



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Embauche - Documents fournis au salarié*

L'arrêté du 3 juin 2024, fixant les modèles de documents d'information prévus par l'article R 1221-38 dans sa rédaction résultant de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, est paru au *JO* du 16.

### ► *France travail - Intéressement*

L'arrêté du 14 juin 2024, portant agrément de l'accord d'intéressement de la branche de France Travail du 6 mai 2024, est paru au *JO* du 18.

### ► *Fusion de branches*

L'arrêté du 3 juin 2024, portant fusion de champs conventionnels, est paru au *JO* du 19.

### ► *Prévention des risques*

Le décret n°2024-552 du 17 juin 2024, relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique réalisés dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques aériens ou souterrains, est paru au *JO* du 19.

### ► *Plein emploi*

Le décret n°2024-560 du 18 juin 2024, relatif aux comités territoriaux pour l'emploi, est paru au *JO* du 20.

### ► *Retour à l'emploi*

Le décret n°2024-561 du 18 juin 2024, relatif à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, est paru au *JO* du 20.

### ► *Elections TPE*

L'arrêté du 14 juin 2024, portant désignation du président et du secrétaire de la Commission nationale des opérations de vote prévue pour la mesure en 2024 de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 20.

Sont parus au *JO* du 21 :

- le décret n°2024-567 du 20 juin 2024 relatif aux modalités d'établissement et de contestation de la liste électorale pour la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés ;
- l'arrêté du 14 juin 2024 relatif à la liste électorale et aux opérations électorales pour la mesure en 2024 de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés.

## Jurisprudence

### ► *Annulation - Rupture conventionnelle Dol du salarié*

L'annulation de la convention de rupture conventionnelle en raison d'un vice du consentement de l'employeur, résultant d'un dol du salarié, produit les effets d'une démission (Cass. soc., 19-6-24, n°23-10817).

### ► *Convention sportive - Requalification en CDI*

La convention par laquelle le joueur d'un club est temporairement engagé et rémunéré par un autre club constitue un CDD selon l'article L 222-2-3 du code du sport.

En l'absence d'un écrit, cette convention doit être requalifiée en contrat à durée indéterminée (Cass. soc., 19-6-24, n°22-18022).

### ► *Période d'essai - CDI - CDD non successifs*

Doivent être déduites de la période d'essai suivant son embauche en CDI, les périodes pendant lesquelles le salarié avait été engagé par CDD, et ce, même lorsque les deuxième et troisième CDD étaient espacés d'un mois, et les troisième et quatrième CDD, espacés de trois jours calendaires, dès lors qu'il avait exercé ses contrats avec les mêmes fonctions sans aucune discontinuité fonctionnelle (Cass. soc., 19-6-24, n°23-10783).

### ► *Harcèlement moral - Preuve*

Sont des éléments matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral subi par le salarié les faits démontrant sa mise à l'écart, les

humiliations, insultes et menaces subies de la part d'autres salariés, la résistance de l'employeur pour solder ses congés payés ainsi qu'une dégradation de son état de santé attestée par un certificat médical (Cass. soc., 12-6-24, n°22-18896).

► **Obligation d'information - CSP**  
**Motif économique**

Satisfait à son obligation légale d'informer le salarié du motif économique de la rupture, avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur qui a adressé une lettre proposant au salarié un poste dans le cadre des possibilités de reclassement à compter du moment où le licenciement est envisagé et mentionnait un redéploiement des effectifs excédentaires de leurs agences dans une logique de réorganisation en vue de sauvegarder sa compétitivité (Cass. soc., 12-6-24, n°23-10036).

► **Rémunération variable - Objectifs**

Dès lors que la partie variable de la rémunération contractuelle du salarié dépend de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, que la fixation des objectifs était intervenue tardivement, et que les objectifs individuels assignés au salarié pour l'année suivante n'étaient pas atteignables, la rémunération variable doit être versée intégralement à l'intéressé pour ces trois années, sans distinction entre la part assise sur les performances individuelles et la part assise sur les performances collectives (Cass. soc., 12-6-24, n°22-17063).

► **Convention de forfait - Annulation**  
**Violation d'une liberté fondamentale**

Le licenciement, d'un salarié soumis à une clause de forfait de travail prévoyant 270 jours de travail par an, alors que le nombre maximal de jours pour un forfait est de 218, puis modifié par un autre contrat réduisant le nombre de jours travaillés au plafond légal, n'a pas été prononcé en violation d'une liberté fondamentale justifiant sa nullité. Bien que l'employeur ait imposé au salarié d'effectuer un nombre important d'heures supplémentaires et porté atteinte à son droit au repos et à la santé, l'existence d'un lien entre le licenciement prononcé et la violation d'une liberté fondamentale n'est pas caractérisé (Cass. soc., 12-6-24, n°23-11858).

► **Heures supplémentaires - Preuve (1)**

Sont des éléments suffisamment précis, dans un litige concernant des heures supplémentaires, les courriels versés par le salarié qui affirme avoir régulièrement travaillé plus de 50 heures par semaine, soit 3 heures supplémentaires par jour et donc 15 heures supplémentaires par semaine.

Ces courriels montrent qu'il recevait et devait traiter de nombreux messages avant 9 heures du matin et après 19 heures, démontrant ainsi qu'il effectuait des heures supplémentaires, dès lors que l'employeur ne produit aucun élément de contrôle de la durée du travail (Cass. soc., 12-6-24, n°22-19581).

► **Heures supplémentaires - Preuve (2)**

Dans un litige concernant des heures supplémentaires, sont des éléments suffisamment précis, permettant à l'employeur d'y répondre, le détail quotidien par le salarié des heures qu'il estimait avoir réalisées sur la période contestée (Cass. soc., 12-6-24, n°23-13405).

► **Heures supplémentaires - Preuve (3)**

Dans un litige concernant des heures supplémentaires, sont des éléments suffisamment précis permettant à l'employeur d'y répondre, des attestations, appuyant les dires du salarié, qui avançait que, bien que l'heure d'embauche fût fixée à 8 heures, l'employeur demandait à ses salariés de se rendre au dépôt à 7h45. Et ce, même si l'employeur relevait que celles-ci étaient soit fausses, soit particulièrement douteuses, une d'entre elles étant même raturée (Cass. soc., 12-6-24, n°23-12409).

► **Élections - Annulation - Statut protecteur**

Un salarié élu au CSE continue à bénéficier de son statut protecteur, quand bien même l'élection est annulée. Son licenciement doit, dès lors, être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 12-6-24, n°23-10838).

► **Pass sanitaire**

La décision de l'employeur d'exiger des salariés la production d'une attestation de pass sanitaire valide, vise non pas à contrôler le respect de l'obligation vaccinale par les salariés, mais à vérifier qu'ils sont en mesure d'exercer leurs missions contractuelles conformément aux nouvelles exigences légales. Cette décision n'est pas prise en violation des dispositions légales et réglementaires, et aucun trouble manifestement illicite n'est caractérisé (Cass. soc., 12-6-24, n°23-10630).

► **Modification - Rémunération variable**  
**Opposabilité**

La modification des modalités de calcul de la rémunération variable, communiquée par la société par une lettre, une réunion ou sur le site intranet de l'entreprise, ne rend pas cette modification opposable au salarié, dès lors que celui-ci n'a pas signé d'avenant concernant ce nouveau mode de calcul (Cass. soc., 12-6-24, n°22-20946).

► **Congé individuel de formation - Refus**

Le refus de l'employeur d'accepter la demande de congé individuel de formation, pour des motifs liés à la marche de l'entreprise, sans consulter préalablement le comité d'entreprise, est illégal.

L'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts pour la simple perte de chance du salarié à bénéficier d'un congé individuel de formation, indépendamment du fait que le salarié ait établi qu'il disposait d'une chance suffisamment sérieuse de voir sa candidature acceptée (Cass. soc., 12-6-24, n°22-24830).

### ► **Reclassement - Périmètre**

Sont des motifs inappropriés pour justifier l'absence de possibilités de permutation de personnel, le fait d'exclure du périmètre de reclassement une autre entreprise appartenant au même groupe, mais qui n'est pas intégrée dans la centralisation et la gestion commune des fonctions administratives, et dans laquelle le groupe ne détient qu'une participation minoritaire dans son capital (Cass. soc., 12-6-24, n°21-23043).

### ► **Résiliation judiciaire - Date d'effet**

Lorsque le salarié a demandé par écrit à être licencié le 24 septembre 2014, date à laquelle il n'était plus en poste chez l'employeur, et que le CPH a fixé cette date comme étant celle à laquelle la résiliation judiciaire du contrat de travail a pris effet, cette date est considérée comme étant celle effective de la résiliation judiciaire, et non celle du jugement (Cass. soc., 12-6-24, n°22-23235).

### ► **Jurisdiction - Compétence territoriale**

Le tribunal compétent doit être celui où le salarié a principalement exercé ses fonctions.

Par conséquent, une cour d'appel française ne peut se déclarer incompétente sans avoir examiné le lieu où le salarié a effectué la majeure partie de ses activités, notamment à bord d'un navire dans les eaux territoriales françaises, bien que l'employeur ne soit pas domicilié en France (Cass. soc., 12-6-24, n°23-12913).

### ► **Requalification en CDI - Prescription Rétroactivité**

Si un salarié peut prouver l'existence d'une relation de travail continue depuis novembre 2013 à travers ses bulletins de paie, sa demande de requalification en contrat à durée indéterminée, introduite en octobre 2019, ne peut être rétroactive au-delà du délai de prescription biennale.

Ainsi, la requalification court à partir d'octobre 2017 (Cass. soc., 12-6-24, n°22-20473).

### ► **Indemnités - Travail dissimulé**

Le juge ne peut accorder à un salarié à titre de travail dissimulé l'indemnité forfaitaire des 6 mois de salaires prévue par l'article L 8252-2 et une autre somme visant à réparer le préjudice non réparé par cette disposition.

Le salarié a droit uniquement à l'indemnité la plus favorable des deux (Cass. soc., 12-6-24, n°19-23504).

### ► **Trop perçu - Complémentaire maladie**

Le paiement pour le compte du salarié de la complémentaire maladie ne constitue pas une avance en espèces ; le trop-perçu par le salarié doit s'opérer dans la limite de la fraction saisissable du salaire (Cass. soc., 12-6-24, n°23-10775).

### ► **Requalification - Cause réelle et sérieuse Indemnité de licenciement**

Le salarié, dont la faute grave a été requalifiée en cause réelle et sérieuse par le juge, a droit à l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 12-6-24, n°23-11068).

### ► **Inaptitude - Origine professionnelle**

Le fait que le salarié avait signalé à son employeur les agissements de harcèlement moral qu'il prétendait subir depuis plusieurs mois sur son lieu de travail, ainsi que la fourniture de certificats médicaux mentionnant un syndrome anxio-dépressif repris dans les observations du médecin du travail dans son avis d'inaptitude, et que l'employeur avait consulté les délégués du personnel sur le projet de reclassement du salarié conformément aux dispositions spécifiques en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, ne suffisent pas à établir que l'inaptitude avait au moins partiellement pour origine une maladie professionnelle, ni que l'employeur en avait connaissance au moment du licenciement (Cass. soc., 12-6-24, n°22-22276).

### ► **Inaptitude - Licenciement Cause réelle et sérieuse**

Est sans cause réelle et sérieuse, le licenciement pour le motif de refus de reclassement du salarié inapte, lorsque les postes proposées par l'employeur ne sont pas compatibles avec les recommandations du médecin du travail (Cass. soc., 12-6-24, n°22-18138).

### ► **Elections - Organisations syndicales**

Les organisations syndicales ont été informées des modalités d'organisation des élections professionnelles par l'employeur, qui justifie avoir envoyé aux organisations un projet d'accord préélectoral sur lequel elles avaient signé un procès-verbal de désaccord.

De plus, les modalités de vote établies par l'employeur dans un document unilatéral correspondaient exactement à celles prévues par l'accord préélectoral (Cass. soc., 12-6-24, n°23-60085).

### ► **Expertise CSE**

Doit être annulée, la demande d'expertise demandée par le CSEE, dès lors que le projet d'évolution de l'organisation de la direction ne modifiait ni le périmètre d'intervention de la société sur le territoire français ni les conditions de travail des salariés dont les attributions, coefficients, places dans l'organigramme et lieux de travail demeuraient inchangés (Cass. soc., 12-6-24, n°23-14678).

### ► **Lanceur d'alerte – Signalement Licenciement**

Le signalement donné par le salarié à sa hiérarchie concernant un manque de rigueur dans l'application des procédures internes et la remise en cause de son indépendance, dans un contexte de mésentente avec les personnes chargées du développement du modèle interne, ne suffisait pas à caractériser

une alerte sur une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, en l'occurrence la directive Solvabilité II (Cass. soc., 12-6-24, n°22-12416).

Par conséquent, le salarié est débouté de sa demande de nullité du licenciement pour violation du statut de lanceur d'alerte.

