

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
Houyame DADI

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE JUILLET - SEPTEMBRE 2024

I) Texte

Actualité URSSAF du 30 juillet 2024

La Cour de cassation a, dans un arrêt du 3 avril 2024, jugé que les droits des salariés et stagiaires aux activités sociales et culturelles ne peuvent être subordonnés à une condition d'ancienneté.

En raison de cet arrêt, les URSSAF laissent aux CSE et aux entreprises jusqu'au 31 décembre 2025 pour se conformer à cette jurisprudence et modifier les critères de versement afin de pouvoir continuer à bénéficier de l'exonération des cotisations sociales sur les prestations servies. L'URSSAF précise que si lors d'un contrôle en 2024 et 2025 une condition d'ancienneté est constatée pour bénéficier des prestations, elle demandera uniquement une mise en conformité pour l'avenir.

II) Jurisprudence

1) Recours du salarié contre l'avis d'inaptitude

Cass. Soc 03/07/2024 n° 23-14227

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation rappelle que la mention portée dans l'avis d'inaptitude, que « *l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » peut être contestée par le salarié devant le Conseil de Prud'hommes selon la procédure accélérée au fond (Référé) en application de l'article L 4624-7 du Code du travail.

En conséquence, dès lors que le Conseil de Prud'hommes ou la Cour d'Appel donnera gain de cause au salarié et dans l'hypothèse où celui-ci a été licencié, sans consultation du CSE et sans proposition de reclassement, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

2) Rupture Période d'essai

10 rue des Pyramides, 75001 Paris - Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 - Fax. +33 (0)1 42 86 96 40

avocats@sutra-associes.com - www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 - TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 — Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

Cass. Soc 03/07/24 n° 22-17452

Les faits de cette espèce étaient les suivants :

Un directeur commercial avait été embauché avec une période d'essai renouvelable une fois. L'employeur avait rompu la période d'essai pendant la durée du renouvellement alors que la période d'essai initiale n'avait pas fait l'objet d'un renouvellement exprès.

L'employeur, peut-être conscient de cette carence, avait motivé la rupture de la période d'essai.

Il prétendait, qu'au cas où il serait jugé que la rupture de la période d'essai était intervenue après expiration, le juge devait examiner les motifs mentionnés dans la lettre de rupture pour juger si le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

La Cour d'Appel et la Cour de Cassation ont rejeté les arguments de l'employeur en posant pour principe que la rupture de la période d'essai après son expiration s'analysait comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse sans que les juges n'aient à examiner les motifs énoncés dans la lettre de rupture.

Pour comble de malheur, l'employeur avait dénoncé la clause de non-concurrence par courriel alors que le contrat de travail énonçait qu'il pouvait y renoncer par lettre recommandée avec AR. Pour la Cour de Cassation, l'employeur n'avait pas valablement renoncé à la clause de non-concurrence et qu'il était donc redevable de la contrepartie pécuniaire pendant la durée de la clause.

3) Enregistrement clandestin

Cass. Soc 10/07/2024 n° 23-14900

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge qu'un salarié peut produire aux débats un enregistrement réalisé à l'insu de son employeur dès lors qu'il est indispensable à établir le harcèlement moral allégué par le salarié.

4) Licenciement économique – Retour arrêt maladie

Cass. Soc 10/07/2024 n° 122-16805

Les faits étaient les suivants : un salarié, directeur administratif et financier, a été licencié pour cause économique après un arrêt de travail de plus de deux ans, sans avoir repris son poste de travail.

La question posée était celle de savoir si, au cas où le licenciement économique n'était pas établi, le licenciement était jugé sans cause réelle et sérieuse ou nul au regard de son lien avec l'état de santé du salarié.

Pour la Cour de Cassation, faute de cause économique établie, le licenciement peut être jugé discriminatoire (discrimination fondée sur l'état de santé) le rendant nul et non pas seulement sans cause réelle et sérieuse.

5) Expert CSE

Cass. Soc 10/07/2024 n° 22-21082

Le 28 juin 2023 la Cour de Cassation avait jugé que l'expert du CSE dans le cadre de la consultation récurrente du comité sur la politique sociale devait requérir l'accord exprès de l'employeur pour auditionner les salariés dans le cadre de l'entreprise.

