



**SELARL Sidonie LEBLANC**

*Barreau de GRENOBLE*

*sidonieleblancavocat@yahoo.fr*

# ACTUALITES JURISPRUDENCES

JUIN 2024

**Le nouveau droit des congés payés** Soc. 13 sept. 2023, FP-B+R, n° 22-17.340 Soc. 13 sept. 2023, FP-B+R, n° 22-17.638 Soc. 13 sept. 2023, FP-P+B, n° 22-14.043 Soc. 13 sept. 2023, FP-B+R, n° 22-11.106

- Par une série d'arrêts rendus le 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation écarte certaines dispositions du droit français non conformes au droit européen en matière de congés payés.

En contradiction directe avec le droit national en vigueur, la Cour ouvre de nouveaux droits en faveur des salariés et désormais :

- les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou pas, continuent à acquérir des droits à congés payés durant cette période (Soc. 13 sept. 2023, n° 22-17.340, D. 2023. 1595 ) ;
- l'acquisition de congés payés en raison d'une maladie ou d'un accident professionnel n'est pas limitée à un an (Soc. 13 sept. 2023, n° 22-17.638, D. 2023. 1594 ) ;
- à l'issue d'un congé parental d'éducation, les congés payés précédemment acquis doivent être reportés (Soc. 13 sept., 2023 n° 22-14.043, D. 2023. 1598 ) ;
- la prescription de ce droit ne court qu'une fois que l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés payés (Soc. 13 sept. 2023, n° 22-11.106).

- La loi prévoit : en vigueur le 24 avril, au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.
- que les salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle auront droit à deux jours ouvrables de congés payés par mois, avec un maximum fixé à 24 jours ouvrables par an, tandis que si l'arrêt de travail pour maladie est d'origine professionnelle, les salariés concernés disposeront de deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois dans la limite annuelle de 30 jours ouvrables ;
- une nouvelle obligation pour l'employeur d'informer les salariés de retour d'arrêt maladie, et dans le mois de leur reprise, du nombre de jours dont ils bénéficient ainsi que la date de report à ne pas dépasser ;
- un report possible des congés payés jusqu'à 15 mois dont le point de départ est la date de l'information faite par l'employeur ;
- un délai de forclusion de deux ans à compter de la publication de la loi pour se prévaloir d'éventuels droits à congés payés antérieurs.
- La nouvelle loi entrera en vigueur après sa publication au Journal officiel et une probable saisine du Conseil Constitutionnel.

Des droits à congés différents selon que la maladie ou l'accident a une origine professionnelle ou non

Le salarié en arrêt de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle acquiert, à compter du 24 avril 2024, deux jours ouvrables de congé par mois d'absence, dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence d'acquisition (C. trav., art. L.3141-5-1, nouv.), soit quatre semaines de congés payés par an. Cela correspond au congé garanti par le droit européen.

Selon une interprétation littérale de l'article L. 3141-7 du code du travail, qui est resté inchangé, la

règle de l'arrondi au nombre supérieur ne s'appliquerait pas car l'article L. 3141-5-1 n'est pas visé.

Faut-il appliquer la règle de l'arrondi au nombre entier le plus proche ?

Exemple : le salarié en arrêt maladie du 1er juin 2024 au 31 mai 2025 (application de la période de référence légale d'acquisition des congés : 1er juin N-1/31 mai N), acquiert vingt-quatre jours ouvrables de congés payés. Le salarié ne bénéficie pas de la 5e semaine de congés payés ou des congés conventionnels, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Le salarié absent pour maladie ou accident d'origine professionnelle continue d'acquérir des congés payés à hauteur de deux jours et demi ouvrables par mois, soit trente jours ouvrables par période de référence d'acquisition

Des modalités de prise du congé encadrées Obligation d'information de l'employeur

À l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit, à compter du 24 avril 2024, porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes (C. trav., art. L.3141-19-3, nouv.) :

le nombre de jours de congé dont il dispose ;

la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment par le biais du bulletin de salaire (C. trav., art. L. 3141-19-3, nouv.).

Sauf exceptions, c'est à compter de cette information que commencera le délai de report pour le salarié qui n'aurait pas pu prendre tous ses congés avant la fin de la période légale ou conventionnelle de prise des congés du fait de son absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non.

Le texte ne prévoit pas de durée d'absence minimale déclenchant l'obligation pour l'employeur de délivrer cette information.

L'employeur est tenu d'informer le salarié à l'issue de tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée, y compris, semble-t-il, si cette absence n'a pas d'impact sur les droits à congés, du fait de la règle d'équivalence prévue à l'article L. 3141-4

## Une période de report des congés non pris du fait d'un arrêt de travail : Une période de report de quinze mois

Le salarié qui est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser (C. trav., art. L. 3141-19-1, nouv.).

À défaut de précision, il semblerait que les congés acquis pouvant être reportés sont non seulement les congés acquis pendant la suspension du contrat de travail, mais aussi les jours de congés payés acquis à un autre titre (liés au temps de travail effectif ou temps assimilés) mais qui n'ont pu être pris en raison de l'absence du salarié pour maladie ou accident.

Remarque : les modalités de ce report font l'objet de trois articles du code du travail dans la sous-section 2, « Règles de fractionnement et de report ». Ces règles sont qualifiées de règles d'ordre public avec un cas de dérogation.

Au-delà de cette période, les congés seront perdus si le salarié ne les prend pas alors que l'employeur l'a informé et lui a demandé de les prendre.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer une durée de report supérieure.

A contrario, ce report ne vise pas le cas où l'arrêt de travail du salarié prend fin avant l'expiration de la période de prise des congés. Dans ce cas, le salarié doit être informé de ses droits à congés et doit les prendre avant la fin de la période de référence de prise des congés.

Exemple : si la période de référence de prise des congés est la période légale (1er mai N/30 avril N+1) et que le salarié est en arrêt de travail du 1er janvier au 1er avril de l'année N+1, il devra prendre ses congés avant le 30 avril.

## Un point de départ du report différent selon la situation

Le point de départ de la période de report de quinze mois varie selon la situation : le point de départ est la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations de son employeur sur les congés dont il dispose pour les congés payés qui n'ont pas pu être pris au cours de la période de prise des congés, en raison d'un arrêt de travail (C. trav., art. L. 3141-19-1, nouv.) ;

le point de départ est la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés pour les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an et dont le contrat continue d'être suspendu. Plus précisément, c'est la date de fin de la période d'acquisition au titre de laquelle les congés ont été acquis si, à cette date, le salarié est toujours en arrêt de travail. Ce serait donc le 1er jour de la période de référence suivante, soit le 1er juin de l'année N+1 dans les entreprises qui appliquent la période légale d'acquisition 1er juin-31 mai de l'année N. Si lors de la reprise du travail, la période de report n'a pas expiré, cette période est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de l'employeur (C. trav., art. L. 3141-19-2, nouv.).

Remarque : cette règle sur le point de départ dérogatoire du report évite le cumul des congés payés lorsque l'arrêt de travail excède un an. En effet, les droits à congés payés expirent au terme du délai de report de quinze mois même si le salarié continue d'être en arrêt de travail.

## Sort des arrêts maladie intervenus à compter du 1er décembre 2009

Ces nouvelles règles s'appliquent rétroactivement pour la période courant entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024 (lendemain de la publication de la loi), sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés.

Remarque : à noter cependant que n'est pas visée l'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident du travail excédant la durée d'un an.

Toutefois, cette rétroactivité ne pourrait conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de vingt-quatre jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition des droits à congés, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

Le délai dont disposera le salarié pour faire valoir en justice ses droits dépendra de sa présence ou non dans l'entreprise au 24 avril 2024 :

Si le salarié est présent dans l'entreprise au 24 avril 2024 : toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, dans le délai de deux ans à compter du 24 avril 2024, soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit ;

Si le salarié a quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024, la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail applicable aux créances salariales s'applique. Les salariés auraient trois ans pour agir à compter de la rupture de leur contrat de travail.

## Rester joignable pendant un déplacement professionnel ne suffit pas à établir l'existence d'un temps de travail effectif Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-11.708

- Le seul fait de rester joignable pour ses collaborateurs durant des déplacements professionnels ne suffit pas à établir que le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Cette circonstance est donc insuffisante pour obtenir la requalification de ces temps de trajet en temps de travail effectif.
- Le salarié demandait en substance aux juges de retenir la qualification en temps de travail effectif de l'intégralité de ses missions à l'étranger, déplacements inclus, car il se tenait en permanence à la disposition de ses collaborateurs pendant celles-ci.
- Or, pour que ces temps de déplacement puissent être extraits du champ d'application de l'article L. 3121-4 et rattachés au régime du temps de travail effectif, les éléments retenus par les juges ne doivent pas simplement révéler une disponibilité du salarié ; ils doivent également suffire à établir que ce dernier se conformait aux directives de l'employeur pendant ses déplacements et qu'il ne pouvait vaquer librement à des occupations personnelles. Les trois critères de définition de l'article L. 3121-1 sont en effet cumulatifs. La motivation de l'arrêt d'appel ne faisant pas apparaître la réunion de ces critères, la cassation était encourue pour défaut de base légale.

- Le seul fait de rester joignable pour ses collaborateurs durant des déplacements professionnels ne suffit pas à établir que le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Cette circonstance est donc insuffisante pour obtenir la requalification de ces temps de trajet en temps de travail effectif.
- Le salarié demandait en substance aux juges de retenir la qualification en temps de travail effectif de l'intégralité de ses missions à l'étranger, déplacements inclus, car il se tenait en permanence à la disposition de ses collaborateurs pendant celles-ci.
- Or, pour que ces temps de déplacement puissent être extraits du champ d'application de l'article L. 3121-4 et rattachés au régime du temps de travail effectif, les éléments retenus par les juges ne doivent pas simplement révéler une disponibilité du salarié ; ils doivent également suffire à établir que ce dernier se conformait aux directives de l'employeur pendant ses déplacements et qu'il ne pouvait vaquer librement à des occupations personnelles. Les trois critères de définition de l'article L. 3121-1 sont en effet cumulatifs. La motivation de l'arrêt d'appel ne faisant pas apparaître la réunion de ces critères, la cassation était encourue pour défaut de base légale.

## La commission d'actes de harcèlement sexuel peut-elle remettre en cause le bénéfice d'une rémunération variable ? Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-20.970 FS-B

- La Cour de cassation rappelle que des messages à connotation sexuelle ont été adressés par le salarié à son assistante, à une salariée intérimaire et à une troisième salariée qui ont témoigné de la gêne occasionnée par la situation imposée par leur supérieur hiérarchique.
- Ces constats caractérisent des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés créant une situation intimidante ou offensante qui étaient de nature à caractériser un harcèlement sexuel et à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.
- le fait qu'un salarié adresse des messages à caractère sexuel à plusieurs autres salariées, messages non sollicités par celles-ci, peut entraîner un impact sur leurs conditions de travail, et ce, même si le salarié n'est pas pressant.
- En outre, le fait que le salarié ait d'excellentes performances ou encore qu'il n'ait pas eu de passé disciplinaire avant cela ne peut être pris en compte pour caractériser ou non le harcèlement sexuel ou amenuiser son comportement fautif.

- les faits de harcèlement sexuel sont caractérisés mais ces faits ne peuvent conduire à supprimer la rémunération variable de Monsieur X en raison de l'absence de lien entre son activité professionnelle et ce comportement.
- Ainsi, selon la Cour de cassation, la dérogation à l'interdiction de sanctions pécuniaires fixée par l'article L. 511-84 du Code monétaire et financier doit s'entendre strictement en référence à l'activité professionnelle qui justifie ladite dérogation. Cet article dispose que, « *par dérogation à l'article L. 1331-2 du code du travail, le montant total de la rémunération variable peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution lorsque la personne concernée a méconnu les règles édictées par l'établissement en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour l'établissement ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence* ». Clause de CLAWBACK
- Le comportement à risque s'entend donc du comportement ne respectant pas les règles monétaires et financières et non pas un comportement à l'égard d'autres salariés par exemple.
- La position de la Cour de cassation prend ainsi une position peu contestable. Il ne peut ainsi être dérogé au principe d'interdiction des sanctions pécuniaires que de manière stricte.
- Il ne saurait être retenu à ce titre qu'un comportement sans lien avec les performances du salarié dans le cadre de son activité professionnelle puisse engendrer une réduction, voire une suppression de sa rémunération variable.
- En effet, la rémunération variable ne peut être impactée que par des éléments en lien avec celle-ci et, par suite, qu'en lien avec l'activité professionnelle.

