



SELARL Sidonie LEBLANC

Barreau de GRENOBLE

sidonieleblancavocat@yahoo.fr

ACTUALITES JURISPRUDENCES

OCTOBRE 2024

Des enregistrements clandestins d'entretiens, produits par le salarié aux fins d'établir l'existence de faits de harcèlement, ne peuvent être écartés par le juge civil au seul motif de leur caractère déloyal, le tout sans mise en balance préalable du droit à la preuve. Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-14.900 F-B

Un salarié se prétendant victime d'agissements de harcèlement moral et d'un licenciement abusif avait, à l'appui de ses demandes en indemnisation et en annulation du licenciement, produit un enregistrement, réalisé à l'insu de son employeur, d'un entretien susceptible d'établir l'existence de faits harcelants.

La cour d'appel a rejeté ces demandes aux motifs, d'une part, que l'enregistrement clandestin est constitutif d'une preuve déloyale, d'autre part, qu'aucun comportement de l'employeur qui serait caractéristique d'agissements répétés de harcèlement moral n'est établi, ceci malgré la dégradation avérée de l'état de santé du salarié.

La chambre sociale de la Cour de cassation a censuré l'arrêt attaqué, au visa des articles 6 de la Convention EDH, 9 du Code de procédure civile, et L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail. Elle a rappelé que l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement, dans le procès civil, à l'écarter des débats, mais impose au juge, si cela lui est demandé, d'apprécier si la preuve litigieuse porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. La chambre sociale a également confirmé qu'il appartient à la partie défenderesse à un litige en matière de harcèlement, moral ou sexuel, de prouver, lorsque le salarié établit des faits permettant de présumer l'existence de celui-ci, que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. À la suite de quoi elle a affirmé que « *la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié* ». L'arrêt du 10 juillet 2024 conduit à revenir, successivement, sur la charge et la loyauté de la preuve en matière de harcèlement moral au travail.

Action en nullité du licenciement fondée sur un harcèlement moral : le délai de prescription est de cinq ans l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par cinq ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral. Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-22.860 F-B

- Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de sa notification. Par dérogation, il est toutefois expressément prévu que ce délai ne s'applique pas lorsque l'action est exercée sur le fondement de l'article L. 1152-1 du Code du travail qui prohibe les agissements de harcèlement moral (*C. trav., art. L. 1471-1, al. 2*). Quel délai faut-il alors lui appliquer ? Comme le confirme la Cour de cassation dans cet arrêt, une telle action est soumise à la prescription quinquennale de l'article 2224 du Code civil. En l'espèce, une salariée avait saisi la juridiction prud'homale le 14 février 2020, réclamant la nullité de son licenciement prononcé le 3 septembre 2018, en raison d'agissements de harcèlement moral qu'elle aurait subis. La cour d'appel, bien qu'ayant reconnu l'existence du harcèlement, avait jugé l'action irrecevable au motif qu'elle n'avait pas été introduite dans les 12 mois suivant la rupture du contrat, conformément à l'article L. 1471-1 du Code du travail. Peu importait que le motif de la contestation du licenciement, lié au harcèlement moral, ne soit pas prescrit.
- La Cour de cassation a rejeté cette analyse, affirmant ainsi que les actions portant sur la rupture du contrat de travail, fondées sur des faits de harcèlement moral, se prescrivent par cinq ans. Il y a lieu en effet d'appliquer le délai de droit commun prévu par le Code civil pour les actions personnelles ou mobilières (*C. civ., art. 2224*). L'action de la salariée était donc parfaitement recevable. On notera que le même délai de cinq ans doit logiquement être appliqué lorsque l'action portant sur la rupture du contrat de travail est fondée sur un harcèlement sexuel, dans la mesure où l'article L. 1471-1 écarte également le délai de 12 mois pour les actions exercées sur le fondement de l'article L. 1153-1 du Code du travail.

Contreparties au temps d'habillage/déshabillage : les conditions légales sont cumulatives Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-13.723 F-D

- Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par la loi, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, les temps nécessaires à ces opérations font l'objet de contreparties, en repos ou financières (*C. trav., art. L. 3121-3*). Les deux conditions précitées sont cumulatives.
- En l'espèce, six salariés avaient saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le paiement de contreparties au temps d'habillage et de déshabillage. Le conseil de prud'hommes avait fait droit à leur demande, relevant que les observations faites par des conseillers rapporteurs s'étant déplacés dans l'entreprise, permettaient de démontrer :
 - - qu'une tenue de travail était bien de rigueur au sein de la société et que le livret d'accueil la définissait comme obligatoire ;
 - - que les badgeuses se trouvaient à proximité des postes de travail ;
 - - et que les salariés avaient l'obligation de revêtir une tenue civile pour se rendre au restaurant d'entreprise.
- Si, pour les juges du fond, de tels éléments étaient suffisants, la Cour de cassation n'a pas été du même avis. En effet, pour la Haute juridiction, les observations des conseillers rapporteurs ne permettaient pas de caractériser l'obligation faite aux salariés de revêtir et d'enlever leur tenue de travail dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Dès lors, la deuxième condition imposée par l'article L. 3121-3 du Code du travail n'étant pas démontrée, les juges du fond ne pouvaient accorder les contreparties sollicitées. L'affaire est renvoyée devant un autre conseil de prud'hommes afin d'être réexaminée.

Action en paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé : le délai de prescription est de deux ans Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-22.860 FS-B

Le salarié victime de travail dissimulé a droit à une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de salaire, en cas de rupture de la relation de travail (*C. trav., art. L. 8223-1*). Mais quel est le délai dont il dispose pour agir en paiement de cette indemnité ? En l'espèce, un salarié, dont le contrat de travail avait été rompu le 3 septembre 2018, avait saisi la juridiction prud'homale le 14 février 2020 à cette fin. L'employeur estimait qu'une telle action ne pouvait être introduite que jusqu'au 3 septembre 2019, en vertu de la règle selon laquelle toute action relative à la rupture du contrat de travail doit être intentée dans un délai de 12 mois à compter de la rupture (*C. trav., art. L. 1471-1, al. 2*).

La Cour de cassation rejette toutefois cette analyse. En effet, si l'action naît lors de la rupture, l'indemnité forfaitaire trouve quant à elle sa source dans l'inexécution des obligations contractuelles. L'action en paiement de l'indemnité forfaitaire se rattache donc aux actions portant sur l'exécution du contrat de travail et se prescrit par deux ans (*C. trav., art. L. 1471-1, al. 1^{er}*). L'action du salarié était donc parfaitement recevable.

Congés payés

Calcul de l'indemnité de congés payés : salaire de référence à prendre en compte

Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-21.233 FS-B

- Procédant au calcul de la rémunération due au salarié lors de la prise du congé payé, la cour d'appel a retenu que seul le salaire brut de base devait être pris en compte sur la base de 26 jours ouvrables, sans tenir compte des heures supplémentaires, jours fériés et dimanches travaillés du mois précédent, pour retirer de la rémunération les salaires au titre des absences prises, avant d'ajouter l'indemnité de congé payé due pour cette même période. La cour d'appel, qui a calculé l'indemnité de congé payé compte tenu des journées qui auraient été effectivement travaillées au cours de cette période, a ainsi fait l'exacte application de l'article L. 3141-24 du Code du travail.
- Pendant une période de congés payés, le salarié perçoit une indemnité destinée à compenser sa perte de rémunération (*C. trav., art. L. 3141-24 à L. 3141-31*). Son montant correspond soit au dixième de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence, soit, s'il est supérieur, au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler
- Le salaire brut devant servir de base au calcul de la retenue pour les congés payés posés est ainsi le salaire brut de base et non le salaire brut « perçu ». Comme l'explique l'avis de l'avocate générale, « prendre en compte le salaire de base versé et donc les majorations précitées reviendrait à pénaliser le salarié puisque le montant de l'indemnité de congés payés serait neutralisé dans la mesure où ces majorations, ajoutées lors du calcul de l'indemnité de congés payés auraient été précédemment retirées en ayant été intégrées dans le calcul de la réduction de rémunération pour les jours d'absence ».

