maximum à chaque contrat. Les juges ont qualifié « *d'anecdottiques* » le nombre d'heures travaillées chaque fois. Ils ont donc pu souverainement estimer, selon la Cour de cassation, que le salarié n'était pas, à la disposition permanente de l'employeur, outre le fait que les CDD à temps partiel précisait les horaires de travail.

La Cour rappelle dans cet arrêt, que c'est au salarié de rapporter la preuve qu'entre les différents contrats (successifs ou non), il s'est tenu à la disposition de l'employeur, et non pas à l'employeur de prouver que le salarié n'était pas sous son autorité permanente. Le présent arrêt n'est qu'une confirmation d'une jurisprudence établie depuis un moment. La Cour avait déjà formulé cette règle dans un arrêt du 10 décembre 2014 (Cass. soc., 10-12-14, n°13-22422) et dans un autre du 16 septembre 2015 (Cass. soc., 16-9-15, n°14-16277).

Qu'entend-t-on par être à la disposition de l'employeur ? La jurisprudence n'est pas abondante sur ce sujet spécifique des périodes interstitielles. On peut mentionner un arrêt du 3 juin 2015 (Cass. soc., 3-6-15, n°14-15587) dans lequel a été reconnu qu'un salarié se tient à la disposition de l'employeur, et qu'il est par conséquent fondé à demander le paiement des périodes interstitielles, dès lors qu'il est appelé la veille pour le lendemain pour accomplir une mission, et qu'il est obligé d'accepter tout type de contrat pour espérer être recontacté par la suite.

Cet arrêt appelle ainsi à la vigilance à l'égard des salariés qui souhaiteraient voir payer les périodes creuses entre chaque CDD. Il est nécessaire d'être factuel, d'apporter des éléments qui tendent à prouver que les salariés sont dans l'impossibilité de travailler pour un autre employeur par exemple, ou que du moins, l'exercice d'une activité chez un autre est rendu difficile.