# Respect de la vie privée et pouvoir disciplinaire : Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22

- Après avoir eu connaissance de messages à caractère raciste et xénophobe, envoyés par une salariée, via sa messagerie électronique professionnelle, à au moins deux autres collègues, également salariés d'une caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), celle-ci décide de la mise à pied à titre conservatoire de la salariée en question puis de son licenciement pour faute grave.
- la cour invalide un licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre d'une salariée ayant, pourtant, communiqué à certains collègues, via sa messagerie professionnelle, des messages à caractère raciste et xénophobe dont la teneur n'était, au surplus, pas contestée.
- un licenciement disciplinaire peut être justifié par un motif tiré de la vie personnelle du salarié « *s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail* ».
- les messages litigieux « *s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes, qui n'avaient pas vocation à devenir publics* » et que l'employeur « *ne versait aucun élément tendant à prouver que les écrits de l'intéressée auraient été connus en dehors du cadre privé et à l'extérieur de la CPAM concernée* ». Mais également que :
- la lettre de licenciement « *ne mentionnait pas que les opinions exprimées par la salariée dans ces courriels auraient eu une incidence sur son emploi ou dans ses relations avec les usagers ou les collègues* » ;
- l'employeur « *ne versait aucun élément tendant à prouver (...) que son image aurait été atteinte* » ;
- et enfin que si le règlement intérieur de la CPAM « *interdisait aux salariés d'utiliser pour leur propre compte et sans autorisation préalable les équipements appartenant à la caisse, y compris dans le domaine de l'informatique* », un salarié pouvait toutefois utiliser sa messagerie professionnelle pour envoyer des messages privés « *dès lors qu'il n'en abusait pas et, qu'en l'espèce, l'envoi de neuf messages privés en l'espace de onze mois ne saurait être jugé comme excessif, indépendamment de leur contenu* ».
- De ce qui précède, la Haute cour en conclut que les juges d'appel avaient « *exactement déduit que l'employeur ne pouvait, pour procéder au licenciement de la salariée, se fonder sur le contenu des messages litigieux, qui relevaient de sa vie personnelle* ».

# Preuve des heures supplémentaires, précisions de la Cour de cassation sur les obligations de l'employeur et le régime de la preuve partagée Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 22-15.842 FS-B

- La première étape du raisonnement consiste pour le salarié à produire des éléments suffisamment précis (appréciés très largement) au soutien de sa demande. Cette étape est primordiale car le droit de la preuve impose par principe à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver (C. civ., art. 1353). C'est pourtant à ce stade du raisonnement que la Cour de cassation fait preuve de la plus grande indulgence à l'égard du demandeur en ayant une vision extensive des « *éléments suffisamment précis* », et sa jurisprudence récente le confirme. En effet, le demandeur est recevable à produire des éléments, même imprécis et émanant du salarié lui-même (tableaux d'heures supplémentaires incomplets\_Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 22-13.826, fourniture d'un décompte établi sur une base forfaitaire des heures réalisées\_Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 18-15.972, témoignages\_Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-12.398, etc..
- À ce stade donc, il reste difficile pour l'employeur en l'état actuel de la jurisprudence, de soutenir que le salarié n'apporte pas d'éléments suffisamment précis, cette hypothèse étant réservée à de rares occasions (par exemple si la demande du salarié n'est pas circonscrite dans le temps et assortie d'aucun décompte des heures supplémentaires\_Cass. soc., 25 oct. 2021, n° 22-15.577.
- ).

