



Actualités législatives et réglementaires

► Enseignement - Formation professionnelle

Le décret n°2024-210 du 11 mars 2024, instituant un haut-commissaire à l'enseignement et à la formation professionnels, est paru au JO du 12.

Jurisprudence

► Rémunération - Calcul - Modification du contrat

Le changement de la base de calcul de la rémunération constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord du salarié, même en l'absence de toute modification du salaire. Par conséquent, avant de modifier la méthode de calcul et de mettre en place une rémunération conventionnelle pour les périodes de pause, l'employeur aurait dû obtenir l'accord préalable du salarié (Cass. soc., 13-3-24, n°22-22032).

► CDD - Durée du travail

En l'absence d'un écrit spécifiant la durée du travail et sa répartition dans un contrat à durée déterminée (CDD), ce dernier est présumé à temps complet.

Il incombe à l'employeur de réfuter la présomption en prouvant, d'une part, la durée exacte du travail hebdomadaire ou mensuel convenue, et d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur (Cass. soc., 13-3-24, n°22-10890).

► Harcèlement moral - Preuve

En matière de harcèlement moral, le juge ne peut faire peser la charge de la preuve sur le seul salarié.

Il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

A l'employeur de prouver que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Cass. soc., 13-3-24, n°22-10890).

► Heures de travail - Preuve

Est suffisamment précise, à l'appui d'une demande de rappel de salaire, la production d'un document manuscrit lequel mentionne un nombre total d'heures pour un mois donné, ainsi qu'un nombre d'heures pour une semaine déterminée et un planning.

La circonstance que les mentions sur les documents ne sont pas concordantes est inopérante (Cass. soc., 13-3-24, n°23-11863).

► Harcèlement sexuel - Faute grave

L'envoi de messages à connotation sexuelle à ses collègues peut constituer un harcèlement sexuel.

Les messages à caractère sexuel et la gêne provoquée par la situation imposée par un supérieur hiérarchique créent une atmosphère intimidante ou offensante, caractérisant ainsi un harcèlement sexuel.

Cette situation rend donc impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et justifie son licenciement pour faute grave (Cass. soc., 13-3-24, n°22-20970).

► Obligation vaccinale - Etablissement de soins

L'obligation vaccinale des personnels des établissements de soins, médicaux, médico-sociaux et sociaux contre la Covid-19 ne contrevient ni au respect de la vie privée du salarié, ni à son intégrité physique.

C'est sans méconnaître l'article 8 de la CEDH, que l'ingérence de l'autorité publique dans le droit au respect de sa vie privée est prévue par la loi et constitue une mesure nécessaire à la protection de la santé, et que l'obligation vaccinale résultant de l'article 12, I, de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021, laquelle s'inscrit dans le cadre d'une pandémie, constitue un motif légitime de protection de la santé, en déduit que l'atteinte au respect de l'intégrité physique, justifiée par la nature des fonctions exercées, n'est pas disproportionnée au but recherché (Cass. soc., 13-3-24, n°22-20468).

► Indemnité compensatrice de préavis Congés payés

L'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés (Cass. soc., 13-3-24, n°22-19133).

► Prescription - Salaire

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Dès lors que la rupture du contrat de travail du salarié avait été notifiée le 14 avril 2016, il pouvait solliciter un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires pour la période du 26 avril 2013 au 31 octobre 2015 (Cass. soc., 13-3-24, n°22-19133).

► **Cumul de mandats - Délégué syndical Représentant syndical**

Il est impossible pour un salarié d'occuper simultanément les fonctions de délégué syndical et de représentant syndical au sein du comité social et économique dans une entreprise comptant moins de 50 salariés.

La désignation d'un salarié comme délégué syndical, prévu par la convention collective, dans les entreprises de moins de cinquante salariés sans crédit d'heures de délégation supplémentaire, n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de le désigner en tant que représentant syndical auprès du comité social et économique dans une entreprise de moins de cinquante salariés.

La désignation d'un salarié délégué syndical, en qualité de représentant syndical au sein du CSE, doit donc être annulée. (Cass. soc., 20-3-24, n°23-18331).

► **Faute inexcusable - Obligation de sécurité**

L'employeur est considéré avoir commis une faute inexcusable lorsqu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité du salarié, alors qu'il connaissait ou aurait dû connaître le danger auquel ce dernier était exposé. Pour s'exonérer de sa responsabilité pour faute inexcusable, l'employeur doit avoir mis en place des mesures de prévention qui soient suffisantes et efficaces pour préserver les salariés du danger encouru (Cass. civ. 2^{ème}, 29-2-24, n°22-18868).

► **Procédure disciplinaire Convention ou accord collectif**

La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, de donner son avis sur une sanction envisagée par un employeur constitue une garantie de fond, en sorte que la sanction ne peut pas être prononcée sans que cet organisme n'ait été consulté.

La consultation tardive des délégués du personnel, prévue par une disposition conventionnelle, ne permet pas à elle seule de conclure à une violation d'une garantie de fond, dès lors qu'il n'a pas été démontré en quoi cette consultation tardive prive le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense, ou si elle a une influence sur la décision finale sanctionner par l'employeur (Cass. soc., 20-3-24, n°22-17292).

► **Rémunération variable**

Les articles L 511-84 et R 511-24 du code monétaire et financier permettent à un établissement de crédit de réduire ou retirer la rémunération variable d'un salarié qui n'aurait pas respecté notamment les exigences d'honorabilité.

Les normes dont le non-respect est ici sanctionné s'entendant de règles professionnelles en lien direct et étroit avec l'activité professionnelle d'investissement à risques.

Le comportement inapproprié d'un salarié à l'égard de subordonnés ne caractérise pas le défaut de respect de ces exigences (Cass. soc., 14-3-24, n°22-20970).

FOCUS

Contingent d'heures supplémentaires : piétiner le repos du salarié, mauvaise idée !

L'utilisation des heures supplémentaires par l'employeur est réglementée. Elles sont soit payées avec une majoration, soit elles donnent droit à un repos compensateur équivalent. Par ailleurs, le nombre d'heures supplémentaires pouvant être accomplies, est en principe limité par un contingent annuel, « *un stock* » dont dispose chaque salarié. Ce contingent est fixé par accord collectif, mais à défaut d'un tel accord, il est fixé par la loi, à 220 heures par an (article D 3121-24).

Le contingent ne constitue malheureusement pas une limite infranchissable, l'employeur pouvant aller au-delà du contingent.

L'arrêt commenté (Cass. soc., 13-3-24, n°22-11708) dans le présent focus, se penche sur la règle d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent. Formulée autrement, la manière dont les heures supplémentaires, épuisent au fur et à mesure le contingent.

Les faits sont les suivants : un salarié accomplit des heures supplémentaires. L'employeur, *a priori* en l'espèce, ne paye pas les heures supplémentaires, mais il n'a pas non plus donné au salarié, un repos compensateur de remplacement. Le salarié demande alors un rappel de salaire sur ces heures supplémentaires.

En appel, les juges font droit à la demande du salarié, au motif que l'employeur n'a pas mis celui-ci en mesure de bénéficier de son repos compensateur, de sorte que les heures supplémentaires accomplies devaient être retirées du contingent annuel.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. La Cour de cassation suit le raisonnement des juges du second degré, et affirme que « *seules les heures supplémentaires qui ont effectivement été intégralement compensées par la prise d'un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires* ».

La Cour rend sa décision au visa de l'article L 3121-30 alinéa 3, lequel dispose que les heures supplémentaires donnant lieu à du repos compensateur, ou celles accomplies dans le cadre de travaux urgents, ne s'imputent pas sur le contingent.

Elle valide le raisonnement de la cour d'appel qui a consisté à dire que les heures supplémentaires qui n'ont donné lieu à aucune contrepartie doivent s'imputer sur le contingent annuel.

Il faut comprendre, que dès lors que des heures supplémentaires ont été simplement payées, elles s'imputent sur le contingent annuel.

En revanche, celles qui n'ont pas été payées, mais qui ont donné lieu à du repos compensateur équivalent, ne viennent pas diminuer le « stock », idem en cas de compensation intégrale (majoration de salaire et repos), ou d'heures supplémentaires pour travaux urgents.

Le présent arrêt vient aussi, en quelque sorte, rappeler que le non-paiement des heures supplémentaires, sous quelque forme que ce soit, n'est pas sans conséquence pour l'employeur, qui devra tôt ou tard en payer les conséquences.