La question se posait de savoir si une telle solution pouvait être transposée à l'expert spécialiste des questions santé, sécurité et conditions de travail désigné par le comité en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de travail.

La Cour de Cassation dans l'arrêt du 10 juillet répond par la négative. Elle énonce que cet expert désigné dans le cadre d'une expertise pour risque grave, s'il estime nécessaire d'auditionner des salariés, n'a pas à recueillir l'accord de l'employeur.

On peut penser que la Cour adoptera la même position si le CSE recourt à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de travail.

6) Conseiller du salarié – Fin de contrat de travail à durée déterminée

Cass. Soc 10/07/24 n° 22-21856

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que pour un salarié ayant un mandat extérieur de conseiller du salarié, l'employeur n'a pas à saisir l'inspection du travail à l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée sauf s'il s'agit d'un contrat d'usage, d'un contrat saisonnier ou si le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement.

7) Inaptitude physique

Cass. Soc 04/09/24 n°-22-24005

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement s'il a proposé au salarié déclaré inapte un emploi aussi comparable que possible à l'emploi qu'il occupait en prenant en compte l'avis et les préconisations du médecin du travail.

La Cour de Cassation juge que la loi Travail a institué une présomption de bonne exécution de l'obligation de reclassement, laquelle est cependant conditionnée à la loyauté de l'employeur.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que la charge de la preuve incombe au salarié. Dans cette espèce, le salarié occupant un emploi en Normandie, l'employeur avait proposé des emplois éloignés de son domicile. Le salarié prétendait qu'il existait des emplois disponibles en Normandie et donc que la proposition de reclassement sur des emplois éloignés était déloyale.

La Cour d'Appel avait donné gain de cause au salarié.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel au motif que ce n'est pas à l'employeur de prouver l'absence des postes disponibles en Normandie mais au salarié de prouver l'existence de tels postes disponibles.

8) CSE – Non-respect de la parité femme/homme

Cass. Soc 11/09/24 n°-23-60107

En cas de non-respect des règles de représentation équilibrée femme/homme, le Tribunal judiciaire doit annuler l'élection du candidat litigieux.

La question qui se posait était celle de savoir si le Tribunal pouvait, sur demande d'un syndicat requérant, attribuer le siège devenu vacant à un autre candidat.

La Cour de Cassation répond par la négative.

9) Vie privée et vie personnelle

Cass. Soc 25/09/24 n° 23-11860 et 22-20672

Pour la Cour de Cassation, si un licenciement fondé sur des faits relevant de la vie privée est nul, un licenciement fondé sur des faits relevant de la vie personnelle est sans cause réelle et sérieuse. Les conséquences ne sont pas les mêmes.

En cas de nullité, un salarié peut demander sa réintégration et obtenir une indemnité correspondant à son salaire entre la rupture de son contrat et sa réintégration. Si le salarié ne demande pas sa réintégration, l'indemnité de rupture n'est pas soumise au barème Macron et n'est donc pas plafonnée.

Par contre, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le montant de l'indemnité est soumis au barème Macron.

La vie privée concerne la sphère d'intimité de la personne laquelle regroupe le domicile, les relations amicales ou familiales d'où découle notamment la correspondance (secret des correspondances).

Par contre, la vie personnelle concerne tous les autres comportements accomplis par le salarié en dehors des temps et lieu de travail.

Dans le premier arrêt, un salarié avait été licencié pour faute grave pour avoir échangé avec trois autres personnes des mails à caractère sexiste via sa messagerie professionnelle.

Pour la Cour de Cassation, le motif du licenciement « fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce aux outils informatiques mis à sa disposition pour son travail, en violation du droit au respect de l'intimité de la vie privée, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement. »

L'arrêt souligne que s'agissant d'une « conversation de nature privée » qui n'était pas destinée à être rendue publique, les mails (peu important les propos tenus) étaient « sans rapport avec l'activité professionnelle ».

Dans le deuxième arrêt, un conducteur de bus avait été licencié après un contrôle de police. Les agents avaient constaté que le conducteur, qui se trouvait dans son propre véhicule en dehors des heures de travail, détenait et avait consommé du cannabis.

Pour la Cour de Cassation, les faits relevaient « de la vie personnelle du salarié sans toutefois relever de l'intimité de la vie privée ». En conséquence, le licenciement n'était pas nul mais seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse.