



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité législative et réglementaire importante n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► Surveillance - Licéité

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace, et n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Est licite le dispositif de géolocalisation mis en place par l'employeur pour des salariés distribuant du courrier dès lors que ceux-ci ne disposent pas d'une liberté dans l'organisation de leur travail, que l'outil de surveillance n'emporte pas de restriction à l'autonomie dont disposent ces salariés dans la définition des horaires de distribution et qu'enfin, aucun autre dispositif ne permet d'assurer un contrôle objectif, fiable et accessible de la durée du travail de ces salariés (Cass. soc., 18-3-26, n°24-18976).

► Licenciement économique - Périmètre - Groupe

Une société de gestion d'un fonds commun de placement ne peut être qualifiée d'entreprise en contrôlant une autre au sens du code de commerce. Les sociétés dans lesquelles le fonds commun a été investi doivent donc être exclues du périmètre du groupe au sein duquel doit être appréciée la cause économique du licenciement (Cass. soc., 18-3-26, n°22-12201).

► IRP - Mandat - Prorogation

La durée du mandat d'un membre élu de la délégation du personnel d'une IRP ne peut être prorogée que si, à la date de la prorogation, ce mandat était encore en cours (Cass. soc., 18-3-26, n°24-16192).

► CSE - Droit d'alerte

Le membre de la délégation du personnel au CSE, qui tient des dispositions de l'article L 2312-59 le pouvoir de saisir le juge de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, ne peut invoquer, au titre de ce droit d'alerte, une atteinte aux droits d'un salarié qui ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de la saisine de la juridiction (Cass. soc., 18-3-26, n°24-15990).

► IRP - Dispositions transitoires

Selon les dispositions transitoires de l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, lorsque les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le

31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.

L'arrivée du terme du mandat d'un délégué du personnel, sans que celui-ci ne justifie d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur de prolonger ledit mandat avant son terme, empêche son titulaire de se prévaloir d'une prolongation de son mandat jusqu'aux prochaines élections, et de la période de protection jusqu'à ces élections, augmentée de 6 mois (Cass. soc., 18-3-26, n°24-10993).

► PSE - Introduction de nouvelles technologies

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies et/ou le projet important entraîne des licenciements économiques et donne lieu à l'élaboration d'un PSE, le CSE doit recourir à une expertise portant sur l'incidence du projet sur les conditions de santé, de sécurité et de travail de l'article L 2333-34 (Cass. soc., 18-3-26, n°23-22270).

► Participation - Licenciement - Indemnité

L'indemnité de l'article L 2422-4 en cas d'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé, versée si le salarié ne demande pas sa réintégration, n'induit pas les sommes dues par l'employeur à un salarié au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, lesquelles n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et sont exclues de l'assiette des cotisations (Cass. soc., 18-3-26, n°24-17941).

► Lanceur d'alerte

Un salarié qui a signalé une alerte ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par lui de la fausseté des faits qu'il dénonce, ou lorsqu'il agit de manière intéressée, dans un but étranger à l'intérêt général (Cass. soc., 18-3-26, n°24-10993).

► Grève - Manquement - Employeur - Indemnité

Dans le cas où les salariés se sont trouvés dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, celui-ci peut être condamné à payer aux salariés grévistes une indemnité compensant la perte de leurs salaires.

L'action en paiement d'une telle indemnité qui correspond au montant de la rémunération qui aurait dû être payée au salarié s'il n'avait pas été contraint de cesser le travail, a la nature d'une créance salariale. Elle est soumise à la prescription triennale de l'article L 3245-1. La prescription a pour point de départ le jour où la grève cesse (Cass. soc., 18-3-26, n°23-22737).

► CSE - Éligibilité - Représentant de l'employeur

Ne peuvent exercer un mandat de représentation, les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise.

Les conditions d'éligibilité aux élections de la délégation du personnel au CSE s'apprécient au jour du premier tour du scrutin.

Un salarié représentant l'employeur au sein d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lequel exerce une partie des attributions dévolues au CSE, n'est pas éligible à la délégation du personnel du CSE, peu important que cette institution auprès de laquelle le salarié s'est porté candidat dispose d'un périmètre plus large que l'instance au sein de laquelle le salarié représente l'employeur au premier jour du scrutin (Cass. soc., 18-3-26, n°25-14195).

► Licenciement - Procédure conventionnelle

L'omission dans la lettre de licenciement de l'adresse de l'une des instances de recours prévue par une convention collective, ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle constitue une irrégularité pouvant donner lieu à une indemnité d'un mois de salaire maximum, conformément à l'article L 1235-2 (Cass. soc., 18-3-26, n°24-17246).

► Licenciement économique - PSE

Les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, qui sont présents dans les locaux de cette entreprise et y travaillent depuis au moins un an, doivent être pris en compte pour l'application de l'article L 1233-61 aux termes duquel dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un PSE (Cass. soc., 18-3-26, n°22-10903).

