



ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-
Février 2024

✓ ACTUALITE SOCIALE

- **Consolidation des résultats de la mesure d'audience 2024 pour l'établissement de la représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel**

Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
- Union des entreprises de proximité (U2P).

Au niveau interprofessionnel, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19 du Code du travail, le poids des organisations professionnelles d'employeurs représentatives est le suivant :

- Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : 69,21 % ;
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) : 25,54 % ;
- Union des entreprises de proximité (U2P) : 5,24 %.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049151004>

- **Les conséquences des nouvelles informations en matière de durabilité sur le droit du travail**

La transposition en droit interne de la directive CSRD est intervenue par l'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales.

Ella a été complétée par plusieurs décrets dont les apports sont développés ci-après.



La future version de l'article L. 2312-17 du Code du travail, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025, prévoira qu'au cours des trois grandes consultations, « le comité est consulté sur les informations en matière de durabilité prévues aux articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du code du commerce et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier, dès lors que l'entreprise remplit l'une des conditions suivantes :

1° Elle est soumise à l'obligation prévue au I de l'article L. 232-6-3 du code du commerce ou dispensée de son application conformément au second alinéa du V de ce même article ;

2° Elle est soumise à l'obligation prévue au I de l'article L. 233-28-4 du code du commerce ou dispensée de son application conformément au V de ce même article ».

Est considérée comme une grande entreprise, « une société qui, à la date de clôture de l'exercice, dépasse les seuils d'au moins deux des trois critères suivants :

- total du bilan [25 000 000 d'euros pour les moyennes et grandes entreprises]
- montant net du chiffre d'affaires [50 000 000 d'euros pour les moyennes et grandes entreprises] et
- nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice [250 salariés pour les moyennes et grandes entreprises] » (C. com., art. L. 230-1 et D. 230-1).

Est considéré comme un grand groupe, « l'ensemble formé par une société et les entreprises qu'elle contrôle, au sens du II ou du III de l'article L. 233-16, qui, à la date de clôture de l'exercice, dépasse les seuils d'au moins deux des trois critères suivants :

- total du bilan [30 000 000 d'euros pour les groupes moyens et grands],
- montant net du chiffre d'affaires [60 000 000 d'euros pour les groupes moyens et grands] et
- nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice [250 salariés pour les groupes moyens et grands] (C. com., art. L. 230-2 et D. 230-2).

Les informations en matière de durabilité sont prévues par le futur article R. 232-8-4.-I du Code du commerce.

Par ailleurs, en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise, toujours à compter du 1^{er} janvier 2025, l'employeur devra mettre à la disposition du comité « les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 à L. 225-102, L. 225-108 et L. 225-115 à L. 225-118 du code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes et le cas échéant le rapport de certification des informations en matière de durabilité » (C. trav., art. L. 2312-25).

Également, le 1^o de l'article L. 2312-36 (thème « investissements » de la BDESE), ne mentionnera plus, à compter du 1^{er} janvier 2025, « pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du code du commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article » (C. trav., art. L. 2312-36).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048519395>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048735301>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049209674>



✓ JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE

- **Le préjudice nécessaire et le repos journalier conventionnel** : une violation du repos journalier conventionnel donne droit à une réparation automatique (Cass. soc., 7 févr. 2024, n°21-22.809)

En l'espèce, un accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail attaché à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoyait que le temps de repos entre deux services ne pouvait être inférieur à 12 heures.

La Cour de cassation juge que la violation par l'employeur de ce repos journalier conventionnel ouvre droit à réparation, sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'un quelconque préjudice.

La Cour de cassation étend le champ d'application du préjudice nécessaire, déjà entériné pour le non-respect de la durée quotidienne maximale de travail (Cass. soc. 11 mai 2023, n°21-22.281). Logiquement, cette solution devrait également trouver à s'appliquer au non-respect du repos quotidien minimal prévu légalement.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130147?init=true&page=1&query=21-22.809&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Le préjudice nécessaire et le droit à l'image** : une atteinte au droit à l'image entraîne une réparation automatique (Cass. soc., 14 févr. 2024, n°22-18.014)

Selon la jurisprudence, le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation, et la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation.

En l'espèce, l'employeur avait utilisé l'image du salarié pour réaliser une plaquette adressée aux clients, sans que le salarié n'ait donné son accord à cette utilisation.

En conséquence, il existait bien une atteinte à son droit à l'image, ouvrant droit à réparation.

