

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
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Janvier - Février 2024

Jurisprudence

1) Rupture conventionnelle – Calcul de l'indemnité

Cass. Soc. 10/01/24 – n°22-19165

La question posée à la Cour était celle de savoir comment calculer l'indemnité minimale de rupture conventionnelle lorsque l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, prévue par la convention collective, fait référence à la période précédant le préavis, alors même que la rupture conventionnelle homologuée ne prévoit pas de préavis.

Plusieurs dates peuvent être envisagées : la date d'homologation de la rupture, la date de rupture fixée par la convention, la fin du délai de rétractation, la date de signature de la convention de rupture.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation adopte cette dernière date en retenant le salaire précédant la date de signature de la convention.

2) Inaptitude – Reprise du versement du salaire

Cass. Soc. 10/01/24 – n°22-13464 et 21-20229

Dans ces deux arrêts, la Cour de Cassation énonce que lorsque le salarié inapte n'a été ni reclassé, ni licencié dans le mois suivant l'avis d'inaptitude physique, l'employeur doit verser, à l'issue de ce délai d'un mois, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait.

L'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire même s'il a formé un recours devant le Conseil de Prud'hommes contre l'avis d'inaptitude (1^{ère} espèce) ou si, bien qu'ayant

satisfait à son obligation de reclassement, il n'a pas licencié le salarié, lequel a refusé la proposition de reclassement dans le délai d'un mois (2^{ème} espèce).

3) Forfait jours

Cass. Soc. 10/01/24 – n°22-15782 et 22-13200

Dans ces deux arrêts, la Cour de Cassation met l'accent sur l'importance pour l'employeur d'assurer un suivi effectif et régulier de la charge de travail.

Dans la 1^{ère} espèce, l'employeur se prévalait du système de « rattrapage » prévu à l'article L3121-65 du code du travail, lui permettant de conclure une convention de forfait, à condition d'établir un document de contrôle et de s'assurer de la compatibilité de la charge du salarié avec le respect des temps de repos.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation annule la convention individuelle de forfait jours aux motifs, d'une part, que les tableaux de suivi ne reflétaient pas la réalité des jours travaillés par le salarié, ce qui ne permettait pas de s'assurer du respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire et, d'autre part, que l'obligation de tenir un entretien annuel pour évoquer la charge de travail, n'avait pas été satisfaite.

Dans la 2^{ème} espèce, la Cour de Cassation précise que l'entretien annuel de suivi doit être effectué chaque année et ne peut être reporté au début de l'année suivante. Dans cette affaire, l'employeur n'avait tenu aucun entretien en 2008, mais le salarié avait été convoqué en mars 2009. Pour la Cour de Cassation, l'employeur n'avait donc pas assuré un suivi régulier de la charge de travail et avait manqué à ses obligations légales et conventionnelles.

4) CSG et CRDS – Régime des mesures d'accompagnement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Cass. Soc. 2^{ème} Civ 11/01/24 – n°20-23379

Pour la Cour de Cassation, les sommes versées par l'employeur à un tiers, en vue de financer des actions de formation et d'accompagnement prévues pour un PSE, qui ont pour objet de favoriser le reclassement et le retour à l'emploi des salariés dont les licenciements pour motif économique sont envisagés, n'entrent pas dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

5) Clause de non-concurrence

Cass. Soc. le 24/01/24 – n°22-20926

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise les effets d'une violation d'une clause de non-concurrence par le salarié.

Un technico-commercial ayant démissionné le 11/01/18, était soumis à une clause de non-concurrence de deux ans. Dès le 5/02/18, il avait été engagé par une société concurrente. Son précédent employeur, lorsqu'il en a pris connaissance, a saisi le Conseil de Prud'hommes pour demander le remboursement de la contrepartie pécuniaire qu'il avait versée.

Le salarié, quant à lui, dont le contrat de travail avait été rompu pendant la période d'essai par son nouvel employeur, décide désormais de respecter la clause de non-concurrence et réclame

le paiement de la contrepartie financière pour la période postérieure à la rupture de la période d'essai.

La Cour de Cassation rejette cette demande au motif que le salarié qui viole sa clause de non-concurrence perd définitivement son droit à la contrepartie financière.

