

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Mai - Juin 2023

I Texte

Abandon de poste

Le 18 avril 2023 le ministère du travail a déposé sur son site internet un « questions – réponses » sur la mise en œuvre de la présomption de démission.

Le 29 mai 2023 le ministère du travail a retiré le « questions – réponses » de son site à la suite d'un recours formé devant le Conseil d'Etat, lequel contestait l'affirmation selon laquelle la procédure de mise en demeure était exclusive d'une procédure disciplinaire.

Nonobstant le retrait, l'entourage du ministère fait valoir qu'il n'est pas envisagé de revenir sur cette affirmation. Mais, dans ce cas, pourquoi avoir retiré le « questions – réponses » du site internet...

II Jurisprudence

1) Contrat à durée déterminée

Cass. Soc. 11/05/23 – n°20-22472

Le délai de prescription de deux ans court, lorsque la requalification est fondée sur une absence d'écrit, à compter du terme du délai de deux jours imparti à l'employeur pour délivrer le contrat à durée déterminée et lorsqu'elle est fondée sur l'absence d'une mention au contrat, à compter de la conclusion dudit contrat.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que, dans l'hypothèse d'une requalification, le salarié ne peut se prévaloir que d'une ancienneté à compter du 1^{er} contrat à durée déterminée irrégulier « non atteint par la prescription ».

En l'espèce, un salarié avait conclu 4 contrats à durée déterminée saisonniers du 16/06/2014 au 25/04/2016. Il avait saisi le Conseil de Prud'hommes le 31/05/2017 pour voir requalifier les contrats à durée déterminée au motif que le formalisme n'avait pas été respecté en l'absence d'écrit ou de signature de sa part.

La Cour d'Appel avait limité la requalification aux deux contrats à durée déterminée postérieurs au 31/05/2015. L'ancienneté du salarié a donc couru à compter du 3^{ème} contrat à durée déterminée conclu le 01/07/2015, les deux premiers cdd conclus les 16/06/2014 et 13/11/2014 étant atteints par la prescription.

La Cour de Cassation approuve l'arrêt de la Cour d'Appel.

2) Prime d'arrivée

Cass. Soc. 11/05/23 – n°21-25136

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation a validé la clause d'un contrat de travail prévoyant le remboursement partiel d'une prime d'arrivée en cas de démission dans les 3 ans.

L'espèce concernait un « trader » dont le contrat de travail prévoyait le versement d'une prime initiale de 150 000 euros à rembourser partiellement dans l'hypothèse d'une démission dans les 36 mois suivant sa prise de fonction.

Le salarié ayant refusé de rembourser une partie de la prime suite à sa démission 14 mois après sa prise de fonction, la société a saisi la juridiction prud'homale. La Cour d'Appel de Paris ayant invalidé la clause au motif qu'elle portait atteinte à la liberté de travail, la Cour de Cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel, considérant que la clause, dont l'objet était de fidéliser le salarié, ne porte pas une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail. Pour la Cour de Cassation, l'employeur peut donc subordonner à une condition de présence, l'acquisition de l'intégralité de la prime, indépendante de la rémunération de l'activité.

Il semble ressortir de cet arrêt que le salarié ne pourrait être privé de la totalité de la prime, la Cour de Cassation n'ayant approuvé qu'une réduction du montant au prorata du temps que le salarié n'aura pas passé dans l'entreprise jusqu'au terme prévu.

La question se pose de savoir si la Cour de Cassation validerait la clause si celle-ci s'appliquait à un salarié licencié. On peut penser d'une part, qu'en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la clause pourrait être validée, d'autre part qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ne pourrait pas obtenir le remboursement partiel de la prime. Mais quid pour un licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse...

3) **Rupture conventionnelle**

Cass. Soc. 11/05/23 – n°21-18117

La Cour de Cassation confirme sa jurisprudence, selon laquelle la conclusion d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à un licenciement intervenu antérieurement.

Dans cette affaire, un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement verbal avait conclu ultérieurement une rupture conventionnelle avec son employeur. Pour la Cour de Cassation il en « résultait que les parties avaient d'un commun accord renoncé au licenciement verbal antérieur invoqué par le salarié ». Il s'en suivait que le délai de prescription propre à la rupture conventionnelle était applicable.

4) **Inaptitude**

Cass. Soc. 24/05/23 – n°22-10517

Pour la Cour de Cassation, l'inaptitude d'un salarié peut être constatée par le médecin du travail lors d'une visite réalisée, à la demande du salarié, pendant son arrêt maladie.

Il résulte de cet arrêt que le salarié peut prendre l'initiative d'un rendez-vous avec le médecin du travail pendant son arrêt maladie (art. R 4624-34 du Code du travail) et que le médecin du travail peut, à l'issue du rendez-vous, déclarer le salarié inapte.

5) **Représentants de proximité**

Cass. Soc. 01/06/23 – n°22-13303

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que l'institution des représentants de proximité ne peut-être mise en place que par un accord d'entreprise.

Il en résulte que les représentants de proximité ne peuvent être institués par un accord d'établissement.

6) Expert du CSE

Cass. Soc. 01/06/23 – n°21-23393

Concernant l'expertise du CSE sur la situation économique et financière, la Cour de Cassation précise deux points :

- La mission d'expertise peut porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein d'un groupe, de sorte que la lettre de mission précisant que l'expert-comptable traitera en particulier de la situation du groupe et de la situation de la société au sein du groupe n'excède pas le champ de l'expertise.
- L'expertise ne peut porter que sur l'année objet de la consultation et les deux précédentes, ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces deux années.

7) Temps de déplacement ou temps de travail effectif ?

Cass. Soc. 07/06/23 – n°21-22445 et 21-12841

La Cour de Cassation énonce que dans tous les cas où la question se pose, les juges du fond doivent vérifier si au cours d'un déplacement entre le domicile et le lieu de travail, le salarié est tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dans la 1^{ère} espèce, s'agissant d'un salarié amené à réaliser des déplacements de plusieurs jours à raison d'une visite par jour sans retour à son domicile, la Cour de Cassation demande au juge du fond de rechercher si les temps de trajet effectués par le salarié pour se rendre à l'hôtel pour y dormir et en repartir constituaient de simples déplacements professionnels non assimilés à du temps de travail effectif.

Dans la 2^{ème} espèce, le salarié estimait que son temps de déplacement entre l'entrée dans l'entreprise (site nucléaire) et son lieu de travail qui durait 15 minutes constituait un temps de travail effectif.

La Cour de Cassation adopte un raisonnement similaire à la 1^{ère} espèce, en demandant au juge du fond de rechercher si, du fait des sujétions qui lui seraient imposées, le salarié est à la disposition de l'employeur pendant ce temps de déplacement et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

8) **Accident du travail - Protection**

Cass. Soc. 01/06/23 – n°21-24269

En application de l'article L 4624-2-3 du Code du travail, tout salarié victime d'un accident du travail, placé en arrêt de travail pour une durée d'au moins 30 jours doit bénéficier d'une visite de reprise dans les 8 jours de son retour.

En l'absence de visite de reprise dans ce délai, le contrat de travail demeure suspendu et le salarié ne peut être licencié que pour manquement à l'obligation de loyauté ou impossibilité de maintenir le contrat.

Dans cet arrêt, un salarié n'ayant pas repris son poste après deux mises en demeure avait été licencié pour faute grave (absence injustifiée).

Pour la Cour de Cassation, dès lors que l'employeur n'avait pas organisé une visite de reprise, le contrat était demeuré suspendu et il ne pouvait être reproché au salarié une absence injustifiée.

L'arrêt de la Cour d'Appel qui avait donné gain de cause à l'employeur est cassé, le licenciement du salarié ne pouvant pas être jugé valable.

9) **Délégué syndical - Protection**

Cass. Soc. 14/06/23 – n°21-18599

La protection d'un délégué syndical expire, lorsque ledit délégué a exercé son mandat pendant moins d'un an, à la date de cessation du mandat syndical.

La Cour de Cassation, dans cet arrêt, rappelle que la protection ne prend effet, à l'égard de l'employeur, qu'à la date à laquelle la démission d'un mandat a été officiellement portée à sa connaissance.

Dans cette affaire, la salariée désignée déléguée syndicale le 03/12/15, avait informé son syndicat qu'elle renonçait à son mandat le 21/01/16. L'employeur avait convoqué la salariée à un entretien préalable à licenciement le 28/01/16. Le syndicat avait informé l'employeur de la cessation du mandat le 01/02/16. Le licenciement avait été notifié le 04/03/16.

Pour la Cour de Cassation, l'employeur aurait dû demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier la salariée dès lors que la procédure de licenciement avait été engagée pendant la période de protection soit le 28 janvier 2016, alors même que l'employeur n'avait été informé officiellement de la cessation du mandat que le 01/02/16. La conséquence pour l'entreprise est la nullité du licenciement.

Cependant, les conséquences de la nullité sont atténuées, car la salariée n'ayant pas demandé sa réintégration elle ne peut prétendre à l'indemnité pour violation du statut protecteur, sa protection ayant pris fin au jour de la notification du licenciement.

10) Inaptitude

Cass. Soc. 21/06/23 – n°21-24279

Pour la Cour de Cassation, lorsqu'un employeur propose, à un salarié déclaré inapte, un poste, dans le cadre de son obligation de reclassement, il doit s'assurer que celui-ci est compatible avec les recommandations du médecin du travail.

En l'absence de recommandations, l'employeur doit demander l'avis dudit médecin, si le salarié refuse le poste en considérant que celui-ci est incompatible avec son état de santé.

En l'absence d'une telle démarche auprès du médecin du travail, la Cour de Cassation en déduit que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement de manière sérieuse et loyale et que le licenciement notifié au salarié est sans cause réelle et sérieuse.
