

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

LA SCP SUTRA CORRE & ASSOCIÉS
VOUS PRÉSENTE SES MEILLEURS VŒUX
POUR CETTE ANNÉE 2025.

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE
OCTOBRE - NOVEMBRE – DECEMBRE 2024

Jurisprudence

1) Congé maternité – Rattrapage salariale

Cass. Soc 02/10/2024 n°-23-11582

L'article L1225-26 du Code du travail énonce que l'employeur doit majorer la rémunération d'une salariée en congé maternité des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La question posée à la Cour de Cassation était celle de savoir à quel moment la salariée doit bénéficier de ce rattrapage salarial.

La salariée prétendait devoir bénéficier des augmentations pendant son congé maternité, alors que l'employeur avait effectué un rattrapage salarial à l'issue du congé et pour la période postérieure à celle-ci.

La Cour de Cassation donne raison à l'employeur et précise que la garantie d'évolution n'est pas due pendant la période du congé maternité et que l'employeur n'est tenu de la verser qu'à l'issue du congé.

2) Clause de non-concurrence - Prescription

Cass. Soc 02/10/2024 n°-23-12844

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation donne des précisions concernant la prescription applicable à certaines demandes qu'un salarié peut faire au titre d'une clause de non-concurrence.

Dans cette espèce, un salarié lié par son contrat de travail à une clause de non-concurrence de 2 ans et ayant démissionné, a effectué devant le Conseil de Prud'hommes plusieurs demandes trois ans après la rupture :

- demande en nullité de la clause de non-concurrence et en paiement de dommages intérêts ;
- paiement d'une contrepartie financière (le salarié ayant, bien que la considérant nulle, respecté la clause) ;
- dommages intérêts pour non-application de la clause par l'employeur et atteinte à la liberté du travail ;

Concernant la 1^{ère} demande (demande en nullité de la clause), la Cour de Cassation considère que le point de départ du délai de prescription de 2 ans est la mise en œuvre de la clause, soit après la cessation d'activité du salarié. Cette 1^{ère} demande était donc prescrite.

Concernant la 2^{ème} demande (contrepartie pécuniaire), celle-ci ayant la nature de salaire, la prescription est de 3 ans et son point de départ est la date à laquelle le salaire est exigible, c'est-à-dire à laquelle le salarié est payé. Le salarié pouvait donc prétendre aux contreparties dont la date d'exigibilité n'était pas couverte par la prescription de 3 ans.

Concernant la 3^{ème} demande (dommages intérêts), pour la Cour de Cassation, la prescription est de 2 ans mais la période de départ se situe à la date à laquelle le salarié n'est plus tenu de respecter la clause de non-concurrence. Cette demande n'était donc pas prescrite.

3) Harcèlement moral – Nullité du licenciement - Prescription

Cass. Soc 09/09/24 n°-23-11360

Les faits étaient les suivants :

Un salarié avait été licencié pour faute le 18 octobre 2017. La lettre de licenciement après avoir énoncé les motifs du licenciement (refus d'exécuter les tâches, insubordination, comportement agressif) faisait état du fait que le salarié avait, un an auparavant, estimé, de façon injustifiée, être victime d'un harcèlement moral.

Deux ans et trois mois après son licenciement, le salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour réclamer la nullité de son licenciement et sa réintégration estimant que celui-ci était fondé sur la dénonciation du harcèlement moral, dont il était fait mention dans la lettre de licenciement. L'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrivant par 12 mois, l'employeur soutenait que l'action était prescrite. La Cour d'Appel avait donné gain de cause à l'employeur.

La Cour de Cassation, le 9 octobre 2024 a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel considérant que la demande en nullité du licenciement reposant sur la dénonciation de faits de harcèlement moral tout comme l'action reposant sur de tels faits se prescrit par 5 ans.

On doit rappeler qu'une lettre de licenciement mentionnant une dénonciation de harcèlement moral par un salarié dont la mauvaise foi n'est pas démontrée, emporte la nullité du licenciement et ce, même s'il est fait mention d'autres griefs.

Conclusion : dans une lettre de licenciement, ne jamais faire mention d'une dénonciation d'harcèlement moral ou sexuel, dans un exposé des faits.

4) Elections professionnelles – Parité femme-homme

Cass. Soc 09/10/2024 n°-23-17506

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que si une (ou des) listes de candidats ne respecte pas les règles de parité femmes – hommes, la seule sanction possible consiste en l'annulation du/des élus du sexe surreprésenté. Par contre, il ne peut y avoir ni annulation des élections, ni remise en cause de la représentativité des organisations syndicales ayant présenté des listes non conformes à la parité femme – homme.

5) Rupture conventionnelle

Cass. Soc 16/10/2024 n°23-15752

Après un refus d'homologation, un employeur avait modifié le montant de l'indemnité de rupture ainsi que la date envisagée de la rupture sans en informer le salarié et sans le faire bénéficier d'un nouveau délai de rétractation de 15 jours et avait adressé un nouveau formulaire CERFA à l'autorité administrative.

Pour la Cour de Cassation, le non-respect d'un nouveau délai de rétractation a pour effet la nullité de la rupture conventionnelle.