- L'essentiel se joue donc dans la seconde étape du raisonnement.
- Celle-ci consiste alors pour l'employeur à apporter des éléments de contradiction. Le tout étant, et c'est là la subtilité de cette règle de preuve aménagée, sous l'appréciation souveraine et en principe raisonnable du juge du fond. Deux hypothèses sont ici envisageables :
- l'employeur remplit ses obligations légales en matière de décompte de la durée du travail. Il dispose alors d'un élément de preuve important imposant ainsi au juge d'être plus strict dans l'examen des éléments de preuves apportés par le salarié au soutien de sa demande. La difficulté réside alors dans les contentieux de rappels d'heures supplémentaires découlant de l'annulation d'une convention de forfait jours ou du statut de cadre dirigeant, populations pour lesquels le contrôle de la durée de travail est par nature plus complexe pour les cadres au forfait (il faudra ici se référer à l'obligation de suivi de la charge de travail), voire inexistante pour les cadres dirigeants ;
- l'employeur ne remplit pas ses obligations légales en matière de décompte de la durée du travail. Dans ce cas, le contrôle du juge sera plus souple s'agissant des éléments de preuve apportés par le salarié et plus strict s'agissant des autres éléments de preuve que pourrait apporter l'employeur pour contrer le demandeur [\(10\)](#).
- C'est justement cette seconde hypothèse qui est visée dans l'affaire commentée puisque la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui avait certes constaté que l'employeur n'avait pas répondu à ses obligations légales en matière de décompte de la durée du travail, mais apportait tout de même des éléments de preuves autres qui permettaient - dans le cadre d'une appréciation souveraine - d'affirmer que les heures supplémentaires alléguées par la salariée n'avaient pas été réalisées.

# Des dangers de l'hiver en matière sociale :

## Cass. 2<sup>e</sup> civ., 29 févr. 2024, n° 22-14.592 F-B

- L'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale définit l'accident de trajet comme celui survenu pendant le trajet entre la résidence du salarié et le lieu de travail. Répond à cette définition la chute du salarié survenue alors qu'il déneigeait son véhicule garé sur une place extérieure située devant son domicile, avant de partir vers son lieu de travail.
- Précisément, aux termes de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale, est considéré comme un accident ouvrant droit à la prise en charge au titre de la législation sur les risques professionnels celui survenu à un salarié pendant le trajet d'aller et de retour entre, d'une part, son lieu de travail, et, d'autre part :
  - la résidence principale, une résidence secondaire stable ou tout autre lieu où le salarié se rend habituellement pour des motifs d'ordre familial ;
  - le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le salarié prend habituellement ses repas, lorsqu'il est situé en dehors de l'entreprise.
- Dans l'arrêt commenté, l'accident n'a en effet été pris en charge que parce que le véhicule dont le déneigement devait être effectué était stationné sur une « *place extérieure* » située devant le domicile du salarié.
- La Cour de cassation a en effet pris le soin de rappeler que « *la victime avait quitté sa résidence et les dépendances de celle-ci lors de la survenance de l'accident* », de sorte que ce dernier était « *survenu alors que la victime se trouvait sur le trajet pour se rendre à son travail* ».

## Prévenir oralement le salarié de son licenciement à venir : quand la bonne intention de l'employeur prive le licenciement de cause réelle et sérieuse Cass. soc., 3 avr. 2024, no 23-10.931 F-D

- L'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale définit l'accident de trajet comme celui survenu pendant le trajet entre la résidence du salarié et le lieu de travail. Répond à cette définition la chute du salarié survenue alors qu'il déneigeait son véhicule garé sur une place extérieure située devant son domicile, avant de partir vers son lieu de travail.
- Précisément, aux termes de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale, est considéré comme un accident ouvrant droit à la prise en charge au titre de la législation sur les risques professionnels celui survenu à un salarié pendant le trajet d'aller et de retour entre, d'une part, son lieu de travail, et, d'autre part :
  - la résidence principale, une résidence secondaire stable ou tout autre lieu où le salarié se rend habituellement pour des motifs d'ordre familial ;
  - le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le salarié prend habituellement ses repas, lorsqu'il est situé en dehors de l'entreprise.
- Dans l'arrêt commenté, l'accident n'a en effet été pris en charge que parce que le véhicule dont le déneigement devait être effectué était stationné sur une « *place extérieure* » située devant le domicile du salarié.
- La Cour de cassation a en effet pris le soin de rappeler que « *la victime avait quitté sa résidence et les dépendances de celle-ci lors de la survenance de l'accident* », de sorte que ce dernier était « *survenu alors que la victime se trouvait sur le trajet pour se rendre à son travail* ».