Cet autre arrêt illustre l'élargissement du champ d'application du préjudice nécessaire.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049198559?init=true&page=1&query=22-18.014&searchField=ALL&tab_selection=all

- **L'existence d'un CDI intérimaire (CDII) ne prive pas le salarié intérimaire de demander la requalification de ses missions en CDI de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice** : lorsque les conditions relatives à l'intérim ne sont pas respectées, l'existence d'un CDII n'exclut pas une demande en requalification vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice (Cass. soc., 7 fév. 2024, n° 22-20.258 ; 22-20.321)

En l'espèce, la société Adecco France, entreprise de travail temporaire (ETT) et une salariée ont conclu un contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII), en exécution duquel cette dernière a été mise à la disposition de la société Petzl distribution entre le 13 janvier 2016 et le 31 mai 2019.



Antérieurement, suivants contrats de mission temporaires entre les 8 avril et 23 décembre 2015, l'ETT avait mis cette salariée à disposition de cette même entreprise utilisatrice.

Entendant obtenir la requalification de ses missions d'intérim en CDI de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice et contester la rupture de leur relation contractuelle, la salariée saisissait la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation a considéré que « *lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation des dispositions visées par l'article L. 1251-40, le salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière, y compris lorsqu'il a conclu avec l'entreprise de travail temporaire un contrat à durée indéterminée intérimaire* ».

Par ailleurs, elle précise que, par l'effet de cette requalification, la rupture des relations contractuelles à l'expiration d'une mission à l'initiative de l'entreprise utilisatrice « *s'analyse en un licenciement qui ouvre droit, le cas échéant, à des indemnités de rupture* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130157?init=true&page=1&query=2220258&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Mesure de la durée du temps de travail journalier** : l'acceptation de moyens de preuve autres que le système objectif, fiable et accessible (Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 22-15.842)

La jurisprudence européenne a posé le principe selon lequel les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Ces éléments, type relevé de pointage ou autre système de mesure, étaient jusqu'à présent jugés essentiels pour rapporter la preuve des heures de travail, notamment en cas de litige sur les heures supplémentaires.

En l'espèce, la Cour de cassation atténue le principe énoncé en considérant que « *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* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130153?init=true&page=1&query=22-15.842&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Arrêt maladie et congés payés** : incertitude sur la recevabilité en appel d'une demande au titre des congés payés à la suite du revirement opéré par la Cour de cassation (CA Versailles, 7 févr. 2024, n°21/03103 et CA Toulouse, 9 févr. 2024, n°22/02515)

Le revirement opéré par la Cour de cassation en matière de congés rejailit d'ores et déjà sur différentes cours d'appel qui retiennent, en la matière, des décisions antagonistes.

Dans la première affaire, la Cour d'appel de Versailles a considéré que la demande nouvelle au titre des congés payés était irrecevable en appel. En effet, « *la décision de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui autorise désormais le salarié à prétendre à ses droits à congés payés au titre de son arrêt de travail pour maladie professionnelle, ne constitue pas un fait nouveau au sens de l'article 564*



du code de procédure civile, permettant à la cour de retenir la recevabilité de cette demande, nouvelle en appel ».

Pourtant, dans la seconde, la Cour d'appel de Toulouse adopte une position contraire et juge que « *quant à la fin de non-recevoir découlant de la procédure d'appel, il doit être constaté que les prétentions peuvent être ajoutées dès lors qu'elles découlent de la survenance ou de la révélation d'un fait. Ce fait peut être juridique. Or, il convient de tenir compte de la modification du régime applicable découlant de la non-conformité des dispositions de l'article L.3141-3 du code du travail au droit de l'Union européenne et plus particulièrement de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023. La demande est ainsi recevable ».*

Nul doute qu'une décision de la Cour de cassation sera nécessaire pour trancher cette épineuse question.

- **Arrêt maladie et congés payés** : l'application par la Cour d'appel de Bordeaux de la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation (CA Bordeaux, 7 févr. 2024, n° 23/04292 ; CA Bordeaux, 21 févr. 2024, n° RG 21/01871)

Dans la première espèce, la Cour d'appel a écarté partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du Code du travail en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle pour l'acquisition des droits à congés payés.

En conséquence, la demande provisionnelle de l'indemnité de congés payés restant due n'étant, en l'espèce, pas contestable, la Cour d'appel a fait droit à cette demande.

Dans la seconde, la Cour d'appel a écarté partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle.

Dans ces conditions, les juges du fond confirment la décision de première instance en ce qu'elle a considéré que la salariée devait bénéficier de 50 jours de congés payés pour les années 2017 et 2018.