Action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris du fait de l'employeur : prescription biennale

Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-20.976 FS-B

- Le repos compensateur de remplacement permet, par accord collectif (ou par décision unilatérale dans les entreprises dépourvues de délégué syndical), de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations par un repos équivalent (*C. trav., art. L. 3121-33, II, 2°*). Sauf précision conventionnelle contraire, l'employeur doit informer les salariés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie (*C. trav., art. D. 3171-11*). À défaut, le salarié a droit à l'indemnisation du préjudice subi, laquelle comporte à la fois le montant de l'indemnité de repos compensateur et le montant de l'indemnité de congés payés afférents (*Cass. soc., 22 févr. 2006, n° 03-45.385*).
- L'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information, qui se rattache à l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale (*C. trav., art. L. 1471-1, al. 1^{er}*) ;
- La prescription a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail.
- En l'occurrence, une salariée avait saisi la juridiction prud'homale le 27 décembre 2017, reprochant à son employeur l'absence d'information sur le nombre de repos compensateurs de remplacement auxquels elle pouvait prétendre. L'employeur n'ayant pas informé l'intéressée de l'ouverture de ses droits à repos compensateur de remplacement, il en résultait que la salariée ne pouvait avoir eu connaissance de la réalisation du dommage résultant de ce manquement avant la rupture du contrat, intervenue le 20 février 2017. Elle pouvait donc agir dans les deux ans suivant cette date et remonter sur l'ensemble des années antérieures.

Rupture conventionnelle et vice du consentement de l'employeur **Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10.817 FS-B**

Dans un arrêt du 19 juin, la Cour de cassation a annulé une convention de rupture en raison d'un vice affectant, non pas le consentement du salarié, mais celui de l'employeur. Il est posé pour principe qu'une telle rupture produit alors les effets d'une démission, ce qui impose au salarié de rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qu'il a perçue.

En l'espèce, la cour d'appel, au visa de l'article L. 1137 du Code civil (et non du Code du travail comme indiqué par erreur) dont les termes ont été repris, retient que :

- *«Il n'existait pas de conflit entre les parties qui avaient développé des relations amicales, l'appelant étant investi dans l'entreprise depuis dix ans.*
- *L'employeur s'est déterminé au regard du seul souhait de reconversion professionnelle dans le management invoqué par M. X, du fait du défaut d'information volontaire de l'appelant sur le projet d'entreprise initié dans le même secteur d'activité auquel sont associés deux anciens salariés (le second démissionnera peu après la rupture conventionnelle), ayant tous deux des compétences techniques.*
- *Au vu des éléments découverts sur l'ordinateur professionnel de M. X qui dira dans un échange de SMS en juin 2019 : « Honnêtement je suis sur que tu m'aurais fait la morale et que mon association avec Damien ne t'aurait pas convenue de toutes façons », l'appelant n'ignorait pas leur caractère déterminant pour l'employeur lui faisant confiance.*
- *Il sera donc considéré que la dissimulation intentionnelle de M. X caractérise un dol de sa part en vue d'obtenir la rupture conventionnelle et ainsi un avantage financier dont il n'aurait pu bénéficier en démissionnant ».*

Le refus des postes proposés par l'employeur ne peut être reproché au salarié dont l'avis d'inaptitude comporte une dispense de reclassement

Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.138 F-D

Ayant constaté que l'avis d'inaptitude mentionnait expressément que tout maintien de la salariée dans l'entreprise serait préjudiciable à sa santé et ayant fait ressortir que les propositions de reclassement faites par l'employeur n'étaient pas compatibles avec les recommandations du médecin du travail, la cour d'appel a valablement retenu que le licenciement prononcé pour le motif de refus de reclassement était sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, une salariée victime d'un accident du travail le 9 juin 2016 avait été déclarée, le 2 septembre 2016, « inapte à tous postes dans l'entreprise », l'avis précisant : « danger immédiat, tout maintien dans l'entreprise serait préjudiciable à son état de santé ». Le 23 juin 2017, l'employeur l'a licenciée pour le motif suivant « refus abusif de votre part de trois postes de reclassement suite à l'inaptitude prononcée par le médecin du travail », tout en précisant que les indemnités compensatrice de préavis et spéciale de licenciement ne lui étaient en conséquence pas dues. Ce licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse par une cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation. Puisque l'avis d'inaptitude mentionnait expressément que tout maintien de la salariée dans l'entreprise serait préjudiciable à sa santé, les propositions de reclassement n'étaient pas compatibles avec les recommandations du médecin du travail, et le refus de celles-ci ne pouvait donc être considéré abusif.

Dénonciation de faits de harcèlement : l'employeur n'est pas tenu de mener une enquête interne

Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975 FS-B

Dans son appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, a pu en déduire, nonobstant l'absence d'enquête interne, que celui-ci n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

En l'occurrence, une salariée directrice des ressources humaines contestait son licenciement notifié pour faute grave, en invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Elle lui reprochait en effet de ne pas avoir ordonné d'enquête interne après qu'elle lui ait révélé être victime de harcèlement moral de la part d'une autre salariée. La cour d'appel avait cependant rejeté sa demande au motif que l'employeur avait pris des mesures suffisantes pour préserver sa santé et sa sécurité, même en l'absence d'enquête interne.

La Cour de cassation a approuvé ce verdict, considérant « qu'ayant fait ressortir que l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée », la cour d'appel en avait valablement déduit que ce dernier n'avait pas manqué à son obligation de sécurité « nonobstant l'absence d'enquête interne ». Si l'employeur doit donc prendre les mesures suffisantes pour préserver la santé et la sécurité du salarié concerné, il n'est toutefois pas tenu d'inclure une enquête interne parmi celles-ci. L'absence d'un tel élément ne constitue pas nécessairement une abstention fautive, si d'autres mesures adéquates ont bien été prises.

Le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce à un outil informatique professionnel, en violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée, entraîne à lui seul la nullité du licenciement (n° 23-11.860 du 25-sept-2024)

un salarié occupant les fonctions de directeur général en charge de la vente, du *marketing* et de la logistique, est licencié pour faute grave le 20 septembre 2015. Son employeur lui reproche, entre autres, l'envoi, à trois destinataires extérieurs à l'entreprise, de mails contenant des propos vulgaires et dégradants pour les femmes, à partir de la messagerie professionnelle mise à sa disposition.

D'une part, l'arrêt n° 23-11.860 confirme qu'il importe peu que ces messages aient été émis sur une messagerie personnelle (v. Cass., ass. plén., 22 déc. 2023, n° 21-11.330, préc., au sujet d'une messagerie intégrée au compte Facebook) ou bien professionnelle. Par une décision rendue le 6 mars dernier (Soc. 6 mars 2024, n° 22-11.016, la chambre sociale avait en effet déjà affirmé que des propos racistes et xénophobes échangés sur une messagerie professionnelle ne pouvaient fonder un licenciement, dès lors, notamment, que ces propos « n'avaient pas vocation à devenir publics et n'avaient été connus par l'employeur que suite à une erreur d'envoi de l'un des destinataires ».

D'autre part, et surtout, l'arrêt n° 23-11.860 fait désormais rayonner la sanction de la nullité sur les licenciements disciplinaires fondés « même en partie » sur le contenu de messages personnels. C'est dire que l'employeur disposant d'autres motifs sérieux de licenciement a désormais tout intérêt à se garder d'invoquer les messages personnels comme motif disciplinaire, s'il ne souhaite pas subir les conséquences considérables de la nullité du licenciement.

L'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans les clés USB personnelles de ce dernier constitue une atteinte à sa vie privée ; cette atteinte peut toutefois être proportionnée à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, rendant recevables les preuves obtenues à partir de ces clés (Cass sociale 25 sept 2024 n° 23-13.992).

- une salariée, embauchée en 1980 et exerçant des fonctions d'assistante commerciale depuis 2014, a été licenciée pour faute grave le 27 septembre 2017. Ce licenciement faisait suite à un avertissement et une mise à pied conservatoire. Estimant que la rupture de son contrat de travail était sans cause réelle et sérieuse, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon, en sollicitant notamment la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts pour violation de sa vie privée. Selon la salariée, cette violation résultait de l'ouverture par l'employeur, hors sa présence, de cinq clés USB lui appartenant, et contenant des fichiers identifiés comme étant personnels. Or, ces clés contenaient accessoirement des fichiers appartenant à l'entreprise, ce qui a justifié, outre le licenciement, le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile et l'ouverture d'une procédure d'information judiciaire

- La chambre sociale juge traditionnellement que l'employeur peut avoir accès, hors la présence du salarié, aux fichiers non expressément identifiés comme « personnels », contenus dans une clé USB, uniquement dans l'hypothèse où cette clé est présumée utilisée à des fins professionnelles ; et cette présomption s'applique lorsque la clé « est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail »
- La chambre sociale de la Cour de cassation est venue évacuer la pertinence du débat tiré du caractère personnel ou professionnel des clés USB litigieuses, au profit de l'invocation du droit à la preuve de l'employeur. Autrement dit, il importe peu que ces clés soient personnelles ou professionnelles, puisque même dans l'hypothèse où elles s'avèreraient personnelles – ce que la Cour de cassation retient en l'espèce (§ 5) – provoquant l'illicéité des moyens de preuve obtenus à partir de ces dernières, l'illicéité ou la déloyauté d'un moyen de preuve n'est plus *ipso facto* une cause d'irrecevabilité de celui-ci.
- Ce qui importait était que la Cour d'appel de Lyon ait, selon la chambre sociale, relevé que l'employeur faisait valoir « qu'il avait agi de manière proportionnée afin d'exercer son droit à la preuve, dans le seul but de préserver la confidentialité de ses affaires », puis constaté que l'employeur « démontrait qu'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le contrôle effectué sur les clés USB » (§ 7) – caractère « indispensable » de la preuve – et que « pour établir le grief imputé à la salariée, l'employeur s'était borné à produire les données strictement professionnelles reproduites dans une clé unique (Verbatim 64 GB) après le tri opéré par l'expert qu'il avait mandaté à cet effet, en présence d'un huissier de justice, les fichiers à caractère personnel n'ayant pas été ouverts par l'expert et ayant été supprimés de la copie transmise à l'employeur » (§ 8) – caractère « proportionné » de l'atteinte portée au droit au respect de la vie privée de la salariée. Par conséquent, selon la chambre sociale, de ces constatations et énonciations, « il ressortait que la production du listing de fichiers tiré de l'exploitation des clés USB était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée de la salariée était strictement proportionnée au but poursuivi », et qu'ainsi, bien qu'illicites, « les pièces relatives au contenu des clés USB litigieuses étaient recevables » (§ 9).

Conditions d'appréciation du caractère partiel de l'origine professionnelle de l'inaptitude du salarié cas soc. 18/09/2024 n° 22-22.782 et 22-24.703

Dans ces affaires, les juges estiment que le lien entre l'inaptitude déclarée par le médecin du travail et l'accident du travail ou la maladie professionnelle ne peut se déduire de la décision de reconnaissance rendue par la CPAM, non remise en cause, et qu'il appartient au juge du fond de qualifier l'origine partiellement professionnelle entre l'inaptitude et l'accident de travail ou la maladie professionnelle.

Dans le premier arrêt (n° 22-22.782), le salarié soutient que son inaptitude est d'origine professionnelle au motif que son accident a été reconnu par la CPAM et que le rôle du juge prud'homal doit se limiter à vérifier le lien entre cet accident et son inaptitude, mais qu'il ne peut pas remettre en cause la décision rendue par la CPAM.

Dans le second arrêt (n° 22-24.703), l'employeur argue que la salariée n'apporte aucun élément justifiant de qualifier l'inaptitude comme étant d'origine professionnelle et que l'accident subi par la salariée, reconnu comme accident de travail par la CPAM, ne saurait suffire à en déduire qu'il y avait lieu de faire application des règles protectrices spécifiques à l'inaptitude d'origine professionnelle.

la Cour de cassation retient que « lorsqu'un accident de travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la Caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance de l'origine professionnelle de l'accident ou la maladie ». De la même manière, dans la seconde espèce, les juges considèrent que le juge du fond ne peut se prononcer sur la seule constatation que l'accident subi par le salarié a été qualifié d'accident de travail, sans vérifier « si l'inaptitude avait, au moins partiellement, pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle ».