### ► Question préjudicielle

A été posée à la CJUE la question préjudicielle suivante : « *si les salariés mis à disposition d'une entreprise par une entreprise extérieure doivent-ils être considérés comme ayant la qualité de travailleur habituellement employé par l'entreprise utilisatrice au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 ?* » (Cass. soc., 12-6-24, n°22-10903).

En l'espèce, les parties s'opposent sur la question de savoir s'il convient de décompter, pour déterminer si le seuil de 50 personnes prévu à l'article L.1233-61 était atteint (imposant la mise en place d'un PSE), les personnes mises à disposition.

### ► Travail par cycle

Dès lors que l'organisation du travail par cycle mise en place unilatéralement par l'employeur, après avoir engagé de bonne foi une négociation avec les organisations syndicales respectait la réglementation en vigueur et s'était poursuivie après l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, le défaut de communication au comité d'entreprise d'un bilan annuel du dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place par l'employeur n'était pas de nature à priver d'effet l'organisation du travail par cycle.

Ainsi la répartition pluri-hebdomadaire s'imposait aux salariés en sorte que les heures supplémentaires accomplies devaient se décompter dans le cadre de la période de référence de quatre semaines (Cass. soc., 12-6-24, n°22-22877 et n°22-22869).

## FOCUS

### Mi-temps thérapeutique et licenciement : gare à la discrimination !

L'employeur doit faire preuve d'une grande vigilance lorsqu'il engage une procédure de licenciement. Cette vigilance doit être accrue lorsque le licenciement survient après une période de maladie. Le risque est grand de voir la mesure qualifiée de discriminatoire et le licenciement en conséquence jugé nul.

Ce n'est pas le cas dans l'arrêt objet du présent Focus (Cass. soc., 12-6-24, n°23-13975), toutefois l'une des conséquences du licenciement a été jugée discriminatoire par la Cour de cassation.

En l'espèce, un salarié a été engagé en tant que DRH. A l'issue d'un arrêt maladie qui a duré plusieurs mois, le salarié reprend son travail en mi-temps thérapeutique jusqu'à son licenciement quelques années plus tard.

Le salarié saisit le juge afin de contester son licenciement et réclamer le paiement de diverses sommes salariales et indemnitaires.

Le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse (pour des considérations étrangères à l'état de santé), toutefois le salarié reproche aux juges d'avoir limité le montant des indemnités de rupture, en raison de la prise en compte du salaire à partir du mi-temps thérapeutique. Il forme alors un pourvoi en cassation.

A l'appui du pourvoi, le salarié argue que le mi-temps thérapeutique est un temps partiel imposé par le médecin du travail au regard de l'état de santé du salarié. Il convient, selon le salarié, de prendre en compte, selon la formule la plus avantageuse, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire des 12 ou 3 derniers mois qui précèdent le mi-temps thérapeutique. Prendre en compte le mi-temps thérapeutique, reviendrait, selon le salarié, à discriminer ce dernier en raison de son état de santé.

La Cour donne raison au salarié, et rend sa solution au visa, entre autres, de l'article L.1132-1 du code du travail qui prohibe les discriminations fondées sur des critères limitativement énumérés.

Elle pose comme règle que lorsqu'un salarié est licencié alors qu'il est en mi-temps thérapeutique, le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des différentes indemnités de rupture, est celui que percevait le salarié avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt maladie l'ayant précédé. L'assiette de calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement doit, quant à elle, être selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celle des 12 ou 3 derniers mois qui ont précédé le mi-temps thérapeutique et l'arrêt maladie qui l'ont précédé.

La solution rendue par la Cour de cassation n'est pas surprenante. Le mi-temps thérapeutique diffère du temps partiel classique, en ce que le premier découle d'une décision médicale fondée sur l'état de santé du salarié. Tenir compte du mi-temps thérapeutique pour le calcul de l'indemnité de licenciement conduit, indirectement à désavantager le salarié en raison de son état de santé, ce qui est prohibé par l'article L.1132-1.

La Cour de cassation a rendu une solution identique en matière d'arrêt maladie simple. La période de l'arrêt maladie doit être neutralisée pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (Cass. soc., 23-5-17, n°15-22223), il en va de même pour le calcul de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28-9-16, n°14-29435), ou pour celui de l'indemnité pour licenciement nul (Cass. soc., 26-9-19, n°18-17120).