6) Licenciement économique – Offre de reclassement

Cass. Soc 23/10/24 n°-23-19629

Pour la Cour de Cassation, si une offre de reclassement préalable à un licenciement économique est imprécise, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

L'article D1233-2-1 du Code du travail énonce que l'offre écrite et précise doit au minimum indiquer :

- l'intitulé de poste et son descriptif
- le nom de l'employeur
- la nature du contrat de travail
- la localisation du poste
- le niveau de rémunération

- la classification du poste

La Cour de Cassation considère qu'en l'absence de telles précisions qui constituent des garanties de fond, l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement.

Dans l'espèce soumise à la Cour, l'employeur n'avait pas indiqué dans l'offre de reclassement le nom de l'employeur, ni la classification, ni la nature du contrat. Ce manquement, pour la Cour de Cassation, privait le licenciement de cause réelle et sérieuse pour défaut de l'employeur à son obligation de reclassement.

7) Liberté d'expression et nullité du licenciement

Cass. Soc 23/10/24 n°23-16479

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise qu'un licenciement intervenu en raison de l'exercice par un salarié de la liberté d'expression constitue une atteinte à une liberté fondamentale garantie par la Constitution. Elle en tire comme conséquence que le licenciement étant nul, le salarié, demandant sa réintégration, a droit au salaire qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration, en précisant que les éventuels revenus de remplacement perçus par le salarié sur cette période (allocation chômage ou salaire dans un emploi) n'ont pas à être déduits.

8) Grossesse – Nullité du licenciement

Cass. Soc 06/11/24 n°23-14706

Un employeur ne peut licencier une salariée en état de grossesse que s'il justifie d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

Dans cette espèce, l'employeur avait licencié une salariée en état de grossesse pour faute grave. La salariée avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour solliciter la nullité du licenciement sans demander sa réintégration. La faute grave n'ayant pas été retenue par les juges au fond, la Cour de Cassation a jugé que la salariée, bien que n'ayant pas demandé sa réintégration, pouvait bénéficier, outre d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire, des salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la grossesse (soit les salaires entre le licenciement et la fin de la période de protection de 10 semaines après le congé maternité).

9) 13^{ème} mois

Cass. Soc 06/11/24 n°22-23689

La question posée à la Cour était celle de savoir si les montants versés au titre des rachats de droits issus du compte épargne temps devraient être pris en compte dans l'assiette de calcul de 13^{ème} mois.

La Cour de Cassation répond par la négative considérant que les sommes relatives au rachat des droits épargnés ne répondent à aucune périodicité.

Si du fait de la nature non périodique de ces sommes, celles-ci ne rentrent pas dans l'assiette de calcul du 13^{ème} mois, en revanche dans ce même arrêt, la Cour de Cassation juge que les gratifications relatives aux médailles de travail doivent être prises en compte dans le calcul du 13^{ème} mois.

10) Droit de grève

Cass. Soc 14/11/24 n°-23-17787

L'exercice du droit de grève ne peut justifier un licenciement que pour faute lourde sous peine de nullité du licenciement.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation étend cette protection aux salariés ayant exprimé leur intention de faire grève.

En l'espèce, un salarié avait, au cours d'une altercation, fait part de l'intention commune des salariés de faire grève, si leur revendication n'était pas satisfaite.

La Cour de Cassation a jugé que le salarié ne pouvait être licencié que pour faute lourde, de sorte que le licenciement pour faute grave qui avait été prononcé était nul.

11) Covid 19

Cass. Soc 20/11/24 n°-23-17886

Une salariée d'un établissement social et médico-social, qui avait refusé de se faire vacciner durant l'épidémie de Covid, avait vu son contrat de travail suspendu sans rémunération. Ladite salariée, considérant que ses droits fondamentaux avaient été violés, avait contesté en justice cette décision.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation considère que la loi qui avait imposé l'obligation vaccinale était légitime.

Cet arrêt devrait mettre fin aux contentieux actuellement en cours sur les suspensions de contrats de travail des salariés ayant refusé une vaccination obligatoire.

12) Salarié protégé – Mandat extérieur à l'entreprise

Cass. Soc 27/11/24 n° 22-21693

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise est protégé s'il a informé son employeur de l'existence dudit mandat, après l'entretien préalable au licenciement, lors d'une nouvelle audition en application d'une procédure conventionnelle disciplinaire.

13) Mise à la retraite

Cass. Soc 27/11/24 n°-22-13694

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié à 70 ans, dès lors qu'il n'avait pas atteint cet âge lors de son embauche et ce même s'il était déjà retraité.

14) Inaptitude

Cass. Soc 04/12/2024 n°23-15337

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que le fait pour l'entreprise de maintenir dans une situation d'inaction forcée, un salarié déclaré inapte, et ce pendant plusieurs mois, pouvait constituer un manquement de l'employeur, justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts.

15) Licenciement pour faute

Cass. Soc 11/12/2024 n° 23-20716

Pour la Cour de Cassation, des SMS qui ont été envoyés par un salarié via un téléphone portable professionnel, et dont le contenu est en rapport avec son activité professionnelle (en l'espèce, dénigrement de la Direction), peuvent justifier une sanction disciplinaire.

Par contre dès lors que le contenu des SMS n'aurait pas de rapport avec l'activité professionnelle ; il ne pourrait y avoir lieu à sanction car cela relèverait de la vie privée ou de la vie personnelle.