Surtout, les juges estiment, à présent, que le seul constat que l'accident ou la maladie du salarié est reconnu comme étant d'origine professionnelle par une décision de la CPAM est insuffisant pour caractériser son lien avec l'inaptitude (n° 22-24.703, préc.). De plus, les juges précisent que pour exclure le caractère professionnel de l'inaptitude, le juge du fond ne peut pas remettre en question un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnu par une décision de la CPAM non remise en cause

En l'absence de rupture formelle du contrat de travail et lorsqu'est invoqué une rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement verbal), le juge est tenu de dire à qui cette rupture est imputable et d'en tirer les conséquences juridiques. Soc. 18/09/2024 n°23-13.069

En l'espèce, un salarié en qualité de chef de cuisine qui ne se présentait plus au travail s'était vu demander de justifier de son absence et de réintégrer son poste.

Puis, soutenant avoir fait l'objet d'un licenciement verbal, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale. L'employeur soutenait quant à lui à titre principal que le salarié avait démissionné et à titre subsidiaire qu'il avait pris acte de la rupture, imputant la responsabilité de celle-ci au salarié.

L'article 12 du code de procédure civile prévoit en effet que le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables et doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

Or en l'espèce, la cour d'appel, considérant que le salarié n'avait pas manifesté une intention claire et non équivoque de démissionner, pas plus que l'employeur ait entendu rompre le contrat de travail du salarié ou même ait considéré que le contrat de travail était rompu du fait du salarié, n'avait pas constaté de rupture contractuelle, ni imputé par conséquent celle-ci à aucune des parties.

La Cour de cassation va toutefois considérer que les constatations faites par les juges du fond devaient les mener à admettre le contrat comme rompu et, dans la mesure où chacune des parties imputant à l'autre la responsabilité de cette rupture, le juge se devait de dire à qui cette rupture était imputable et en tirer les conséquences juridiques.

Travailler pendant un arrêt maladie ou un congé maternité : un préjudice nécessaire Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie (n° 23-15.944) ou pendant son congé maternité (n° 22-16.129) ouvre droit à réparation soc. 4 sept. 2024 n° 23-15.944 et 22-16.129

- Dans l'un des arrêts (n° 23-15.944, bien que l'employeur ait manqué à ses obligations en faisant venir la salariée trois fois pendant son arrêt maladie pour accomplir ponctuellement et sur une durée limitée une tâche professionnelle, la salariée s'était vu débouter par la cour d'appel de ses demandes de dommages-intérêts au motif qu'elle ne démontrait aucun préjudice spécifique en découlant et se contentait d'indiquer que le manquement de l'employeur occasionnait nécessairement un préjudice. Désaveu des hauts magistrats, qui pose désormais un principe clair selon lequel existe un nécessaire préjudice dès lors qu'est constatée la réalisation d'un travail – à la demande de l'employeur – pendant l'arrêt de travail pour maladie du salarié.

■ **Un préjudice nécessaire en cas de travail pendant un congé maternité**

- Le raisonnement tenu par la chambre sociale la conduit à étendre le raisonnement en matière de suspension pour congé maternité, au visa cette fois des articles L. 1225-17, alinéa 1^{er}, et L. 1225-29 du code du travail, interprétés à la lumière de l'article 8 de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
- Dans la seconde espèce (n° 22-16.129, en effet, une salariée avait bénéficié d'un congé de maternité puis d'un congé parental, et avait dû exécuter une prestation de travail pendant ledit congé. La Cour de cassation va ici, une fois encore, considérer que le seul constat de ce manquement ouvrait droit à réparation, sans que l'intéressée n'ait à démontrer la réalité d'un préjudice.

L'aptitude avec réserves :Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-23.143 FS-B

Lorsqu'un salarié déclaré apte avec réserves refuse la modification de son contrat de travail résultant des préconisations du médecin du travail, il peut prétendre au maintien de son salaire jusqu'à la rupture du contrat.

» Il est sûr qu'énoncer « aptitude avec réserves » quand il résulte à l'évidence que les réserves sont telles que c'est bien d'une inaptitude dont il s'agit n'a guère de sens.

L'application du régime de l'aptitude ne peut se concevoir que de réserves très modestes n'appelant de la part de l'employeur que de menus aménagements du poste de travail ».