- **Droit de la preuve et vidéosurveillance illicite** : nouvelle application (Cass. soc., 14 févr. 2024, n°22-23.073)

La Cour de cassation donne une nouvelle illustration de sa jurisprudence sur les moyens de preuve illicites.

En retenant notamment que le visionnage des enregistrements avait été limité dans le temps, dans un contexte de disparition de stocks, après des premières recherches restées infructueuses et avait été réalisé par la seule dirigeante de l'entreprise, la Cour de cassation valide l'arrêt d'appel qui avait retenu la recevabilité de cette preuve issue d'une vidéosurveillance illicite pour justifier le licenciement d'une salariée.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049163178>



- **Justification du licenciement et sanctions disciplinaires antérieures** : attention à la prescription triennale des sanctions disciplinaires (Cass. soc., 14 févr. 2024, n° 22-22.440)

Selon l'article L. 1332-5 du Code du travail, « aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction ».

Par l'effet de cette prescription, l'employeur ne peut donc invoquer à l'appui d'un licenciement disciplinaire des sanctions antérieures de plus de trois ans à l'engagement de ladite procédure de licenciement.

En l'espèce, la Cour de cassation infirme l'arrêt d'appel qui avait validé le licenciement, l'employeur s'étant appuyé sur une mise à pied disciplinaire résultant d'une insubordination et un abandon de poste notifiée le 8 janvier 2014, pour légitimer un licenciement dont la notification était intervenue le 23 février 2017 (avec un démarrage de la procédure le 13 février 2017).

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049198557?cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&page=1&pageSize=10&query=*&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

- **Obligations de sécurité et de prévention du harcèlement moral et nullité du licenciement** : le manquement de l'employeur à ces obligations n'a pas pour effet de rendre le licenciement nul (Cass. soc., 14 févr. 2024, n°22-21.464)

En l'espèce, la Cour d'appel avait déclaré le licenciement nul en retenant, au visa de l'article L. 1152-4 du Code du travail relatif à l'obligation de prévention du harcèlement, qu'il résultait d'un manquement de l'employeur à cette dernière.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel et affirme que « le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ou à l'obligation de prévention du harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-4 du code du travail n'est pas de nature à justifier la nullité du licenciement ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049198562?init=true&page=1&query=22-21.464&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Congé de formation économique, sociale et environnementale et procédure contentieuse** : l'acceptation sous condition de la demande d'un congé de formation économique, sociale et environnementale vaut refus (Cass. soc., 31 janv. 2024, n°22-19.822)

Aux termes de l'article R. 2145-5 du Code du travail, « le refus du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale par l'employeur est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande. En cas de différend, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 2145-11 statue en dernier ressort, selon la procédure accélérée au fond ».

En l'espèce, l'employeur avait accepté la demande de congé sous réserve de pouvoir constater, avant le départ de la salariée, le respect de son obligation vaccinale.

En conséquence, par le biais de la procédure accélérée au fond, cette dernière avait directement saisi le bureau de jugement de la juridiction prud'homale.



Le Conseil de prud'hommes avait alors déclaré cette dernière irrecevable à saisir directement le bureau de jugement, estimant qu'en raison de l'acceptation par l'employeur, elle ne pouvait user de cette procédure.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et juge que « *cette acceptation sous condition équivalait à un refus* » de sorte que la salariée pouvait saisir la juridiction selon les modalités prévues par l'article R. 2145-5 du Code du travail.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049092307?cassFormation=CHAMBRE SOCIALE &page=1&pageSize=10&query=* &searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

- **Accident du travail du salarié intérimaire et visite de reprise** : l'entreprise de travail temporaire (ETT) n'est pas tenue d'organiser une telle visite lorsque le contrat de mission a pris fin alors que le salarié est toujours en arrêt de travail (Cass. soc., 7 févr. 2024, n°22-16.961)

En l'espèce, un auxiliaire ambulancier avait été engagé par une entreprise de travail temporaire suivant contrat de mission d'une journée et avait été mis à la disposition d'une autre entreprise. Victime d'un accident du travail au cours de cette journée, son contrat était suspendu et il était arrêté pendant plus d'un mois.

A l'issue de cette absence, le salarié estimait que l'ETT aurait dû organiser une visite de reprise, raison notamment pour laquelle il avait saisi la juridiction prud'homale.

Or, dans la mesure où celle-ci n'avait pas la qualité d'employeur au moment où le salarié était susceptible de reprendre une activité, aucune visite de reprise n'avait à être organisée.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130155?init=true&page=1&query=22-16.961&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Changement du lieu de travail et secteur géographique** : précision sur les critères pris en compte pour apprécier ce secteur (Cass. soc., 24 janv. 2024, n°22-19.752)

En l'espèce, une salariée a été licenciée pour faute grave pour avoir refusé le transfert de son lieu de travail à 35 kilomètres de l'ancien et dans le même département, mais dans un bassin d'emploi différent.

La Cour d'appel, dont l'arrêt est confirmé, avait estimé que les deux sites ne faisaient pas partie du même secteur géographique prenant notamment en compte la desserte en moyens de transports entre les deux lieux de travail concernés et le fait que l'usage du véhicule personnel, qui s'imposait de ce fait à la salariée, générait des contraintes supplémentaires en matière de fatigue et de frais financiers.

La prudence est donc de mise lorsque les employeurs entendent changer le lieu de travail de leurs salariés.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049053247?init=true&page=1&query=22-19.752&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Visite de reprise et versement du salaire** : lorsque le salarié se tient à la disposition de l'employeur pour la visite de reprise à l'issue de son arrêt, le paiement de son salaire lui est dû (Cass. soc., 24 janv. 2024, n°22-18.437)

En l'espèce, en arrêt de travail du 26 août 2019 au 9 novembre 2019, puis déclaré inapte le 8 janvier 2020, un salarié sollicitait devant la juridiction prud'homale le paiement d'un rappel de salaire pour la période du 12 novembre 2019 au 8 janvier 2020.

La Cour de cassation juge qu'il résulte de l'article L. 1221-1 du code du travail « *que le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de l'employeur pour passer la visite médicale de reprise, a droit au paiement de sa rémunération* ».

Dès lors, pour se prononcer sur la demande du salarié, la Cour d'appel aurait dû rechercher si ce dernier s'était tenu à la disposition de l'employeur pour passer la visite de reprise.

Faute pour celle-ci d'y avoir procédé, la Cour de cassation casse, sur ce point, l'arrêt.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049053255?init=true&page=1&query=22-18.437&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Temps partiel annualisé et heures complémentaires** : celles-ci ne peuvent entraîner le dépassement de la durée annuelle de travail prévue par l'accord (Cass. soc., 7 févr. 2024, n°22-17.696)

En l'espèce, un accord d'entreprise aménageait la durée du travail sur l'année et prévoyait, pour les salariés à temps partiel, que leur durée du travail était inférieure à 1600 heures.

Dans la mesure où « *le dépassement horaire hebdomadaire relevé par la salariée était ponctuel mais qu'il n'était pas démontré que la durée annuelle de travail de 1 600 heures avait été dépassée, la cour d'appel en a déduit à bon droit que la demande en requalification en contrat de travail à temps complet devait être rejetée* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130149?init=true&page=1&query=22-17696&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Temps de pause et temps de travail effectif** : se tenir à la disposition de son employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles pendant son temps de pause justifie la rémunération de ce temps (Cass. soc., 7 févr. 2024, n°22-22.308)

Afin que les temps de pause puissent être considérés comme du temps de travail effectif, et ainsi être rémunérés, « *il faut que le salarié soit à la disposition de l'employeur et qu'il doive se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles* ».

Faute pour la Cour d'appel d'avoir recherché si les conditions du temps de travail effectif étaient réunies, la Cour de cassation censure l'arrêt rendu sur la demande au titre des heures supplémentaires.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130188>



- **Travail de nuit** : il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (Cass. soc., 7 févr. 2024, n°22-21.385)

En l'espèce, peu important que la salariée ne disposait pas du statut de travailleur de nuit et qu'elle bénéficiait d'une majoration de ses heures de travail en soirée, dont au surplus la demande émanait de cette dernière, la Cour d'appel aurait dû vérifier que le recours au travail de nuit était justifié.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130151?init=true&page=1&query=22-18.940&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Transfert d'entreprise et non reprise du personnel encadrant** : cette circonstance ne saurait exclure l'existence d'un transfert d'une entité économique autonome (Cass. soc., 31 janv. 2024, n°21-25.273)

En l'espèce, un salarié engagé en qualité de manutentionnaire par la société Derichebourg propreté était affecté sur le site de la plateforme logistique de la Poste, en exécution d'un contrat de prestation de services conclu pour ce site avec la société Colis Poste laquelle avait mis du matériel à la disposition de la société prestataire.

La société Colis poste décidait de ne pas reconduire le contrat de prestation de services avec la société Derichebourg propreté qui prenait fin le 19 octobre 2020, la société Fandi en charge de l'exploitation de la plateforme, à compter du 20 octobre 2020, ayant refusé de poursuivre le contrat des 14 salariés affectés à l'exécution de ce marché.