6) Accord collectif – Mise en cause de la légalité

Cass. Soc. 31/01/24 – n°22-1170

La légalité d'un accord collectif peut être mise en cause par une action en nullité engagée dans un délai de deux mois par les syndicats représentatifs.

Cependant, en l'absence d'une telle action en nullité, le Conseil Constitutionnel a reconnu la faculté aux salariés de soulever une exception d'illégalité à l'occasion d'un litige individuel contestant la légalité de l'accord ou d'une clause dudit accord. Dans ce cas, l'accord ou la clause dudit accord, si la demande du salarié est justifiée, lui est inopposable.

Dans son arrêt du 31/01/2024, la Cour de Cassation précise que le salarié peut, dans le cadre d'une telle action, invoquer le non-respect des conditions légales de validité de l'accord notamment celles relatives à la qualité des parties signataires.

En revanche, ledit salarié ne peut pas invoquer les conditions dans lesquelles la négociation a eu lieu, notamment en cas de négociation déloyale.

La possibilité de mettre en cause un accord en invoquant le non-respect de conditions de validité d'un accord, qui sur le fond n'est pas critiquable, peut permettre à un salarié, notamment, de se voir déclarer inopposable un accord de performance collective et de voir son licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

7) Heures supplémentaires

Cass. Soc. 07/02/24 – n°22-15842

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que, dans l'hypothèse où il n'existe dans l'entreprise aucun système fiable et objectif de décompte du temps de travail, l'employeur a néanmoins la possibilité de produire en justice d'autres éléments de preuve pour justifier du nombre d'heures de travail accomplies.

En l'espèce, en l'absence d'un tel système de décompte du temps de travail, l'employeur avait versé aux débats les éléments suivants :

- les bulletins de salaire,
- le cahier de relevés d'heures produit par l'employeur, qui mentionnait chaque jour de manière manuscrite les heures accomplies par sa salariée,
- des témoignages selon lesquels la salariée prenait au moins une heure de pause pour déjeuner et n'accomplissait pas d'heures supplémentaires.

Au vu des éléments produits de part et d'autre, le Conseil de prud'hommes, puis la Cour d'appel ont considéré que la salariée n'avait pas effectué les heures supplémentaires alléguées.

Devant la Cour de cassation, la salariée soutenait que l'employeur avait l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de décompter le temps de travail des salariés de l'entreprise. Et qu'en l'absence de respect de cette obligation, le juge ne pouvait pas tenir compte des documents produits par l'employeur dès lors qu'ils ne provenaient pas d'un tel système.

La Cour de cassation n'a heureusement pas suivi le raisonnement de la salariée et a donc retenu la règle suivante : « **L'absence de mise en place par l'employeur d'un tel système ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies.** »

8) Temps partiel annualisé

Cass. Soc. 07/02/24 – n°22-17696

Dans cette affaire, un salarié, embauché à temps partiel en application d'un accord collectif aménageant le temps de travail sur l'année, avait, au motif qu'il avait dépassé les 35 heures hebdo certaines semaines, demandé la requalification de son contrat de travail en temps plein.

Jusqu'à maintenant, la Cour de Cassation requalifiait systématiquement, dans une telle hypothèse, le contrat à temps partiel en contrat à temps plein.,

Dans cet arrêt du 7/02/2024, pour la première fois, la Cour de Cassation semble apporter une certaine souplesse à sa position antérieure, dès lors que le dépassement des 35 heures est « ponctuel ».

Ainsi, si le dépassement n'entraîne pas le dépassement de la durée maximale annuelle légale ou conventionnelle, il n'y aurait pas lieu à une requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

Avant de se féliciter de cette évolution jurisprudentielle, il conviendrait d'attendre de nouvelles décisions pour mesurer la portée réelle de cet arrêt.

9) Résiliation judiciaire – Charge de la preuve

Cass. Soc. 28/02/24 – n°22-15624

Alors que le salarié doit établir la réalité des manquements dont il fait grief à l'employeur, dans cet arrêt, la Cour de Cassation apporte une exception à ce principe.

En effet, la Cour de Cassation énonce que lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié.