

## I- JURISPRUDENCE

- 1) Le dépassement de la durée quotidienne maximale de travail ouvre nécessairement droit à réparation – page 1
- 2) Possibilité de remboursement partiel d'une prime d'arrivée en cas de démission du salarié - page 2)
- 3) Les limites du recours à l'expertise économique et financière par le CSE – page 2
- 4) Rupture conventionnelle emportant renonciation à la rupture unilatérale – page 3
- 5) Gestion des absences du salarié dont le contrat de travail est suspendu (accident du travail ou maladie) – page 3

## II- REGLEMENTATION

- 1) Modification du régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 – page 4
- 2) Focus : Plan national de gestion des vagues de chaleur – page 4

### I- Jurisprudence

#### 1) Le dépassement de la durée quotidienne maximale de travail ouvre nécessairement droit à réparation :

**(Cass. Soc. 11 mai 2023, n°21-22.281)**

Pendant de nombreuses années, la Cour de cassation considérait que certains manquements de l'employeur causaient nécessairement un préjudice aux salariés qui pouvaient donc, en cas de preuve de ce manquement, obtenir une indemnisation.

Opérant un revirement, la Haute Juridiction a par la suite abandonné cette jurisprudence en exigeant du salarié qu'il **justifie de son préjudice** afin d'être indemnisé (Cass. Soc. 13 avril 2016, n°14-28.293).

Finalement, la Cour de cassation a tempéré ce nouveau principe par l'introduction de quelques exceptions, dont l'arrêt du 11 mai 2023 est une nouvelle illustration.

Par cet arrêt, la Cour de cassation juge en effet que le seul constat du dépassement de la durée maximale quotidienne de travail ouvre nécessairement droit à réparation au profit du salarié.

Dans cette affaire, la Cour de cassation censure en effet la décision rendue par les juges du fond qui avait débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts au motif qu'elle ne démontrait pas l'existence d'un préjudice résultant du dépassement, pourtant avéré, de la durée quotidienne maximale du travail.

Pour justifier cette solution, la Cour de cassation fait référence au droit de l'Union européenne en précisant que les dispositions du Code du travail sur la durée quotidienne maximale « *participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail, concrétisé par la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail* ».

Cette décision complète la construction jurisprudentielle de la Haute Cour propre au non-respect des règles relatives à la durée du travail, source d'un préjudice nécessairement subi par les salariés qui en sont victimes : dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail (Cass. Soc. 26 janvier 2022, n°20-21.636) ou dépassement des durées maximales de travail à l'égard d'un salarié en mi-temps thérapeutique (Cass. Soc. 14 décembre 2022, n° 21-21.411).

**2) Possibilité de remboursement partiel d'une prime d'arrivée en cas de démission du salarié :**

***(Cass. Soc. 11 mai 2023, n°21-25.136)***

Par un arrêt du 11 mai 2023, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la licéité de la clause prévoyant le remboursement partiel d'une prime d'arrivée en cas de démission ultérieure du salarié dans un délai préalablement fixé.

En l'espèce, le contrat de travail du salarié prévoyait une prime dite « d'arrivée » d'un montant de 150 000 €, laquelle devait être remboursée partiellement en cas d'éventuelle démission dans les 3 ans, incitant en fait au maintien du salarié dans les effectifs.

Le salarié avait en l'occurrence démissionné avant le terme des 3 années, mais avait refusé de rembourser le prorata de la prime d'arrivée perçue, correspondant à environ 80 000 €.

La Cour d'appel avait rejeté la demande de l'employeur tendant à la condamnation du salarié au remboursement de cette somme en jugeant que le fait de subordonner l'octroi définitif de la prime à l'absence de démission du salarié à une date postérieure à son versement avait pour effet de fixer un coût à la démission et portait atteinte à la liberté de travail du salarié.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui valide la licéité de cette clause de remboursement partiel.

Selon la Haute Cour, en effet, une telle clause convenue par les parties peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée à une condition de présence du salarié dans l'entreprise pendant une certaine période après son versement. La prime d'arrivée est ainsi également une prime de fidélité, lorsque ce remboursement partiel est convenu entre les parties.

L'employeur était donc fondé à demander au salarié de rembourser partiellement la prime d'arrivée préalablement versée.