S'appuyant notamment sur le contrat signé entre l'entreprise sortante et la Poste selon lequel « *le prestataire s'engage à assurer un encadrement et une surveillance efficaces* » et sur le fait que le tableau des quatorze salariés concernés par un transfert des contrats de travail au 20 octobre 2020, comprenait uniquement des ouvriers et aucun personnel identifié comme personnel d'encadrement, la Cour d'appel a considéré qu'il ne pouvait y avoir transfert d'une entité économique autonome.

A tort selon la Cour de cassation qui juge que l'absence de reprise des deux salariés encadrants ne permet pas d'exclure l'existence d'un transfert d'une entité économique autonome, et ce d'autant que « *la société entrante avait repris le marché de prestations logistiques confié à la société sortante et poursuivi, dans les mêmes locaux et avec les mêmes équipements, la même activité à laquelle étaient affectés quatorze salariés manutentionnaires, en sorte qu'il y avait transfert d'éléments corporels et incorporels significatifs nécessaires à l'exploitation* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049092246?init=true&page=1&query=21-25.273&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Mandats extérieurs à l'entreprise et heures supplémentaires** : les heures d'exercice de ces mandats en dehors des horaires de travail ne donnent pas droit au paiement d'heures supplémentaires (Cass. soc., 31 janv. 2024, n°22-10.176)

Dans cet arrêt, la Cour de cassation se prononce sur le sort des heures réalisées en dehors de l'horaire habituel de travail pour l'exercice de divers mandats extérieurs d'un salarié d'une entreprise qui, faute d'être assimilées à du temps de travail effectif, ne donnent pas lieu au paiement d'heures supplémentaires.



Cela est le cas pour :

- Les temps de formation d'un conseiller prud'hommes, distinct du temps d'exercice de ses fonctions relevant de l'article L. 1442-6 du Code du travail ;
- Le temps d'exercice de membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale ou d'un administrateur salarié d'une Urssaf ;
- Le temps d'exercice de membre de l'instance paritaire régionale de Pôle emploi ;
- Le temps d'exercice de membres salariés de la commission de contrôle des services de santé au travail interentreprises.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049092254?init=true&page=1&query=22-10.176&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Résiliation judiciaire et charge de la preuve** : lorsque l'action en résiliation judiciaire repose sur le manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine d'un accident du travail, la charge de la preuve pèse sur l'employeur (Cass. soc., 28 févr. 2024, n°22-15.624)

En l'espèce, la Cour d'appel avait considéré que la charge de la preuve, s'agissant d'une demande de résiliation judiciaire, reposait sur le salarié.

A tort selon la Cour de cassation, pour laquelle « *il appartenait à l'employeur de démontrer qu'il avait pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié* ».

Dès lors, si classiquement la charge de la preuve, en matière de résiliation judiciaire, repose sur le salarié, cette règle trouve sa limite dans la situation où cette dernière résulte d'un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine d'un accident du travail. Dans ce cas, il revient à l'employeur de démontrer qu'il avait pris les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité du salarié.

La Cour de cassation aligne ainsi sa jurisprudence en matière de résiliation judiciaire sur celle concernant la prise d'acte.

<https://www.courdecassation.fr/decision/65deda9d7f398b00089bf806>

✓ **JURISPRUDENCE COLLECTIVE**

- **Syndicat et atteinte à l'intérêt collectif de la profession** : deux illustrations de préjudice reconnu.
 - Le non-respect par l'employeur des accords d'établissements ouvre droit à une réparation automatique au profit du syndicat (Cass. soc., 28 févr. 2024, n°22-16.692)

L'article L. 2132-3 prévoit que les syndicaux professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.



En l'espèce, la Cour d'appel avait débouté le syndicat de sa demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur en raison de l'inapplication des accords d'établissement, estimant que la démonstration d'un préjudice n'était pas rapportée.

La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement des juges du fond.

La réparation, dans ce cas, n'est donc pas subordonnée à la preuve d'un préjudice.

https://www.courdecassation.fr/decision/65dedb227f398b00089bf864?judilibre_juridiction=cc&judilibre_chambre%5B0%5D=soc&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=7&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=9&page=0

- L'irrégularité commise par l'employeur au regard des dispositions conventionnelles portant sur les conditions d'éligibilité des salariés disposant d'un forfait-heures cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 28 févr. 2024, n°21-25.596)

<https://www.courdecassation.fr/decision/65dedb297f398b00089bf870>