► Salarié protégé - Rupture conventionnelle

Le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise mentionné à l'article L 2411-1, ne peut se prévaloir de la protection liée à ce mandat au cours d'une procédure de rupture conventionnelle que si, au plus tard lors du ou des entretiens préalables prévus dans le cadre de ce mode de rupture, le salarié a informé l'employeur de son mandat, ou s'il rapporte la preuve de la connaissance du mandat par l'employeur (Cass. soc., 18-3-26, n°24-22713).

► Temps partiel

Lorsqu'un CDI à temps partiel prévoit une durée du travail mensuelle, il n'y a pas lieu de préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (Cass. soc., 11-3-26, n°24-13549).

► Égalité de traitement

Une inégalité de traitement ne peut être retenue entre deux salariés, au motif qu'ils ont une ancienneté similaire et qu'ils ont travaillé en binôme, en l'absence de comparaison de la valeur des fonctions exercées par chacun des salariés (Cass. soc., 11-3-26, n°24-12503).

► Rappel de salaire - Congés payés

Dès lors qu'il est constaté qu'un salarié est resté à la disposition d'un employeur, il revient à ce dernier de prouver qu'il a payé le salaire. Par ailleurs, en cas de demande au titre des congés payés formée par un salarié, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a accompli les diligences permettant au salarié d'exercer son droit à congé (Cass. soc. 11-3-26, n°24-22513).

► Matériel - Responsabilité

La responsabilité pécuniaire d'un salarié en raison d'un achat par lui, d'un matériel qu'il n'a jamais utilisé dans le cadre de ses missions, ne peut être engagée que si l'employeur invoque une faute lourde du salarié (Cass. soc., 11-3-26, n°25-10680).

► Résiliation judiciaire - Appel

La date de la résiliation du contrat de travail ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date.

En cas de confirmation en appel du jugement prononçant la résiliation, la date de la rupture est celle fixée par le jugement, à moins que l'exécution du contrat de travail ne se soit en fait poursuivie après cette décision (Cass. soc., 11-3-26, n°24-11074).

► Perte de chance - Réparation

La réparation d'une perte de chance doit être mesurée à la chance perdue et ne peut être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée (Cass. soc., 11-3-26, n°24-11074).

► Obligation de sécurité - Demande nouvelle Appel

La demande en première instance d'indemnisation du préjudice d'anxiété en raison du classement de l'établissement sur la liste ouvrant droit à l'ACAATA tend à la même fin que celle formée en appel pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité pour exposition à des substances nocives, dont l'amiante.

La demande au titre de l'obligation de sécurité formée en appel est de ce fait recevable (Cass. soc., 11-3-26, n°24-20597).

► Préjudice d'anxiété - Prescription

Le point de départ du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié demande à son employeur, auquel il reproche un manquement à son obligation de sécurité, réparation de son préjudice d'anxiété, est la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante ou à une autre substance toxique ou nocive.

Ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin (Cass. soc., 11-3-26, n°24-20600).

► **Repos compensateur - Prescription**

L'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur non pris, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information, qui se rattache à l'exécution du contrat de travail relève de l'action biennale de l'article L 1471-1.

La prescription a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits, et au plus tard, au jour de la rupture du contrat (Cass. soc., 11-3-26, n°25-11155).

► **Licenciement - Circonstances vexatoires**

Le fait pour un employeur, d'envisager une poursuite contractuelle avec un auto-entrepreneur (relation requalifiée en contrat de travail), dans l'intérêt d'un prestataire, et d'y renoncer à la suite d'un refus du prestataire, ne caractérise pas une circonstance vexatoire qui justifierait l'allocation de dommages-intérêts distincts de ceux pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 11-3-26, n°24-11066).

► **Harcèlement moral**

Laisse supposer l'existence d'un harcèlement moral, le fait de supprimer l'accès d'un cadre dirigeant à un répertoire ressources humaines, de l'exclure des réunions de négociation annuelle obligatoire, de ne pas lui transmettre les objectifs collectifs pour une année donnée et de priver uniquement ce salarié d'une augmentation de salaire (Cass. soc., 11-3-26, n°24-21502).

► **Transaction - Portée**

La signature d'une transaction aux termes de laquelle le salarié se déclare entièrement rempli de ses droits actuels et futurs et renonce, de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître tant au titre de la conclusion, de l'exécution que de la cessation du contrat de travail, l'empêche de réclamer une indemnité de congés payés, le respect d'une garantie annuelle d'ancienneté et du principe d'égalité de traitement, après la conclusion de la transaction (Cass. soc., 11-3-26, n°24-19136).

FOCUS

Inaptitude professionnelle : à quoi peut prétendre le salarié ?

À la suite du constat d'une inaptitude professionnelle (c'est-à-dire une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle), l'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail pour reclasser ou licencier le salarié en cas d'impossibilité de reclassement.

Passé ce délai, si le salarié n'a été ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail, même si le salarié ne fournit aucun travail. Attention, l'obligation de reclassement perdure tant que le contrat de travail n'est pas rompu, même si l'employeur a repris le paiement du salaire.

La reprise du paiement du salaire s'applique que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, mais dans le cas d'une inaptitude professionnelle, le salarié peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude versée par la CPAM pendant le délai d'un mois mentionné.

Ce délai n'est pas suspendu par un recours contre l'avis d'inaptitude, par une demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, ni par la délivrance d'un nouvel arrêt de travail.

La reprise du paiement du salaire n'empêche pas de percevoir des indemnités de sécurité sociale : le salarié peut cumuler son salaire avec des indemnités journalières de sécurité sociale (Cass. soc., 1-3-23, n°21-19956).

Lorsque l'employeur est dans l'impossible de reclasser le salarié, le licenciement du salarié pour inaptitude professionnelle lui ouvre droit à des indemnités spécifiques :

- une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable. En revanche, sauf dispositions conventionnelles contraires, le salarié ne peut pas prétendre au double de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Cette indemnité est due sans condition d'ancienneté. Le salarié perd le bénéfice de cette indemnité spéciale si l'employeur établit que le refus du reclassement proposé au salarié est abusif. Dans ce cas, le salarié ne perçoit que l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, l'indemnité conventionnelle, à condition que la convention collective ne l'exclut pas. Le refus n'est jamais abusif lorsque le poste de reclassement proposé entraîne une modification du contrat de travail ou est incompatible avec les restrictions d'aptitude constatées par le médecin du travail. En revanche, est abusif, le refus sans motif légitime d'une proposition de reclassement lorsque celle-ci n'entraîne qu'un simple changement des conditions de travail d'un poste approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé (Cass. soc., 12-1-05, n°02-44643) ;
- une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis, même si le salarié ne peut exécuter ce préavis. Le salarié ne peut prétendre au paiement de l'indemnité conventionnelle de préavis : « Vu l'article L. 1226-14 du code du travail : Il résulte de ce texte que le salarié reconnu inapte à reprendre, à l'issue d'une période de suspension provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'emploi occupé précédemment et dont le contrat de travail a été rompu ne peut prétendre au paiement de l'indemnité conventionnelle de préavis prévue par la convention collective applicable à l'entreprise » (Cass. soc., 20-11-24, n°23-14949).

Cette indemnité compensatrice de préavis ne génère pas de droits à congés payés, contrairement à une véritable indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 23-11-16, n°15-21470 ; Cass. soc., 7-2-24, n°22-15988). Elle est de nature indemnitaire et non salariale (Cass. soc., 4-12-01, n°99-44677).

L'indemnité compensatrice de préavis ne repousse pas la date de cessation du contrat de travail, laquelle intervient à la date de notification du licenciement (Cass. soc., 15-6-99, n°97-15328). Autrement dit, le paiement de cette indemnité par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat de travail. Ainsi, le préavis ne doit pas être pris en compte pour la détermination de l'ancienneté à retenir pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement. En revanche, la période de suspension du contrat due à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle entre bien dans le calcul de l'ancienneté du salarié (Cass. soc., 14-12-11, n°10-23008).

Attention, la période de suspension du contrat de travail du salarié, résultant d'un arrêt de travail consécutif à un accident de trajet, ne peut être prise en considération pour calculer l'ancienneté propre à déterminer le droit à l'indemnité légale de licenciement et son montant (Cass. soc., 11-3-26, n°24-13123).

Si l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, le salarié peut obtenir, en plus des indemnités ci-dessus, une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure à six mois de salaire (article L 1226-15), cumulable avec l'indemnité compensatrice et l'indemnité spéciale de licenciement.

Depuis la loi « Travail » du 8 août 2016, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement dès lors qu'il a proposé un emploi conforme aux préconisations médicales, même s'il ne s'agit que d'une seule proposition. L'employeur n'est donc plus nécessairement tenu de proposer plusieurs postes de reclassement, sauf si le salarié démontre que la proposition de reclassement n'a pas été faite loyalement ou qu'un autre poste conforme aurait pu lui être proposé.

Les membres du CSE doivent être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié inapte, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. L'employeur doit les consulter même s'il estime être dans l'impossibilité de proposer un poste de reclassement (Cass. soc., 5-3-25, n°23-13802). L'avis doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié a été constatée mais avant la proposition d'un poste de reclassement approprié à ses capacités. L'absence de consultation du CSE prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Si le salarié inapte est un salarié protégé, l'inspecteur du travail doit refuser d'autoriser le licenciement (CE, 22-5-02, n°221600).

Pour rappel, l'employeur peut être dispensé de son obligation de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (art. L 1226-2-1 pour l'inaptitude non professionnelle et art. L 1226-12 pour l'inaptitude professionnelle).

La Cour de cassation admet que la formulation de l'avis d'inaptitude n'a pas à reprendre textuellement les termes du code du travail, dès lors que le sens de l'avis est équivalent et qu'il ressort clairement l'impossibilité de tout reclassement (Cass. soc., 26-11-25, n°23-23532). Si l'avis du médecin du travail est ambigu ou ne reprend pas ces mentions, l'employeur doit normalement solliciter des précisions auprès du médecin avant de pouvoir se dispenser de la recherche de reclassement.

Dans ce cas très précis, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude professionnelle, sous réserve de respecter la procédure de licenciement, mais il n'a pas à rechercher de poste de reclassement, ni à consulter le CSE.