**3) Les limites du recours à l'expertise financière et économique par le CSE :**

***(Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juin 2023, n°21-23.393)***

Par cet arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2023, la Cour de cassation transpose à l'expertise sollicitée par le CSE dans

le cadre de l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise des solutions préalablement dégagées sous l'empire de la législation applicable au Comité d'Entreprise dans le cadre de l'examen annuel des comptes de l'entreprise.

En premier lieu et sans surprise, se fondant sur les pouvoirs d'investigation dont dispose l'expert-comptable désigné, qui sont les mêmes que ceux du commissaire aux comptes (L.2315-90 du Code du travail et L.823-14 du Code de commerce), il est clairement jugé que le champ de l'expertise peut porter sur l'entreprise **mais encore sur le Groupe** dont elle fait partie.

Il sera rappelé en effet que le commissaire aux comptes, dans l'exercice de sa mission, peut procéder à des investigations tant auprès de l'entité dont il est chargé de certifier les comptes qu'auprès des personnes ou entités qui la contrôlent ou qui sont contrôlées par elle au sens des I et II de l'article L. 233-3 du Code de commerce ainsi qu'auprès de l'ensemble des personnes ou entités comprises dans la consolidation.

En conséquence, la lettre de mission de l'expert peut valablement viser l'examen de la situation du Groupe et de la société au sein du Groupe.

Une limite est toutefois fixée à l'antériorité des documents susceptibles d'être demandés, qui doivent se rapporter à l'année qui fait l'objet de la consultation et aux deux années qui précèdent.

Cette limitation temporelle est justifiée au visa des articles L.2312-36 et R.2312-10 du Code du travail qui concernent les informations mises à disposition du CSE dans le cadre de la base de données économique, sociale et environnementale (BDESE), qui doivent servir de fondement à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et qui ne doivent légalement porter que sur l'année en cours et les deux années qui précèdent.

L'exigence par l'expert de documents sur une période plus importante est en conséquence susceptible de contestation, dont il est rappelé qu'elle doit être introduite dans un délai particulièrement bref, de **10 jours** à compter de la réception de la lettre de mission.

**4) Rupture conventionnelle emportant renonciation à la rupture unilatérale :**

***(Cass. Soc. 11 mai 2023, n°21-18.117)***

Dans cette affaire un salarié avait conclu une convention de rupture conventionnelle de son contrat de travail, homologuée par l'administration le 13 avril 2017, et son contrat de travail avait pris fin à la date fixée par les parties, soit le 20 avril 2017.

Postérieurement, le salarié avait contesté cette rupture, le 20 juin 2018, en affirmant avoir, préalablement à la signature de sa rupture conventionnelle, fait l'objet d'un licenciement verbal.

La Cour d'appel qui avait fait droit aux demandes du salarié au titre de ce licenciement verbal voit son arrêt cassé par la Haute Cour qui considère que la **signature d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue**.

Cette position n'est pas inédite puisqu'elle avait déjà été affirmée suite à un licenciement régulièrement notifié (Cass. Soc. 3 mars 2015, n°13-20.549).

Mais dans cette affaire, le délai de contestation de la rupture conventionnelle, d'une année à compter de son homologation, était au surplus dépassé, excluant dès lors et par ailleurs toute contestation de cette rupture.

En conséquence, à défaut d'agir dans le délai d'un an suivant l'homologation de la rupture conventionnelle, plus aucune contestation née de la rupture du contrat ne peut être engagée par le salarié.

**5) Gestion des absences du salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie :**

***(Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juin 2023, n°21-24.269 et Cass Soc. 24 mai 2023, n°22-10.517)***

1- Le salarié victime d'un accident du travail bénéficie d'un régime protecteur contre le licenciement qui, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, ne peut être prononcé que pour faute grave ou impossibilité de maintien du contrat pour un motif étranger à l'accident (article L. 1226-9 du Code du travail).

La Cour de cassation a au surplus été amenée à juger que la faute grave liée à un comportement du salarié au cours de la période de suspension du contrat de travail ne peut procéder que d'un manquement grave à l'obligation de loyauté à laquelle il reste tenu (Cass. Soc. 20 février 2019 n°17-18912).

Dans l'affaire ayant donné lieu à un arrêt inédit de la Cour de cassation du 1<sup>er</sup> juin 2023, un salarié victime d'un accident du travail avait cessé d'adresser à son employeur ses arrêts de travail, conduisant à la notification d'un licenciement pour faute grave motivé par ses absences injustifiées.