# Relations intimes entre collègues et licenciement pour faute [Soc. 29 mai 2024, F-B, n° 22-16.218](#)

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

La dissimulation d'une relation intime en rapport avec les fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice peut constituer un manquement à l'obligation de loyauté, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi.

En l'espèce, un responsable de site exerçant des fonctions de direction, était chargé en particulier de la gestion des ressources humaines et avait reçu du président du directoire de la société diverses délégations en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation du travail ainsi que pour présider, en ses lieux et place, de manière permanente, les différentes institutions représentatives du personnel. Or celui-ci avait caché à son employeur la relation amoureuse qu'il entretenait avec une autre salariée, laquelle, jusqu'à son départ de l'entreprise en avril 2013, y exerçait des mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel, s'était investie dans des mouvements de grève et d'occupation d'un des établissements de l'entreprise lors de la mise en œuvre d'un projet de réduction d'effectifs et avait participé dans ses fonctions de représentation syndicale à diverses réunions où le responsable avait lui-même représenté la direction et au cours desquelles avaient été abordés des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux.

## Le motif tiré de la vie personnelle confronté à l'obligation de loyauté

La solution peut surprendre de prime abord. La jurisprudence a désormais solidement assis le principe selon lequel un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (v. très réc., Soc. 6 févr. 2024, n° 22-11.016, préc.).

Et c'est précisément cette dernière hypothèse que l'éminente juridiction va investir pour reconnaître au licenciement sa licéité.

Les juges vont en effet estimer qu'en dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait ainsi manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi.

La décision du 29 mai 2024 ne conduit pas à conférer à l'employeur un blanc-seing pour licencier pour faute grave tout salarié qui entretiendrait une liaison avec l'un ou l'une de ses collègues. La démonstration d'un manquement professionnel demeure nécessaire. La conventionnalité de cette position pourrait être perçue comme fragile en ce qu'il n'est pas exigé par les hauts magistrats qu'un préjudice pour l'entreprise soit établi. La seule éventualité de ce préjudice suffit en effet à conférer au licenciement une assise, ce qui pourra paraître léger, et ouvrira inexorablement la porte à de nombreuses discussions.

## Inaptitude : précision sur le point de départ du délai de l'action en paiement des salaires Soc. 7 mai 2024, F-B, n° 22-24.394

Le délai de prescription de l'action en paiement des salaires dont le versement doit être repris par l'employeur à partir de l'expiration du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, dans les conditions fixées à l'article L. 1226-4, court à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances de salaire dues jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Doit-on considérer l'expiration du délai d'un mois comme le point de départ d'une créance exigible ou raisonner par échéance de salaire mensuelle ? C'est à cette question que l'arrêt du 7 mai 2024 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation apporte une réponse sans ambages.

La chambre sociale de la Cour de cassation va, dans son arrêt, déduire de la lecture combinée des articles L. 3245-1 et L. 3242-1 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. En d'autres termes, pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré.

le délai de prescription de l'action en paiement des salaires dont le versement doit être repris par l'employeur à partir de l'expiration du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude court à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances de salaire dues jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Le terme « chacune » des créances mobilisées par l'éminente juridiction est essentiel, en ce qu'il permet de raisonner avec une prescription glissante, évitant toute cristallisation d'une prescription à la seule date de l'expiration du mois à partir duquel naît l'obligation de verser les salaires à la suite de la déclaration d'inaptitude. Cette solution, résolument favorable au salarié, s'inscrit en cohérence avec la jurisprudence esquissée préalablement, qui avait déjà pu poser le principe selon lequel la prescription court à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances salariales revendiquées (v. not., Soc. 24 avr. 2013, n° 12-10.196, préc.).