



Actualités législatives et réglementaires

► Décisions administratives et judiciaires

L'arrêté du 6 décembre 2024, modifiant l'arrêté du 28 avril 2021 pris en application de l'article 9 du décret n°2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives, est paru au JO du 8.

Jurisprudence

► Salarié protégé - Mise à pied

La mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié (Cass. soc., 11-12-24, n°23-13332).

► Liberté d'expression - Faute disciplinaire

Les sms envoyés par un salarié, depuis son portable professionnel sont présumés professionnels. Les échanges, bien que non destinés à être rendus publics, qui contenaient des propos injurieux et excessifs envers les dirigeants de l'entreprise, caractérisant un abus de la liberté d'expression, et abordaient des litiges prud'homaux, ont pu être retenus à l'appui de la procédure disciplinaire. Le licenciement pour faute grave qui s'en suit est ainsi justifié (Cass. soc., 11-12-24, n°23-20716).

► Accord PSE - Juge - Compétence

La demande d'un salarié qui, sous couvert d'une résiliation judiciaire, tend en réalité à remettre en cause la définition des catégories professionnelles contenues dans un PSE validé par la Direccte (aujourd'hui DREETS) relève du juge administratif (Cass. soc., 11-12-24, n°23-18987).

► Salarié protégé - Licenciement - Indemnité

L'indemnité prévue à l'article L.2422-4, que peut réclamer un salarié protégé qui n'a pas demandé sa réintégration, après l'annulation de l'autorisation de licenciement, se prescrit par 3 ans (Cass. soc., 11-12-24, n°2310439). Le délai de prescription court à compter de la date où l'annulation est devenue définitive (c'est-à-dire à l'issue des 2 mois suivant la notification du jugement).

► Licenciement économique - Salarié protégé

Lorsqu'est envisagé le licenciement économique d'un salarié protégé, l'inspecteur du travail n'est pas compétent pour rechercher si les difficultés économiques invoquées par l'employeur sont dues à une faute de ce dernier.

Le salarié peut, même si le licenciement a été autorisé par l'inspecteur, saisir le juge judiciaire pour faire reconnaître la faute de l'employeur et obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (CE, 2-12-24, n°473678).

► CDD - Requalification

Un CDD ne peut être requalifié en CDI au seul motif qu'il manque un paragraphe du salarié sur l'une des pages (Cass. soc., 20-11-24, n°23-17523).

► Prime - Rappel

Le paiement systématique d'une allocation pour ancienneté, en dehors de toute obligation conventionnelle, en fait un élément de rémunération pour le salarié bénéficiaire de cette allocation. Le salarié est donc en droit de demander un rappel de prime pour les années manquantes (Cass. soc., 4-12-24, n°23-19528).

► Prescription - Salaire

Lorsque le contrat de travail a été rompu, une demande en rappel de prime peut remonter 3 années en arrière à compter de la date de rupture du contrat. Les sommes au titre de rappel de ladite prime ne peuvent être limitées aux 3 années antérieures à la saisine du CPH intervenue après la rupture du contrat (Cass. soc., 4-12-24, n°23-20595).

► Repos compensateur - Indemnité

Le salarié qui, du fait de son employeur, n'a pas été en mesure de prendre son repos compensateur, a droit à l'indemnisation du préjudice subi. Cette indemnisation comporte à la fois le montant de l'indemnité calculée comme si le salarié avait pris son repos et le montant des congés payés afférents (Cass. soc., 4-12-24, n°23-20595).

► Inaptitude - Indemnité de licenciement

En cas de licenciement pour une inaptitude d'origine non professionnelle, le préavis n'est pas exécuté et le contrat est rompu à la date du licenciement. La durée du préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 4-12-24, n°23-20595).

► Travail dissimulé - Indemnité

La demande en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé formulée pour la première fois en appel constitue la conséquence de la demande en rappel de salaire au titre des heures supplémentaires formée auprès du CPH. La demande en paiement de l'indemnité formulée au stade de l'appel est donc recevable (Cass. soc., 4-12-24, n°23-16842).

► **Astreinte**

Ne caractérise pas une astreinte, le fait pour un salarié de répondre aux appels de l'employeur, alors qu'il n'y est pas obligé (Cass. soc., 4-12-24, n°23-11575).

FOCUS

Transaction : à quoi s'engage le salarié ?

La transaction ne constitue pas un mode de rupture du contrat de travail.

Si la transaction intervient dans la grande majorité des cas suite à la rupture du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, prise d'acte...), elle peut aussi intervenir pour régler un litige né en cours d'exécution du contrat de travail (heures supplémentaires, salaires, primes, sanction...).

Lorsque la transaction a pour objet de mettre fin au litige résultant de la rupture du contrat de travail, elle ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive (c'est-à-dire qu'après la notification du licenciement, après la conclusion d'un départ volontaire ou la réception par l'employeur de la lettre de démission). La transaction ne peut être conclue en même temps que la lettre de licenciement, ni discutée avant le licenciement sans être modifiée par la suite.

Après une rupture conventionnelle, il est possible de conclure une transaction mais la convention de rupture conventionnelle ne peut, en tout état de cause, faire office de transaction.

La transaction suite à une rupture conventionnelle n'est légale que si :

- elle intervient postérieurement à l'homologation, ou à l'autorisation de l'administration s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- et dès lors qu'elle ne règle pas un différend relatif à la rupture du contrat mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture (Cass. soc., 26-3-14, n°12-21136).

Même en cas de licenciement illégal, rien n'interdit un employeur et un salarié protégé de conclure une transaction pour régler les conséquences de la rupture du contrat de travail. Dans ce cadre, le salarié protégé peut valablement renoncer à son droit à réintégration.

La transaction prend la forme généralement d'un écrit signé par l'employeur (ou son avocat) et le salarié. Toutefois, l'écrit n'est pas une condition de validité de la transaction mais simplement un moyen de preuve. La transaction supposant l'existence d'un litige, il est recommandé aux parties de faire figurer dans la transaction le motif du litige. En tout état de cause, la transaction ne peut avoir pour objet de renoncer à l'application de dispositions conventionnelles (Cass. soc., 10-3-98, n°95-43094).

Lorsque les sommes versées à l'occasion d'une transaction ont la nature de salaire, l'employeur est tenu d'établir un bulletin de paie faisant apparaître le détail de celles-ci.

Pour être valable, la transaction suppose que chacune des parties fasse des concessions réciproques (généralement le paiement d'une somme d'argent en contrepartie d'un renoncement à agir en justice sur un point précis).

Si les concessions de chacun n'ont pas nécessairement à être égales elles doivent cependant être réelles. La transaction qui porte uniquement sur un droit que le salarié était en droit de prétendre ou sur un montant dérisoire est nulle.

La transaction n'est valable que si les parties ont consenti de manière libre et éclairée. La transaction est nulle lorsqu'il y a une erreur sur son objet même : si les parties ont eu une croyance commune que seule l'indemnité légale de licenciement était due alors que le salarié avait droit à une indemnité conventionnelle, la transaction est nulle (Cass. soc., 24-11-98, n°95-43523).

Lorsque la transaction est valable, elle empêche l'introduction ou la poursuite d'une action en justice ayant le même objet : c'est une fin de non-recevoir. Elle ne produit d'effet que pour ce qui est relatif au différend ayant donné lieu à la transaction et sur quoi l'employeur et le salarié ont exprimé leur volonté de transiger (ex : une transaction portant sur une prime de fin d'année et d'ancienneté n'empêche pas le salarié d'agir contre son employeur sur des questions de rappels de salaire et de congés payés).

Attention, la Cour de cassation a admis qu'une transaction puisse être rédigée en des termes généraux et mette fin à l'ensemble des obligations réciproques des parties. Une clause de renonciation générale à intenter un procès impliquant de renoncer à tout litige à venir entre les parties est parfaitement valable.

Ainsi, la signature d'une transaction rédigée en termes généraux par laquelle le salarié renonce à tous les droits et actions ayant trait à l'exécution de son contrat de travail et à sa rupture, empêche celui-ci de demander réparation de son préjudice d'ancienneté, à la suite de l'inscription de l'établissement (après signature de la transaction) où il a travaillé, sur la liste des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante (Cass. soc., 6-11-24, n°23-17699).

Également, une transaction rédigée en termes généraux met fin aux obligations réciproques des parties au titre de la clause de non-concurrence même si l'employeur n'a pas expressément levé cette dernière lors de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 17-2-21, n°19-20635 ; voir également Cass. soc., 3-7-24, n°23-14754 : « les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction par laquelle le salarié déclare être rempli de l'intégralité de ses droits portant tant sur l'exécution que sur la rupture du contrat de travail, et renonce à toutes demandes en lien avec

l'exécution comme la rupture de son contrat de travail, notamment toutes demandes de salaires ou indemnités de rupture »).

A noter qu'une transaction ne peut prévoir la renonciation aux mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 20-11-07, n°06-41410). Également, les dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles étant d'ordre public, le salarié ne peut renoncer à agir contre son employeur en vue de la reconnaissance d'une faute inexcusable (Cass. 2^{ème} civ., 1-6-11, n°10-20178).

Dans la mesure où la transaction ne vaut qu'à l'égard des parties, un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés pour terminer une contestation ou prévenir une contestation à naître (Cass. soc., 12-5-21, n°20-10796).

Une transaction peut être contestée en justice si l'une des parties n'exécute pas ses obligations (il est alors possible de demander l'exécution forcée ou la résolution de la transaction), en cas de vice du consentement ou lorsqu'elle ne répond pas aux conditions de validité (ex : pas de concessions réciproques ou concessions dérisoires). L'action en contestation d'une transaction doit être engagée dans un délai de 5 ans (Cass. soc., 16-11-04, n°02-43427).

En cas d'annulation de la transaction, le salarié doit restituer les sommes qui lui ont été versées mais celui-ci retrouve la possibilité d'exercer une action en justice à l'égard du différend qui avait fait l'objet de la transaction.