La Cour d'appel, après avoir constaté l'envoi par l'employeur de deux mises en demeure restées infructueuses, avait validé cette mesure de licenciement.

Or, pour les Hauts Magistrats, en l'absence d'organisation d'une visite médicale de reprise, le contrat de travail du salarié était demeuré suspendu, de sorte que l'employeur ne pouvait lui reprocher son absence qui n'était pas caractéristique d'un manquement à son obligation de loyauté.

Cette décision paraît donc imposer, en l'absence d'arrêts de travail, l'organisation d'une visite médicale de reprise à laquelle le salarié sera tenu de se présenter, faute de quoi, au regard de la position de la Cour de cassation, le salarié commet alors un manquement grave à ses obligations de nature à justifier son licenciement.

Cette solution, propre aux arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, nous paraît exclure par ailleurs toute application des règles afférentes à la présomption de démission.

Si l'arrêt de la Cour de cassation a été rendu au titre de faits qui se sont déroulés bien avant l'introduction des dispositions de l'article L. 1237-1-1 du Code du travail, compte tenu du régime propre à la suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle et de la solution dégagée par la Haute Cour dans cette affaire, en l'absence de réponse aux mises en demeure adressées par l'employeur, la seule solution sécurisée paraît consister à organiser cette visite médicale de reprise et à en tirer les conséquences sur le terrain disciplinaire si le salarié ne s'y présente pas.

Bien entendu, en cas de tenue de cette visite médicale, il conviendra de respecter la position prise par le médecin au regard de l'aptitude du salarié.

2- Dans le cadre des dispositions du droit commun de la maladie, la Haute Cour a été amenée à rappeler que le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié à l'occasion d'un **examen réalisé à la demande de celui-ci, peu important que l'examen médical ait lieu pendant l'arrêt maladie du salarié** (Cass. Soc. 24 mai 2023, n°22-10.517).

Cette solution s'inscrit dans la continuité de précédentes décisions de la Cour de cassation ayant jugé que l'inaptitude du salarié peut être constatée par le médecin du travail à l'occasion de tout examen médical pratiqué au cours de l'exécution du contrat de travail (Cass. Soc. 8 avril 2010, n° 09-40975), à l'exclusion de la visite de pré-reprise.

La licéité de la déclaration d'inaptitude implique toutefois, bien entendu, le respect des conditions légales dont, outre l'examen médical du salarié, la réalisation d'une étude de poste et des conditions de travail ainsi qu'un échange avec l'employeur (article R.4624-42 du Code du travail).

## II- Réglementation

### 1) Modification du régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

*(loi de finance rectificative de la sécurité sociale pour 2023)*

Tel que préalablement évoqué (*notre newsletter n°4-2023*) pour les ruptures des contrats de travail intervenant à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2023**, l'indemnité de rupture conventionnelle sera soumise à un nouveau régime social.

Désormais, quelle que soit la situation des salariés au regard de leur droit à retraite, pour les ruptures de contrats de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, une contribution patronale unique de 30% sera applicable à l'indemnité de rupture conventionnelle sur la fraction exonérée de cotisations sociales de l'indemnité (laquelle correspond à la part non imposable de l'indemnité, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Le forfait social jusqu'à présent appliqué disparaît donc, les autres dispositions relatives au régime social n'étant pas en revanche modifiées (règles d'assujettissement à CSG/ CRDS ou assujettissement à cotisations sociales dès le 1<sup>er</sup> euro pour les indemnités excédant dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale), tout comme le régime fiscal de l'indemnité (l'indemnité perçue par un salarié en droit de percevoir une pension de retraite étant à ce titre intégralement soumise à l'impôt sur le revenu).

### 2) **Focus : Plan national de gestion des vagues de chaleur 2023**

*(décret à paraître)*

Afin de prévenir et de limiter l'ensemble de ses impacts, l'Etat met en place le premier plan d'anticipation des vagues de chaleur, complétant ainsi le dispositif canicule sur les risques sanitaires piloté par le ministre de la Santé et de la Prévention et Santé publique France.

Pour les travailleurs et les entreprises, l'Etat annonce notamment une information des employeurs de la prochaine survenue d'une vague de chaleur ainsi qu'un renforcement des contrôles de l'inspection du travail.

\*\*\*\*\*