

Revue de jurisprudence

SOLAIZE – 25 mars 2025

Propos tenus par SMS via un téléphone professionnel : un nouveau rebondissement à la suite des arrêts du 25 septembre 2024 ?

- ▣ La Cour de cassation, en septembre 2024, jugeait nul le licenciement d'un cadre dirigeant sanctionné pour avoir échangé aux temps et lieu de travail des propos vulgaires et sexistes accompagnés de photos pornographiques au moyen de sa messagerie professionnelle, avec trois personnes dont une était son subordonné. Pour ce faire, la Haute cour avait jugé que les propos tenus ne relevaient pas de la vie professionnelle mais de l'intimité de la vie privée du salarié, malgré le caractère professionnel de la messagerie et de l'un des destinataires.
- ▣ Trois mois plus tard, la Cour juge cette fois que des SMS envoyés par un salarié au moyen de son téléphone portable professionnel, tenant des propos critiques sur la société et des propos dénigrants à l'égard de ses dirigeants, ne relèvent pas de la vie privée et peuvent donc être sanctionnés. La messagerie étant également professionnelle, quelles différences justifient un tel écart entre les deux arrêts ?

▣ vocats.Cass. soc., 11 déc. 2024, no 23-20.716 F-B

❓ **CONTEXTE : LA DISSOCIATION ENTRE INTIMITÉ DE LA VIE PRIVÉE ET VIE PERSONNELLE** Depuis les arrêts de la Cour de cassation du 25 septembre dernier, invoquer une atteinte non pas à sa vie personnelle, mais à l'intimité de sa vie privée, pour contester un licenciement disciplinaire reprochant des propos échangés via un outil professionnel, peut permettre d'obtenir sa nullité. De cette nullité résulte donc une indemnisation financière au minimum égale aux six derniers mois de salaire et non plafonnée (C. trav., art. L. 1235-3-1). En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation a tiré des conséquences différentes selon que les faits à l'origine du licenciement doivent être considérés comme touchant à l'intimité de la vie privée ou comme relevant simplement du champ de la vie personnelle du salarié. Dans le premier cas, le licenciement est automatiquement jugé nul, l'employeur ayant porté atteinte à une liberté fondamentale qui entraîne la nullité de la mesure en application de l'article L. 1235-3-1 du Code du travail (Cass. soc., 25 sept. 2024, no 23-11.860 FS-B) tandis que dans le second cas, il sera jugé sans cause réelle et sérieuse et donc assujéti à une sanction financière plafonnée (Cass. soc., 25 sept. 2024, no 22-20.672 FS-B). Ainsi, une totale immunité est dorénavant réservée aux propos tenus via un outil professionnel mais relevant de l'intimité de la vie privée.

-
- ▣ Surtout, les propos qui ont été qualifiés le 25 septembre dernier par la Cour de cassation comme relevant de l'intimité de la vie privée, laissent perplexes. On se souvient en effet que la chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà, en mars 2024, jugé que des messages au « caractère manifestement raciste et xénophobe » adressés via sa messagerie professionnelle, par une salariée de la CPAM, à un groupe de personnes incluant deux autres salariés, relevaient de sa vie personnelle (Cass. soc., 6 mars 2024, no 22-11.016 FS-B).
 - ▣ Le 25 septembre dernier, la chambre sociale est allée encore plus loin en jugeant cette fois-ci que le fait pour un cadre dirigeant d'échanger, au temps et au lieu de travail, des propos vulgaires et sexistes accompagnés de photos pornographiques, au moyen de sa messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel, dans le cadre d'une conversation avec trois personnes, l'une étant son subordonné, les deux autres étant extérieures à l'entreprise, relevait, non pas de la vie personnelle, mais de l'intimité de la vie privée du salarié (Cass. soc., 25 sept. 2024, no 23-11.860, précité). L'employeur se retrouve donc totalement démuné alors même que le salarié a utilisé la messagerie professionnelle de l'entreprise pour véhiculer des photos et des propos choquants et que les destinataires comprenaient des salariés de l'entreprise.

▣ LES FAITS D'ESPÈCE

- ▣ Près de trois mois plus tard, dans un arrêt publié au Bulletin civil, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que des messages SMS envoyés par un salarié au moyen de son téléphone portable professionnel, tenant des propos critiques de la société et des propos dénigrants à l'égard de ses dirigeants, ne relèvent pas de la vie privée et peuvent donc être sanctionnés (Cass. soc., 11 déc. 2024, no 23-20.716 F-B).

❏ Qu'est-ce qui explique cette différence d'appréciation ? Pour quelle raison le salarié ayant tenu des propos racistes, xénophobes, vulgaires et sexistes dans le cadre d'échanges avec d'autres salariés via la messagerie professionnelle ne peut être sanctionné contrairement à celui qui tient des propos dénigrants à l'égard de son employeur via des SMS adressés par le biais du téléphone portable professionnel ? Ce qui est certain, c'est que la nature de l'outil utilisé – e-mail de la messagerie professionnelle via l'ordinateur professionnel d'un côté, SMS via le téléphone portable professionnel de l'autre – ne justifie pas la différence de sanction. En effet, le SMS et l'e-mail adressés via un outil professionnel sont sur un même pied d'égalité. Depuis plusieurs années, la Cour de cassation a étendu au SMS la présomption de caractère professionnel qui avait été érigée par la chambre sociale de la Cour de cassation pour le courriel figurant dans la boîte électronique professionnelle du salarié (Cass. soc., 15 déc. 2010, no 08-42.486 ; Cass. soc., 16 mai 2013, no 12-11.866). En effet, la chambre commerciale de la Cour de cassation a jugé que « les messages écrits (short message service ou SMS) envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels » (Cass. com., 10 févr. 2015, no 13-14.779, Bull. civ. IV, no 20).

Est-ce alors parce que dans un cas, les messages n'étaient pas destinés à être rendus publics alors que tel était le cas dans l'autre situation, justifiant que l'employeur soit en droit d'en sanctionner le contenu ? La réponse est négative. En effet, dans les deux espèces, les propos n'étaient pas destinés à être rendus publics. S'agissant plus particulièrement de l'arrêt du 11 décembre 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation prend soin de préciser que le fait que les propos dénigrant l'employeur n'étaient pas destinés à être rendus publics n'a aucune importance : « De ces constatations et énonciations, dont

-
- ❑ il ressortait que les messages litigieux, qui bénéficiaient d'une présomption de caractère professionnel pour avoir été envoyés par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail et dont le contenu était en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtaient pas un caractère privé, la cour d'appel a exactement déduit, peu important que ces échanges ne fussent pas destinés à être rendus publics, qu'ils pouvaient être retenus au soutien d'une procédure disciplinaire. » Autrement dit, le fait que les propos n'étaient pas destinés à être rendus publics ne permet pas au salarié de faire valoir qu'il s'agit nécessairement de propos relevant de la vie privée pour échapper automatiquement au pouvoir disciplinaire.
 - ❑ **LA CARACTÉRISATION DÉTERMINANTE DU RATTACHEMENT PROFESSIONNEL DES PROPOS TENUS**La différence de traitement opérée par la chambre sociale de la Cour de cassation s'explique très certainement par le fait que dans un cas, le contenu des propos était en rapport avec l'activité professionnelle.

❏ En effet, dans l'arrêt du 11 décembre 2024, la chambre sociale précise expressément, dans la motivation de sa décision, que le contenu était en rapport avec l'activité professionnelle du salarié. Ce lien ne faisait en l'espèce pas de doute. Adressés à des collègues qui étaient soit en poste, soit partis de l'entreprise, les messages contenaient des propos critiques à l'égard de la société et, surtout, des propos dénigrants à l'égard des dirigeants. Le salarié, embauché comme business unit manager et qui exerçait en plus les fonctions de conseiller du président, avait critiqué auprès d'autres salariés la directive relative à l'obligation faite aux cadres de déclarer les heures de travail et celle incombant aux responsables d'unité d'exploitation de remplir leurs chiffres dans un logiciel. Dans d'autres messages, il approuvait la démarche prud'homale engagée par un ancien salarié et indiquait à un autre ancien salarié qu'il y a de fortes probabilités que la société perde le litige prud'homal. Enfin et surtout, il avait détourné l'appellation « l'EPD » (entretien progrès développement) pour écrire : « On peut vraiment dire : le PD pour désigner le directeur général M. » Or, dans l'arrêt du 25 septembre 2024 précité, la Cour de cassation avait expressément souligné que les propos échangés étaient sans rapport avec l'activité professionnelle : « En l'espèce, l'arrêt constate que le salarié a été licencié pour faute grave, notamment en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec trois personnes au moyen de la messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel dans un cadre strictement privé sans rapport avec l'activité professionnelle. » (Cass. soc., 25 sept. 2024, no 23-11.860, précité) Si c'est bien ce lien avec l'activité professionnelle qui explique la différence de position de la Cour de cassation dans les deux décisions, il y a donc lieu d'en conclure que les deux arrêts ne sont pas contradictoires. Il n'en demeure pas moins qu'il apparaît toujours étonnant qu'un salarié tenant des propos racistes, xénophobes, vulgaires et sexistes dans le cadre d'échanges avec d'autres salariés via la messagerie professionnelle ne puisse être sanctionné.

Manquement de l'employeur : quand le salarié doit-il prouver un préjudice pour avoir réparation?

Par quatre arrêts du 11 mars 2025, la Cour de cassation vient de donner des illustrations sur les manquements de l'employeur n'ouvrant pas droit à la réparation automatique pour le salarié. L'occasion de faire un récapitulatif général sur le sujet. Les décisions du 11 mars 2025 sur l'exigence d'un préjudice pour obtenir réparation

Abandon de principe de la théorie du préjudice nécessaire

- Depuis le revirement de jurisprudence effectuée par l'arrêt du 13 avril 2016, le principe est que « l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Cass. soc., 13 avr. 2016, n°14-28.293). Cela qui implique qu'en cas de manquement d'une obligation par l'employeur, par le fait que ce manquement n'ouvre pas droit automatiquement à réparation pour le salarié ; cette réparation est subordonnée à la preuve d'un préjudice

Le non-respect du suivi médical renforcé du travailleur de nuit : pas de réparation automatique (Cass. soc. 11 mars 2025, n°21-23.557)

- Un salarié, passé à un horaire de nuit, n'a pas bénéficié de la visite médicale devant précéder l'affectation à un travail de nuit, ni d'un suivi médical régulier, prévu par l'article 9 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, et par l'article L. 3122-11 du code du travail. Le salarié demande réparation. La Cour d'appel déboute le salarié au motif qu'il ne démontrait pas la réalité et la constance de son préjudice. Le salarié se pourvoit en cassation au motif que le seul constat du non-respect des dispositions protectrices en matière de suivi médical renforcé pour travail de nuit ouvre droit à réparation.
- Avant de se prononcer, la Cour de cassation a saisi la CJUE d'une question préjudicielle sur l'interprétation de l'article 9 de la Directive, pour s'assurer que la subordination de l'indemnisation du manquement à la démonstration d'un préjudice n'est pas contraire au droit de l'Union. Question à laquelle la CJUE, dans un arrêt du 20 juin 2024 (CJUE 20 juin 2024, aff. C-367/23) a répondu positivement : il n'est pas contraire à l'article 9 de la directive, de subordonner l'indemnisation du salarié, à la démonstration d'un préjudice résultant du manquement au suivi médical du travailleur de nuit.

-
- Sur la base de l'arrêt rendu par la CJUE le 20 juin 2024, la Cour de cassation retient que le manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical du travailleur de nuit n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation. Il incombe alors au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale. Pour la Cour un tel manquement n'engendre pas nécessairement une atteinte à la santé du travailleur concerné ni, dès lors un dommage.

Le manquement de l'employeur à son obligation en matière de droit du salarié à congé payé : pas de droit à réparation automatique (Cass. soc., 11 mars 2025, n°23-16.415)

- Une salariée, empêchée par son employeur de prendre ses congés payés pour l'année 2016, réclame une indemnité au titre du préjudice subi du fait du manquement de son employeur à l'obligation de sécurité. La cour d'appel ne fait pas droit à ses demandes au motif qu'elle ne précisait pas le préjudice résultant du manquement par son employeur à l'obligation de sécurité.
- La Cour de cassation est du même avis que la cour d'appel et affirme que le manquement de l'employeur à son obligation en matière de droit à congé payé n'« ouvre pas à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer un préjudice distinct qui en résulterait ». Autrement dit, un salarié estimant ne pas avoir été mis en mesure de prendre ses congés annuels, qui ne démontre pas un préjudice distinct, qui n'est pas d'ores et déjà réparé par le report ou le versement de l'indemnité compensatrice, ne peut obtenir réparation.

La nullité d'une convention de forfait n'ouvre pas automatiquement droit à réparation (Cass. soc. 11 mars 2025, n°23-19.669 et n°24-10.452)

- Deux salariés soumis à une convention de forfait jours, réclament, à la suite de leur licenciement, à leurs employeurs respectifs des dommages-intérêts en raison de l'irrégularité du forfait jours : l'un au titre de la nullité de la convention de forfait (pourvoi n° 23-19.999), l'autre pour manquement de l'employeur aux stipulations conventionnelles de l'accord collectif instituant le forfait jours privant la convention d'effet (pourvoi n° 24-10.452).
- Ces demandes sont rejetées par les cours d'appel. Bien que celles-ci reconnaissent l'invalidité des forfaits jours, elles estiment que les salariés ne justifient pas d'un préjudice subi autre que celui déjà réparé par l'octroi d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires effectuées.
- La Cour de cassation confirme les solutions de cour d'appel, et pose pour principe qu'une convention de forfait jours déclarée nulle ou privée d'effet ne constitue pas automatiquement un préjudice. Si le salarié veut obtenir réparation, il doit démontrer l'existence d'un préjudice distinct résultant du défaut.

Manquement de l'employeur	Réparation automatique	Preuve d'un préjudice	Solution de la Cour de cassation
Durée du travail			
Dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire	X		« Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation » (Cass. soc., 26 janv. 2022, n°20-21.636)
Dépassement de la durée maximale de travail journalière	X		« Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation » (Cass. soc. , 11 mai 2023, n°21-22.281)
Non-respect du temps de repos quotidien	X		« Le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier de 12 heures entre deux services ouvre droit à réparation » (Cass. soc., 7 févr. 2024, n°21-22.994)
Non-respect du temps de pause quotidien	X		« Le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation » (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°23-15.944). Il s'agit d'un revirement de jurisprudence (Cass. soc., 19 mai 2021, n°20-14.730).
Nullité du forfait jour		X	Une convention de forfait jours déclarée nulle ou privée d'effet ne constitue pas automatiquement un préjudice. Si le salarié veut obtenir réparation, il doit démontrer l'existence d'un préjudice distinct résultant du défaut (Cass. Soc., 11 mars 2025, n°23-19.669 et n°24-10.452).

Congé payé

Non-respect du
droit à congé payé

X

Le manquement de l'employeur à son obligation en matière de droit à congé payé « n'ouvre pas à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer un préjudice distinct qui en résulterait » ([Cass. soc., 11 mars 2025, n°23-16.415](#)).

Faire travailler un salarié pendant son arrêt maladie	X		<ul style="list-style-type: none"> • Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°23-15.944) • En revanche, le salarié n'est pas fondé à demander un rappel de salaires pour les heures de travail effectuées pendant son arrêt maladie (Cass. soc., 2 oct. 2024, n°23-11.582)
Faire travailler une salariée pendant son congé de maternité	X		<ul style="list-style-type: none"> • Le seul constat du manquement de l'employeur à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité, ouvre droit à réparation pour la salariée (Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-16.129) : voir article publié le 5 septembre ; • En revanche, le salarié n'est pas fondé à demander un rappel de salaires pour les heures de travail effectuées pendant son congé de maternité (Cass. soc., 2 oct. 2024, n°23-11.582)
Absence ou retard d'organisation d'une visite de reprise		X	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de non-respect par l'employeur de l'obligation de soumettre le salarié à une visite de reprise dès la décision de classement en invalidité de deuxième catégorie, il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-23.648). • Il en est de même en cas de non-respect par l'employeur de l'obligation de faire bénéficier une salariée d'une visite de reprise à l'issue de son congé de maternité (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-16.129) • Confirmation d'une jurisprudence (Cass. soc., 30 sept 2020, n°19-15.922)

Absence d'organisation d'une visite d'embauche		X	« L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ». Le fait que le salarié n'ait pas bénéficié d'une visite médicale d'embauche n'ouvre pas droit à indemnisation car il ne justifie pas du préjudice qui en serait résulté pour lui (Cass. soc., 27 juin 2018, n°17-15.438).
Absence de délivrance de l'attestation d'exposition à l'amiante et de l'attestation d'exposition aux produits cancérigènes CMR		X	<ul style="list-style-type: none"> • L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. • La non remise par l'employeur de l'attestation d'exposition à l'amiante et de l'attestation d'exposition aux produits cancérigènes CMR nécessite, pour ouvrir droit à des dommages-intérêts que les salariés justifient du préjudice qui en était résulté pour eux (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-20.917) : voir article publié le 11 septembre.
Méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail		X	L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. La cour d'appel, dans l'exercice de son pouvoir souverain, a constaté que le salarié se bornait à une déclaration de principe d'ordre général sans caractériser l'existence d'un préjudice dont il aurait personnellement souffert. Le salarié est débouté de demande de dommages-intérêts pour méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail (Cass. soc., 9 déc. 2020, n°19-13.470).
Absence de suivi médical régulier du travailleur de nuit		X	Le manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical du travailleur de nuit n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation. Il incombe alors au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale (Cass. soc. 11 mars 2025, n°21-23.557)

Autres

<p>Perte injustifiée de l'emploi du salarié</p>	<p>X</p>		<p>« Il résulte de l'article L. 1235-5 du code du travail que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue » (Cass. soc., 13 sept. 2017, n°16-13.578).</p>
<p>Absence de mise en place des institutions représentatives du personnel</p>	<p>X</p>		<p>« L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts » (Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-11.699 et Cass. soc., 17 oct. 2018, n°17-14.392)</p>
<p>Atteinte à l'intimité de la vie privée du salarié</p>	<p>X</p>		<p>La seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation. En l'espèce il y avait eu atteinte à la vie privée par la production dans le cadre d'un litige d'un message adressé à une autre salariée sur le réseau Facebook non indispensable à l'exercice du droit à la preuve (Cass. soc., 12 nov. 2020, n°19-20.583)</p>

Défaut de remise des documents de fin de contrat		X	« L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. La cour d'appel, ayant constaté que le salarié n'avait subi aucun préjudice résultant du défaut de délivrance des documents de fin de contrat », le salarié est débouté de sa demande de dommages-intérêts (Cass. soc., 14 sept. 2016, n°15-21.794)
Défaut d'information sur la convention collective applicable		X	L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. La cour d'appel, a relevé que la salariée, qui occupait un poste de cadre administratif et détenait la moitié du capital social de la société employeur, était en mesure de connaître la convention collective applicable et d'en vérifier l'application et qu'elle ne démontrait pas l'existence d'un préjudice. (Cass. soc., 17 mai 2016, n°14-21.872)
Atteinte à l'intérêt collectif de la profession	X		La violation de dispositions conventionnelles cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. (Cass. soc., 20 janv. 2021, n°19-16.283)

La mort subite du salarié sur son lieu de travail est un accident du travail

- Le décès du salarié sur son lieu de travail bénéficie de la présomption d'imputabilité, et est considéré comme un accident de travail. Sauf, démonstration par l'employeur d'une cause totalement étrangère au travail. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt récent.
- [Cass. 2e civ., 27 févr. 2025, n° 22-23.919](#)
- Dans cette affaire, un salarié décède subitement sur son lieu de travail. Après enquête, la CPAM prend en charge l'accident au titre de la législation professionnelle. Ce que conteste l'employeur.
- Dans un premier temps, la décision de la caisse est déclarée inopposable à l'employeur par la cour d'appel. Elle s'appuie sur l'expertise réalisée au cours de l'enquête qui :
 - n'a pas mis en évidence la cause exacte du décès ;
 - a conclu que « la mort subite était probablement la manifestation spontanée d'un état pathologique non influencé par les conditions de travail » : le salarié présentait une obésité morbide et des antécédents cardiovasculaires ;
 - en conclut que le décès doit être considéré comme exclusivement lié à un état pathologique antérieur.
- La caisse se pourvoit alors en cassation.
- Au visa de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, la deuxième chambre civile rappelle que « l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail ».
- Elle rappelle que les causes du décès sont inconnues et qu'ainsi il n'est pas démontré que le décès du salarié a une cause totalement étrangère au travail.
- Elle estime que la présomption d'origine professionnelle joue et que le décès du salarié est un accident du travail.

Les démarches de l'employeur en cas d'accident du travail (AT) mortel

- Depuis le 12 juin 2023, en cas d'AT mortel, l'employeur doit immédiatement prévenir l'inspection du travail (C. trav., art. R. 4121-5).• Il a 12 heures pour le faire. Sauf à établir qu'il a eu connaissance du décès postérieurement à ce délai. Dans ce cas, l'employeur a un délai de 12 heures, qui court à compter du moment où l'employeur a eu connaissance du décès du travailleur, pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail. • L'information est communiquée par tout moyen permettant de conférer une date certaine.
- En l'absence d'information de l'inspection du travail, l'employeur encourt une contravention de 5^e classe, soit une amende d'un montant maximum de 1 500 €, pouvant aller jusqu'à 3 000 € en cas de récidive.
- Pour plus de précisions, se reporter à l'étude Accident du travail : démarches et reconnaissance.

L'employeur doit réunir le CSE.

Il doit aussi mettre en place des mesures de prévention adaptées pour éviter la reproduction de l'accident et le sur-accident (désordre lié au premier).

Enfin, il lui est recommandé d'informer le médecin du travail et la Carsat pour bénéficier d'un accompagnement dans les mesures à mettre en place.

Harcèlement moral : la constatation de la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé n'est pas nécessaire

Dans un arrêt du 11 mars 2025, la Cour de cassation considère que la reconnaissance du harcèlement moral n'est pas conditionné à la constatation de la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé du salarié.

➤ Contexte

En l'espèce, une salariée subit un accroissement de ses tâches, des avertissements injustifiés et une absence de prise de congés en 2016. S'estimant victime d'un harcèlement moral, elle saisit la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes relatives à la rupture et à l'exécution de son contrat de travail. Le conseil de prud'hommes de Paris la déboute de ses demandes au titre du harcèlement moral. La cour d'appel confirme le jugement, estimant que les faits rapportés par la salariée n'ont pas eu pour effet de dégrader ses conditions de travail ni d'altérer son état de santé, et ne peuvent donc pas être qualifiés de harcèlement. La salariée ne partage pas cette analyse et se pourvoit en cassation. Elle soutient que la cour d'appel en ne qualifiant pas les faits de harcèlement moral, alors même que l'employeur n'était pas parvenu à en apporter la preuve contraire ni à apporter de justification étrangère à tout harcèlement, a méconnu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

La Cour de cassation doit alors déterminer si le juge, après avoir constaté l'existence de faits présentés par le salarié laissant présumer un harcèlement moral, puis l'absence de justification par l'employeur, peut considérer qu'ils ne caractérisent pas un harcèlement moral au motif qu'ils n'ont pas eu pour effet de dégrader les conditions de travail ni d'altérer l'état de santé de celui-ci ?

❑ **La dégradation de l'état de santé ou des conditions de travail n'est pas nécessaire pour qualifier un harcèlement moral**

L'article L. 1152-1 du code du travail, qui définit la notion de harcèlement moral, dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

En l'espèce, la cour d'appel de Paris avait reconnu que la salariée établissait des faits précis qui laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral. Elle avait également constaté la défaillance de l'employeur à prouver que ceux-ci étaient étrangers à tout harcèlement conformément au régime probatoire prévu par l'article L. 1154-1 du code du travail. Elle refusait pourtant de reconnaître que les faits rapportés par la salariée laissaient présumer un harcèlement moral, au motif que ceux-ci n'avaient pas entraîné la dégradation effective de ses conditions de travail ni de son état de santé. Selon les juges du fond, cette dégradation effective constituait donc une condition sine qua non de la qualification de harcèlement moral.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis : « en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'avertissement du 8 septembre 2015 était injustifié et que l'employeur ne fournissait aucune explication sur l'absence de sollicitation de la salariée quant à la fixation de ses congés en 2016, ce dont il résultait que l'employeur ne prouvait pas que ces deux agissements étaient étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ». La Cour de cassation sous-entend ainsi que la dégradation effective de l'état de santé ou des conditions de travail n'est pas une condition exclusive et nécessaire à la reconnaissance d'un harcèlement moral.

➤ **La chambre sociale s'aligne sur la jurisprudence de la chambre criminelle**

Cette position rejoint celle de la chambre criminelle, qui considère depuis longtemps que la dégradation des conditions de travail ou de la santé n'est pas une condition à la qualification de harcèlement moral, en estimant que « la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral » (Cass. crim. 6 déc. 2011, n°10-82.266) (Cass. crim. 14 janv. 2014, n°11-81.362). En droit pénal, il n'est par conséquent pas nécessaire que les actes aient effectivement produit des effets délétères sur le salarié, il suffit qu'ils soient de nature à les produire. Les définitions du harcèlement moral au travail étant les mêmes en droit pénal (C. pén., art. 222-33-2) et en droit du travail (C. trav., art. L. 1152-1), il est cohérent que les chambres criminelle et sociale s'alignent quant à leur interprétation.

Cependant, bien que cette dégradation ne soit pas requise au stade de la qualification du harcèlement, comme nous l'enseigne la Cour de cassation, il faut garder à l'esprit qu'elle reste un facteur d'appréciation du préjudice subi par le salarié, et donc du montant des dommages et intérêts qui seront accordés à ce dernier par le juge.

La Cour de cassation, qui rappelle régulièrement les juges du fond à l'ordre sur l'application du régime de preuve du harcèlement moral confirme donc une fois de plus que ceux-ci doivent s'en tenir à une application rigoureuse des deux étapes prévues par l'article L. 1154-1 du code du travail.

[Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-16.415](#)

AGA, condition de présence et licenciement injustifié : le salarié peut seulement être indemnisé pour perte de chance

Si la décision de principe de faire bénéficier les salariés et mandataires sociaux d'actions gratuites relève de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires, la décision effective d'attribution des actions appartient à l'organe exécutif de la société (ex. : conseil d'administration, directoire). Cet organe fixe les conditions et les critères d'attribution des actions.

La fixation des conditions peut se limiter à la détermination (obligatoire) de la durée des périodes d'acquisition et de conservation des actions par les bénéficiaires, dans les limites fixées par l'autorisation de l'assemblée générale extraordinaire. Mais l'organe exécutif peut fixer librement d'autres conditions. Ainsi, les actions peuvent être acquises, sous condition d'ancienneté. L'organe exécutif peut aussi fixer une condition de présence dans l'entreprise des bénéficiaires au terme de la période d'acquisition.

Lorsqu'une condition de présence est fixée, en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les actions dont l'attribution n'est pas acquise à la date de la rupture sont perdues. Et cette perte vaut même si le licenciement du salarié bénéficiaire est sans cause réelle et sérieuse !

- ❑ Comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 26 février 2025, le salarié qui n'a pu, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse intervenu avant le terme de la période d'acquisition, se voir attribuer de manière définitive des actions gratuites, ne peut prétendre à l'attribution des actions et à la reconnaissance de la qualité d'actionnaire. Il peut seulement prétendre à l'indemnisation de la perte de chance d'acquérir définitivement les actions gratuites.
- ❑ En l'espèce, un salarié se voit attribuer des actions gratuites dont l'acquisition définitive est subordonnée à son maintien au sein du groupe qui l'emploie pendant 3 ans à compter des 23 juin 2016, 23 mai 2017 et 24 mai 2018 et à la réalisation par le groupe d'un certain niveau de performance. Ayant fait l'objet d'un licenciement injustifié avant la période des 3 ans, il saisit la justice aux fins de faire reconnaître sa qualité d'actionnaire. Les juges d'appel lui donnent raison et reconnaissent l'acquisition définitive de 3 594 actions de performance et 500 actions de présence.
- ❑ A tort.
- ❑ Le salarié ne pouvait prétendre qu'à la réparation du préjudice résultant pour lui de la perte de chance d'acquérir définitivement les actions gratuites.
- ❑ Ajoutons que les juges du fond fixent cette réparation, qui doit être moindre que la perte réelle de l'avantage, de manière souveraine en fonction des éléments versés aux débats par chaque partie et ne sont pas tenus de s'expliquer sur les éléments de preuve qu'ils décident d'écarter (Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-10.115).

Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 23-15.072

Inaptitude : les dernières décisions de la Cour de cassation sur les 2 derniers mois

L'incidence d'un classement en invalidité ou d'un nouvel arrêt de travail suite à l'inaptitude et la sanction de l'absence de notification des motifs de non reclassement ou de l'absence de la reprise de salaire sont parmi les points précisés par les derniers arrêts de la Cour de cassation.

Le tableau ci-après présente une synthèse des arrêts de la Cour de cassation rendus entre le 18 décembre 2024 et le 12 février 2025 en matière d'inaptitude.

Problématique	Solution de la Cour de cassation
Classement en invalidité 2e catégorie	
<ul style="list-style-type: none"> • Dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité de deuxième catégorie, sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à celui-ci de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise, laquelle met fin à la suspension du contrat de travail (Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 14-25.714 ; Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-21.440). • L'employeur peut-il échapper à cette obligation si le salarié continue de délivrer des arrêts de travail ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Non. En l'absence de visite de reprise, le salarié peut demander une indemnisation pour exécution déloyale du contrat de travail et la résiliation judiciaire du contrat de travail pour non-respect de l'obligation de reclassement au titre de la procédure d'inaptitude. L'employeur ne peut invoquer le fait que la visite de reprise ne peut avoir lieu qu'à l'issue des arrêts de travail. • Cette solution, qui s'inscrit dans la lignée d'une jurisprudence constante d'arrêts non publiés, peut surprendre juridiquement dans la mesure où le code du travail ne prévoit pas ce cas de figure mais elle permet de mettre fin à une situation incertaine. • Cass. soc., 18 déc. 2024, n°23-16.280
Nouvel arrêt de travail après le constat d'inaptitude	
<p>Lorsqu'un salarié délivre un nouvel arrêt de travail après un constat d'inaptitude d'origine non professionnelle, comment est-il indemnisé ? A-t-il droit au maintien de salaire par l'employeur ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La délivrance d'un nouvel arrêt de travail du salarié après le constat de son inaptitude par le médecin du travail, n'a pas pour conséquence d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude. • Par conséquent, la suspension du contrat a pris fin à la date de la visite de reprise constatant l'inaptitude. A compter de cette date, le salarié est sous le régime de l'inaptitude et la suspension du contrat de travail ouvrant droit au maintien du salaire avait pris fin. Le salarié bénéficie des indemnités journalières de sécurité sociale mais n'a pas droit au complément de salaire au titre du maintien de salaire prévu à l'article L.1226-1. • Cass. soc., 29 janv. 2025, n° 23-18.585

Mention de l'avis d'inaptitude

- L'employeur est dispensé de l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte lorsque l'avis d'inaptitude délivré par le médecin porte la mention « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (C. trav., art. L. 1226-2-1).
- Qu'en est-il lorsque le médecin n'a pas repris à l'identique l'une de ces 2 mentions mais a indiqué : « l'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste » ?

- Le fait que la mention de l'article L. 1226-2-1 ne soit pas reprise à l'identique par le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude n'a pas été considéré par les juges comme remettant en cause la dispense de reclassement au motif qu'ils ont considéré que cette mention était équivalente.
- [Cass. soc., 12 févr. 2025, n° 23-22.612](#)

Obligation de notifier les motifs de l'impossibilité de reclassement

- Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié déclaré inapte, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).
- L'inobservation par l'employeur de cette obligation cause-t-elle automatiquement un préjudice ouvrant droit à indemnisation ?

- Non. L'inobservation par l'employeur de l'obligation de notifier au salarié les motifs qui s'opposent au reclassement n'est sanctionnée par des dommages-intérêts que si le salarié fait état et justifie l'existence d'un préjudice. L'existence d'un préjudice relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.
- Des arrêts antérieurs considéraient au contraire que ce manquement impliquait un préjudice à réparer (Cass. soc., 24 janv. 2001, n°99-40.263). Ce revirement est dans la droite ligne de la jurisprudence du 13 avril 2016 remettant en cause le principe du « préjudice automatique » .
- [Cass. soc., 29 janv. 2025, n°23-17.647.](#)

Reprise du salaire à l'expiration du délai d'un mois

- A l'issue du délai d'un mois à compter de la date de la visite de reprise, si le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire (C. trav., art. L. 1226-4).
- En l'absence de reprise du salaire, le salarié est-il fondé à demander la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ?

- Oui. Le salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison des manquements de son employeur à ses obligations, suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Tel est le cas en l'espèce dans la mesure où les juges ont constaté que le salarié avait été privé de 37 197,60 euros outre les congés payés afférents à 5 mois de travail.
- [Cass. soc., 18 déc. 2024, n°23-11.507](#)

Indemnité de préavis en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

- En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail (C. trav., art. L. 1226-14).
- Le salarié peut-il demander le montant de l'indemnité conventionnelle de préavis ?

- Non. Le salarié a droit au montant de l'indemnité légale de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail et non au paiement de l'indemnité conventionnelle de préavis prévue par la convention collective applicable à l'entreprise.
- [Cass. soc., 18 déc. 2024, n°23-15.897](#)

Inaptitude résultant de faits de harcèlement

- Le licenciement pour inaptitude d'un salarié peut être frappé de nullité lorsqu'il est démontré que le harcèlement sexuel ou moral subi par le salarié est à l'origine de l'inaptitude (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-16.515 ; Cass. soc., 18 mars 2014, n° 13-11.174).
- Est-il nécessaire d'établir un lien de causalité entre l'inaptitude et le harcèlement ?

- Non. Il suffit que les juges du fond relèvent que l'inaptitude est la conséquence directe du harcèlement moral subi par le salarié. Tel était le cas en l'espèce où les juges avaient relevé les faits suivants : l'existence d'agissements de harcèlement moral était caractérisée ; l'employeur n'avait pris aucune mesure utile propre à régler une situation dont il n'ignorait pas qu'elle causait au salarié nécessairement une souffrance morale ayant participé à la dégradation de son état de santé ; le salarié avait produit des certificats médicaux qui établissaient sa dépression réactionnelle.
- [Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-20.459](#)

Preuve de la discrimination : les juges du fond ne sont pas tenus d'ordonner d'office des mesures d'instruction

La Cour de cassation précise les contours de l'office du juge concernant le droit à la preuve en matière de discrimination. Elle considère qu'il ne peut être reproché à une cour d'appel de ne pas avoir ordonné une mesure d'instruction qui ne lui était pas demandée.

Le juge du fond doit former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ...

- ❑ La preuve d'une discrimination peut-être extrêmement délicate à rapporter pour le salarié qui en est victime, mettant ainsi en péril son droit fondamental à l'accès à la preuve qui découle de l'article 6 de la CEDH. C'est la raison pour laquelle l'article L. 1134-1 du code du travail prévoit un système de preuve aménagée pour les litiges relatifs à une discrimination. Ainsi, le salarié est tenu de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, à charge pour l'employeur de démontrer que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge doit ensuite former sa conviction « après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».
- ❑ Cette règle de preuve aménagée est à articuler avec les dispositions du code de procédure civile, notamment l'article 144, lequel dispose que le juge peut ordonner des mesures d'instruction à tout moment s'il considère que les preuves sont insuffisantes pour résoudre le litige qui lui est soumis.
- ❑ L'article 145 du code de procédure civile prévoit quant à lui que le juge peut ordonner, à la demande de tout intéressé, les mesures d'instruction qui permettent d'établir, avant tout procès, la preuve dont dépend la solution du litige « s'il existe un motif légitime ».
- ❑ Exemple : c'est le cas lorsque l'employeur refuse de communiquer des éléments dont il est le seul à avoir possession, et qui sont nécessaires à la protection des droits des salariés (Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 10-20.526). Ou pour rechercher des moyens de preuve servant à établir l'existence d'une discrimination en vue d'une action au fond (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 19-26.144, n° 19-26.145, n° 19-26.146, n° 19-26.147, n° 19-26.148, n° 19-26.149).
- ❑ La question qui se pose est de savoir si ordonner des mesures d'instruction est une obligation ou une simple faculté pour le juge. C'est la réponse qu'apporte la Cour de cassation dans un arrêt du 5 février dernier.

... mais il n'est pas tenu d'ordonner des mesures d'instruction d'office lorsque cela ne lui a pas été demandé

- Un salarié, titulaire d'un doctorat dans son domaine et qui exerçait dans les faits les fonctions d'un cadre, n'est pourtant réellement promu au statut de cadre que plusieurs années après son embauche, dans un échelon inférieur à celui qui correspond, selon lui, à ses qualifications et compétences. Il estime avoir subi une discrimination concernant sa carrière en raison de son origine et de ses activités syndicales, et saisit la juridiction prud'homale en demande de rappels de salaire et de dommages-intérêts. Le salarié demande à l'employeur de lui communiquer les bulletins de paie, la liste des formations et la liste des diplômes des autres salariés afin d'effectuer une comparaison. Le juge de la mise en l'état (qui veille au déroulement loyal de la procédure) le déboute de sa demande.
- La Cour d'appel en fait de même, au motif que le salarié ne communique aucune information sur les emplois et la rémunération des collègues dont il cite les noms à titre de comparaison.
- Le salarié se pourvoit alors en cassation, soutenant que la Cour d'appel, en n'ordonnant pas d'office les mesures d'instruction qui avaient été demandées devant le juge de la mise en état, avait méconnu son droit à la preuve.
- La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle estime qu'il ne peut être reproché à la cour d'appel de ne pas avoir ordonné une mesure d'instruction qui ne lui était pas demandée.
- En effet, le salarié avait demandé la production de pièces par l'employeur devant le juge de la mise en état en première instance, sans réitérer sa demande devant la Cour d'appel.
- L'article 1134-1 du code du travail et 144 du code de procédure civile, ne prévoient pour le juge qu'une simple faculté, et non l'obligation d'ordonner d'office de telles mesures. La Cour d'appel n'était donc pas tenue d'ordonner la production forcée des pièces, alors que cela ne lui avait pas été demandé.
- Remarque : la Cour de cassation rappelle que l'article 145 du code de procédure civile s'applique à la demande d'instruction faite avant le début du procès. Le procès ayant débuté, la cour d'appel ne pouvait pas avoir méconnu cet article. La Cour de cassation rejette donc le moyen.

Cass. soc., 5 févr. 2025, n°23-15.776 F-B

Le harcèlement moral institutionnel entre dans le champ du harcèlement moral au travail réprimé par le code pénal

Dans un arrêt très détaillé qui fera date, la chambre criminelle de la Cour de cassation reconnaît le harcèlement moral institutionnel comme étant la définition et la mise en oeuvre, en connaissance de cause, d'une politique générale d'entreprise de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail des salariés.

Une politique de réduction des effectifs à marche forcée

- ❑ La Cour de cassation vient clore l'affaire France Telecom et reconnaît pour la première fois l'existence d'un harcèlement institutionnel, confirmant ainsi que cette notion est prévue par l'article 222-33-2 du code pénal. L'entreprise publique France Télécom (aujourd'hui rebaptisée Orange) subit une privatisation au début des années 2000. Elle fait alors face à de multiples défis sociaux, notamment l'ouverture à la concurrence sur le marché de la téléphonie et les révolutions technologiques de l'époque, qui conduisent au lancement de grands plans de restructurations : les programmes « NEXT » et « ACT ». Ces derniers visent à la suppression de 22.000 postes sur un total de 120.000 dans l'entreprise. S'ensuit alors une politique coercitive de déstabilisation massive, pour inciter les salariés au départ et forcer la réalisation de cet objectif, ce qui entraînera une vague de suicides et de tentatives de suicide entre 2007 et 2009.
- ❑ Un syndicat porte plainte et une enquête est ouverte. La Société et plusieurs cadres dirigeants, dont l'ex-PDG de la société ainsi que son numéro deux, sont mis en examen en décembre 2009 du chef de harcèlement moral et complicité de harcèlement moral. Ceux-ci sont condamnés successivement par la chambre correctionnelle du tribunal judiciaire de Paris le 20 décembre 2019, puis par la cour d'appel de Paris le 30 septembre 2022, à un an d'emprisonnement et 15.000 euros d'amende. Cette dernière reconnaît en effet que les prévenus se sont rendus coupables de faits de harcèlement moral institutionnel, défini comme des « agissements définissant et mettant en œuvre une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents, agissements porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation potentielle ou effective des conditions de travail de cette collectivité qui outrepassent les limites du pouvoir de direction.»
- ❑ Les prévenus se pourvoient en cassation, en faisant valoir que le harcèlement moral institutionnel n'entre pas dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal. La Cour de cassation ne l'entend pas de cette oreille et entérine la solution apportée par l'arrêt d'appel par une décision définitive, sans renvoi. Elle confirme ainsi non seulement que le harcèlement moral institutionnel est bel et bien prévu par ledit texte, mais livre au surplus une définition précise et détaillée des éléments constitutifs de ce délit.

La notion de harcèlement moral institutionnel était prévisible ...

- Une interprétation jurisprudentielle nouvelle et imprévisible ?
 - ✓ Au soutien du pourvoi, les prévenus font notamment valoir que la répression du harcèlement moral institutionnel n'est pas prévue par la lettre de l'article 222-33-2 du code pénal, et que l'usage de cette notion par les juges constitue une interprétation jurisprudentielle nouvelle et imprévisible. Suivant ce raisonnement, cette jurisprudence nouvelle ne pourrait donc pas s'appliquer de manière rétroactive aux faits sans violer les principes de légalité des délits et des peines et de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère, lesquels sont protégés par les articles 6 et 7 de la CEDH.
 - ✓ La Cour de cassation rétorque en rappelant d'abord que l'interprétation qui correspond à une « ligne perceptible de jurisprudence » ou qui « cadre avec la substance de l'infraction » doit être considérée comme prévisible (CEDH, 9 juill. 2004, Delga c. France, n° 8998/20).

La mobilisation des travaux parlementaires

- ❑ À l'appui de son raisonnement, la Cour rappelle que le juge peut rechercher quelles ont été les raisons qui ont motivé l'adoption d'une loi pénale pour procéder à son interprétation (Cass. crim., 5 sept. 2023, n° 22-85.540). Elle mobilise donc les travaux préparatoires à la loi n°2202-73 du 17 janvier 2002 afin d'interpréter l'article 222-33-2 du code pénal et de montrer que le législateur souhaitait donner au harcèlement la portée la plus large possible.
- ❑ Remarque : en effet, ceux-ci se réfèrent à un avis de la Commission consultative des droits de l'homme du 29 juin 2000. Cet avis identifie trois formes de harcèlement moral possibles : le harcèlement moral individuel, le harcèlement moral professionnel, organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés pour contourner les procédures de licenciement, et le harcèlement moral institutionnel, qui participe à une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel.

-
- ❑ Les travaux préparatoires se rapportent également à un avis du Conseil économique et social du 11 avril 2001, lequel reconnaît également cette typologie et précise qu'il existe un risque particulier de voir des situations de harcèlement moral institutionnel émerger à l'occasion de restructurations. Il y est ensuite suggéré d'adopter la définition la plus large et consensuelle possible du harcèlement moral, afin de couvrir toutes ses modalités possibles. Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que la chambre criminelle démontre le caractère extensif de l'article 222-33-2 du code pénal, puisqu'elle a déjà pu reconnaître que celui-ci couvrait les actes de harcèlement managérial (pour un exemple récent : Cass. crim., 19 oct. 2021, n° 20-87.164).
 - ❑ En outre, la chambre criminelle rappelle que la Cour n'a jamais interprété l'infraction de harcèlement moral comme exigeant un rapport direct et individualisé, ni exclu qu'elle puisse revêtir une dimension collective. Elle considère ainsi que le harcèlement moral institutionnel n'est qu'une déclinaison, face à une situation de faits nouvelle, de l'infraction prévue à l'article 222-33-2. Le délit de harcèlement moral institutionnel, prévisible et ne procédant pas d'un revirement de jurisprudence, était donc bel et bien susceptible d'être opposé aux prévenus.

... et a désormais sa propre définition »

- ❑ La Cour de cassation énonce ensuite une définition précise du harcèlement moral institutionnel : il s'agit des « agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés d'altérer leur santé physique ou mentale, ou de compromettre leur avenir professionnel ».

-
- ❑ L'élément intentionnel : la connaissance des effets de la politique adoptée suffit
 - ❑ Le premier élément de clarification vise l'élément intentionnel de l'infraction de harcèlement moral. Lorsque les prévenus soutiennent que la cour d'appel ne l'aurait pas caractérisé, la Cour de cassation rétorque : « en retenant que [les prévenus] avaient connaissance des effets négatifs du maintien de la méthode adoptée sur la santé des agents du groupe et sur leurs conditions de travail, les juges ont caractérisé sans insuffisance l'élément intentionnel ». En effet, les dirigeants avaient maintenu leur politique, tout en ayant connaissance des dégâts humains causés par celle-ci sur la communauté de travail, qui avaient été relatés par des rapports d'expertises et fait l'objet de plusieurs alertes syndicales. Ainsi, la seule conscience des effets produits par la politique menée sur les salariés suffit à caractériser l'élément intentionnel.
 - ❑ Les juges relèvent également pour caractériser l'élément intentionnel de l'infraction, l'expérience professionnelle antérieure des prévenus, ainsi que leur connaissance ancienne et approfondie de l'entreprise.

L'élément matériel : la méthode de mise en œuvre d'une politique d'entreprise qui excède les limites du pouvoir de direction, à l'égard d'un collectif de salariés non individuellement identifiés

- ❑ Le deuxième point de précision vise l'élément matériel de l'infraction, et en particulier les agissements qui peuvent être qualifiés de harcelants. Si les juges ne peuvent apprécier l'opportunité de mettre en œuvre une politique particulière dans l'entreprise, laquelle relève du pouvoir de direction, la Cour de cassation confirme néanmoins que la méthode utilisée pour la mettre en œuvre peut quant à elle être contrôlée par le juge, et qualifiée de harcèlement si elle excède les limites du pouvoir normal de direction et de contrôle du chef d'entreprise.
- ❑ En l'espèce, la politique de restructuration menée par les dirigeants reposait sur la création d'un climat anxigène et s'était concrétisée par la mise en œuvre de trois agissements spécifiques dont l'objet visait précisément à dégrader les conditions de travail afin de contraindre les salariés au départ :
 - ❑ - la pression donnée au contrôle des départs dans le suivi des effectifs à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique ;
 - ❑ - la prise en compte des départs dans la rémunération des membres de l'encadrement ;

-
- ❓ - le conditionnement de la hiérarchie intermédiaire à la déflation des effectifs lors des formations dispensées.
 - ❓ Enfin, en ce qui concerne les victimes potentielles d'un tel type de harcèlement, la Cour effectue une dichotomie selon la finalité des actes commis par l'auteur : lorsque les agissements ont « pour effet » une dégradation des conditions de travail, il est nécessaire d'identifier précisément les victimes de tels agissements. Il apparaît en effet nécessaire de déterminer précisément les victimes du harcèlement moral pour pouvoir constater de tels effets. En revanche, lorsque les agissements ont « pour objet » une telle dégradation, comme c'est le cas pour le harcèlement moral institutionnel, cette seule finalité suffit à caractériser le harcèlement. Il n'est alors pas nécessaire que les actes s'inscrivent dans le cadre d'une relation interpersonnelle entre l'auteur et sa victime, ni que ces dernières soient nommément désignées, nous dit la Cour. Il suffit que les agissements visent « un collectif de salariés non individuellement identifiés ».
 - ❓ Les prévenus avaient participé activement à la mise en œuvre, au suivi et au contrôle des résultats de cette politique, et tenu des propos publics démontrant que la conduite du groupe dépassait les limites admissibles de leur pouvoir de direction. La Cour de cassation confirme ainsi leur condamnation prononcée par la Cour d'appel de Paris.
 - ❓ Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145
 - ❓ CA Paris, 30 sept. 2022, n° 20/05346

Modification de contrat pour externaliser : si refus, le licenciement doit avoir une cause économique

- ❑ Le refus par le salarié de la modification de son contrat de travail proposée par l'employeur en raison d'une externalisation de ses activités ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement que si cette réorganisation résulte de difficultés économiques ou de mutations technologiques, ou est indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.
 - ✓ Dans cette affaire, dans le cadre d'une réorganisation liée à un projet d'externalisation de certaines activités impliquant la suppression du poste du salarié concerné, engagé en qualité d'ingénieur support technique, ce dernier a été licencié après avoir refusé une proposition de poste d'ingénieur avant-vente, s'analysant en une proposition de modification de son contrat de travail, l'employeur soutenant avoir activement recherché son reclassement.
 - ✓ La cour d'appel de Versailles ayant débouté le salarié de ses demandes tendant à voir juger notamment ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (CA Versailles, 29 sept. 2009, n° 20/00656), ce dernier a formé un pourvoi contre cette décision devant la Cour de cassation, laquelle censure l'arrêt des juges du fond dans un arrêt du 22 janvier 2025 destiné à une large publication.

Le refus d'une modification du contrat de travail ne justifie pas à lui seul un licenciement

- ❑ La chambre sociale rappelle, d'une part, que le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (jurisprudence constante, notamment Cass. soc., 7 juill. 1998, n° 96-40.256) et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.
- ❑ Elle poursuit en indiquant qu'il résulte des constatations de la cour d'appel que le motif de la modification du contrat de travail refusée par le salarié résidait dans la volonté de l'employeur d'externaliser ses activités commerciales dont l'intéressé avait la charge. L'employeur se bornait à soutenir que le refus des postes qui avaient été proposés caractérisait « une situation intolérable et inacceptable ».

L'employeur doit justifier d'une cause économique réelle et sérieuse

- ❑ L'employeur n'ayant allégué, ni dans la lettre de licenciement, ni dans ses conclusions, que cette réorganisation, à l'origine de la proposition de modification de contrat, résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle était indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (conformément à l'article L. 1233-3 du code du travail), il en résulte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.
- ❑ Cette solution va dans le sens de solutions précédentes rendues à propos du licenciement de salariés ayant refusé une modification de contrat de travail, quand la proposition de modification ne repose pas sur un motif personnel sans pour autant que l'employeur justifie d'un motif économique valable. Il en est ainsi lorsque la modification est motivée par la volonté de l'employeur de réorganiser un service de l'entreprise (Cass. soc., 11 juill. 2018, n° 17-12.747), de modifier le taux de rémunération variable de certains salariés pour garantir une égalité de rémunération avec d'autres salariés (Cass. soc., 28 mai 2019, n° 17-17.929) ou de modifier l'organisation du travail après un contrôle de l'inspection du travail (Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-11.824).
- ❑ Bien que rendue dans le cadre juridique antérieur à l'entrée en vigueur de la loi Travail du 8 août 2016, cette décision nous paraît transposable au cadre juridique actuel.
- ❑ En effet, la loi Travail a simplement complété la liste des causes possibles de licenciement économique figurant à l'article L. 1233-3 du code du travail, en ajoutant aux difficultés économiques et aux mutations technologiques deux autres causes consacrées par la jurisprudence, à savoir la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité.

Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 22-23.468

Dans quel délai l'employeur doit-il notifier le licenciement disciplinaire lorsqu'il reporte l'entretien préalable ?

L'employeur dispose d'un mois à compter de l'entretien préalable pour notifier le licenciement disciplinaire au salarié. Lorsqu'il décide de reporter l'entretien, le délai court à compter de la date prévue pour l'entretien initial.

Toute sanction disciplinaire ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien (C. trav., art. L. 1332-2). Ce délai fixé par la loi permet d'une part à l'employeur de ne pas agir à chaud en prenant notamment une décision sous le coup de la colère, d'autre part au salarié de ne pas vivre dans l'incertitude.

Rappel sur les règles applicables en cas de report de l'entretien préalable à l'initiative des parties

- ❑ Compte tenu de certains aléas pouvant arriver, l'entretien préalable peut être reporté à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ce report n'est pas sans incidence et peut affecter le point de départ du délai de notification de la sanction disciplinaire :
- ❑ - si le report de l'entretien préalable est demandé par le salarié et accordé par l'employeur, le délai d'un mois démarre à la date à laquelle l'entretien s'est effectivement tenu (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.819) ;
- ❑ - en revanche, si l'entretien est reporté à la seule initiative de l'employeur, le point de départ du délai demeure à compter de la date prévue pour l'entretien initial (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-31.228 ; Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-15.136). C'est ce que rappelle cet arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 22 janvier 2025.

L'entretien préalable à licenciement est reporté à l'initiative de l'employeur

- Une infirmière est convoquée à un entretien préalable fixé au 29 août, reporté à la seule initiative de l'employeur au 6 septembre. Elle est licenciée par lettre du 7 octobre pour faute grave. Pour confirmer le licenciement, la cour d'appel estime qu'au regard des fautes reprochées et établies, le maintien de la salariée dans l'entreprise et la poursuite du contrat de travail étaient impossibles. Soit, mais la salariée se pourvoit tout de même en cassation. Selon elle, le délai d'un mois relatif à la notification de son licenciement disciplinaire n'ayant pas été respecté par l'employeur, cette irrégularité prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La notification de licenciement disciplinaire intervenue plus d'un mois après l'entretien préalable initial, est tardive

- ❑ L'argument est retenu par la Cour de cassation. En se fondant sur les articles L.1232-6 et L.1332-2 du code du travail, elle rappelle que « le licenciement pour motif disciplinaire ne peut pas intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable. Si le report de l'entretien préalable au licenciement résulte de la seule initiative de l'employeur, le délai maximal de notification du licenciement disciplinaire d'un mois court à compter de la date prévue pour l'entretien initial ».
- ❑ Le délai d'un mois se décompte de date à date : si l'entretien préalable initial a été fixé au 29 août, le délai a donc expiré le 29 septembre. Avant même d'examiner la gravité des faits reprochés, les juges du fond auraient dû constater que la procédure disciplinaire n'avait pas été correctement suivie. Le respect par l'employeur de ce délai est essentiel dans la mesure où il conditionne la validité du licenciement. La notification tardive du licenciement disciplinaire a pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce, même si les fautes reprochées justifiant la rupture du contrat de travail sont précisément établies. L'arrêt de la cour d'appel est cassé et l'affaire sera rejugée par une autre cour d'appel.

Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-19.892

Garantie d'évolution de rémunération des RP : précisions sur la base de calcul

Les représentants du personnel et syndicaux ayant un mandat "important" bénéficient d'une garantie d'évolution de leur rémunération. A cet égard, la Cour de cassation précise les modalités selon lesquelles l'évolution de rémunération du salarié doit être déterminée lorsqu'il est le seul de sa catégorie. Elle valide également l'usage des documents des négociations annuelles obligatoires comme constituant une base de référence objective.

- ❑ La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a notamment introduit des dispositions permettant la valorisation du parcours professionnel des représentants du personnel et syndicaux. En effet, ces derniers demeurent des salariés, et l'exercice de leurs mandats peut avoir des conséquences sur leur carrière professionnelle. C'est pourquoi a été créée cette garantie d'évolution de leur rémunération (C. trav., art. L. 2141-5-1), sur le modèle de celle applicable aux femmes à leur retour de congé maternité (C. trav., art. L. 1225-26).
- ❑ L'arrêt du 22 janvier 2025 apporte des précisions sur la base et les modalités de calcul de cette garantie d'évolution.

La garantie d'évolution de rémunération réservée aux titulaires de mandats « importants »

- ❑ Il s'agit pour l'employeur de veiller à ce que l'évolution de la rémunération du représentant du personnel soit au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. A défaut de tels salariés, cette évolution de rémunération doit être au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2141-5-1).
- ❑ Remarque : l'évolution de rémunération s'entend au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, c'est-à-dire qu'elle recouvre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. A noter que le dispositif de garantie d'évolution des salariales des RP peut être aménagé par accord collectif, lequel ne peut dans ce cas être moins favorable.
- ❑ Cette garantie ne concerne que les représentants titulaires de mandats « importants », c'est-à-dire lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.
- ❑ Remarque : concrètement, pour un salarié à temps complet, il faut cumuler 40 heures mensuelles de délégation. Il s'agit bien des heures auxquelles ont droit les représentants, et pas celles effectivement prises.

Le cas du représentant du personnel seul dans sa catégorie professionnelle

- ❑ Prise en compte des augmentations accordées en raison d'une promotion
 - ✓ Dans cette affaire, un représentant du personnel dispose d'un mandat « important » pendant plusieurs années (41 % de son temps de travail). Le salarié est toujours en poste et il saisit la juridiction prud'homale pour demander la fixation de son salaire de référence pour 2018, 2019 et 2020, en application du mécanisme de garantie d'évolution salariale, ainsi qu'un rappel de salaires.
 - ✓ La cour d'appel lui donne raison, fixe un salaire mensuel tenant compte de la garantie et condamne l'employeur à verser au salarié divers rappels de salaire et de congés payés. Les juges expliquent que le salarié était fondé à réclamer chaque année une augmentation de salaire égale au taux moyen d'augmentation des salaires communiqué aux organisations syndicales lors des négociations annuelles obligatoires, les augmentations accordées aux salariés de l'entreprise en raison d'une promotion devant être comprises dans l'évaluation des augmentations générales et dans la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.
 - ✓ L'employeur conteste au motif que l'article L. 2141-5-1 relatif à la garantie renvoie à l'article L. 3221-3 « lequel entend la rémunération d'un salarié en raison de son emploi ». Pour lui, la garantie a pour objet d'assurer aux représentants du personnel une évolution salariale, et non une évolution professionnelle. En conséquence, ne devraient pas être pris en compte les augmentations de salaire consécutives à une promotion professionnelle.
 - ✓ Mais la Cour de cassation donne raison aux juges du fond.

Elle rappelle qu'il « résulte de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, de l'étude d'impact relative à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ayant créé ce texte, ainsi que des travaux parlementaires, que les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable, au sens de ce texte, sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période » (Cass. soc., 20 déc. 2023, n° 22-11.676, v. notre article).

- ❑ Puis la Haute Cour ajoute « qu'en l'absence de tout salarié relevant de la même catégorie professionnelle au sens des dispositions susvisées, l'évolution de la rémunération du salarié doit être déterminée par référence aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise, y compris lorsque certaines augmentations individuelles résultent d'une promotion entraînant un changement de catégorie professionnelle ».
- ❑ Enfin, elle applique sa solution à l'affaire : c'est bien le cas de ce salarié, lequel avait droit à cette garantie, le nombre d'heures de délégation dont il disposait entre 2017 et 2020 étant supérieur à 30 % de la durée de travail prévue au contrat de travail, et ce salarié étant le seul dans l'entreprise de sa catégorie.
- ❑ Remarque : dans l'arrêt du 22 janvier 2025, la Cour de cassation constate bien que « le salarié était le seul dans l'entreprise à être classé au coefficient 500 de la position 3.3 du type d'emploi « ingénieur assimilé cadre » ».

Solution contrastant avec la circulaire de 2007 relative à la garantie de rémunération des femmes de retour de congé maternité

- ❑ Cette solution peut a priori surprendre. En effet, la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'application de la garantie de rémunération des femmes de retour de congé maternité précise que, par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Dans ce cadre, il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail. Ainsi, sont notamment exclues de la base de calcul les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie.
- ❑ S'agit-il donc d'une dissonance entre les 2 régimes de garantie de rémunération ? Il nous semble qu'il s'agit plutôt d'un cas particulier : en effet, lorsqu'il n'y a aucun salarié relevant de la même catégorie, il est impossible de déterminer les augmentations « objectives, pérennes ou exceptionnelles » car il n'y a pas de point de comparaison. C'est pourquoi il faut alors se référer à l'ensemble des augmentations dans l'entreprise. Il n'y a alors plus de sens à exclure les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie.

Peu importe que les documents de NAO ne distinguent pas les augmentations générales des augmentations individuelles

- ❑ Enfin l'employeur conteste la décision de la cour d'appel qui a retenu que le taux d'augmentation générale de salaire figurant sur les documents communiqués lors de la négociation annuelle obligatoire pouvaient être pris en compte, peu important qu'ils ne distinguent pas entre les augmentations générales et les augmentations individuelles. Pour l'employeur, le législateur a précisément exclu de faire masse des augmentations générales et des augmentations individuelles pour déterminer un taux moyen d'augmentation, l'article L. 2141-5-1 se référant d'une part « aux augmentations générales », et d'autre part « à la moyenne des augmentations individuelles ».
- ❑ Mais la Cour de cassation donne raison aux juges du fond. Elle est pragmatique.
- ❑ Elle explique d'abord que « l'arrêt (de la cour d'appel) relève d'abord que, si les documents des négociations annuelles obligatoires ne distinguent pas les augmentations générales et les augmentations individuelles, ils offrent une base de référence objective qui, pour l'ensemble du personnel, permet de déterminer une augmentation générale pour une année et que les documents des négociations annuelles obligatoires présentent un degré de pertinence objectif ».

Peu importe que les documents de NAO ne couvrent pas l'ensemble des salariés présents sur l'année

- ❑ D'autre part, l'employeur conteste la légitimité de la prise en compte des documents des négociations annuelles obligatoires (NAO) comme base de calcul car ne permettant pas la prise en compte de l'ensemble des salariés présents sur l'année, en violation de l'article L. 2141-5-1. En effet, la comparaison doit être effectuée entre la rémunération du représentant du personnel pendant l'année et la moyenne des augmentations perçues par les autres salariés présents sur la même période ou pendant l'année considérée pendant la même période. Or les documents de NAO prennent en compte les salariés présents au 31 décembre de l'année N-1 et également présents au moins un jour sur l'année N, mais non ceux arrivés en cours d'année N.
- ❑ A cet égard, la Cour simplifie la comparaison, et se montre à nouveau pragmatique, en précisant que « l'arrêt retient ensuite que le pourcentage d'augmentation déterminé dans les documents des négociations annuelles obligatoires ne porte que sur les salariés présents au 31 décembre d'une année donnée pour peu qu'ils aient été présents au moins un jour durant cette année, que la période d'un an visée par les documents de la négociation annuelle obligatoire correspond à une période au cours de laquelle le salarié disposait d'heures de délégation dépassant 30 % de sa durée de travail et que le panel de comparaison des salariés présents au 31 décembre de l'année précédant l'année de référence n'est pas incompatible avec les dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail ».

Ainsi, conclut la Haute cour, « la cour d'appel a pu en déduire que le montant de l'évolution de la rémunération du salarié devait être calculé en soustrayant les salaires perçus par le salarié du salaire de base majoré du pourcentage moyen des augmentations moyennes telles que déterminées par référence aux documents des négociations annuelles obligatoires ».

Ainsi, les documents de NAO peuvent être valablement utilisés comme base pour calculer le pourcentage moyen des augmentations pour une année, peu important qu'ils ne distinguent pas augmentation générale et augmentations individuelles. Il faut ensuite appliquer ce pourcentage au salaire de base du salarié concerné et en déduire les salaires effectivement perçus. Le résultat est le montant de l'évolution de la rémunération dû au salarié au titre de sa garantie.

Cass. soc., 22 janvier 2025, n° 23-20.466

Temps de trajet d'un itinérant : la Cour de cassation veille à la vérification des critères du travail effectif

Les juges du fond, pour se prononcer sur la qualification ou non d'un temps de trajet en temps de travail effectif, doivent vérifier les conditions effectives d'accomplissement des trajets.

- ❑ Quand le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif
- ✓ En principe le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients n'est pas du temps de travail effectif ; lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet, il doit être indemnisé (C. trav. L. 3121-4). Néanmoins, si le salarié démontre que lors du temps de trajet, il reste à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, ces temps de trajet ne relèvent pas de l'article L. 3121-4 mais répondent à la définition du temps de temps de travail effectif défini à l'article L. 3121-1 du code du travail.
- ✓ C'est ce qui résulte d'une jurisprudence constante et que confirme la Cour de cassation, dans un arrêt du 15 janvier 2025. Le fondement est la combinaison des articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail interprétés à la lumière de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003.

Le rôle du juge dans la qualification juridique du temps de trajet

- ❑ En l'espèce, un salarié, itinérant, demande la requalification en temps de travail effectif de certains temps de trajets effectués entre son domicile et les sites des premier et dernier clients pour réclamer le paiement d'heures supplémentaires. La cour d'appel le déboute.
 - ❑ La Cour de cassation, saisie de l'affaire, reproche à la cour d'appel de ne pas avoir vérifié les conditions effectives d'accomplissement des trajets litigieux alors qu'elle avait constaté que le salarié, itinérant, :
 - ✓ • utilisait, pour se rendre sur son secteur d'intervention, un véhicule de fonction équipé à son bord un système de géolocalisation, qui n'était pas un système de surveillance du travail mais d'optimisation des interventions auprès des clients dans une activité réglementée ;
 - ✓ • pouvait être contraint de dormir à l'hôtel lorsque le dernier lieu d'intervention était éloigné de plus de cent kilomètres ou une heure de son domicile
 - ✓ • était contraint de séjourner occasionnellement à l'hôtel.
 - ✓ Elle aurait dû vérifier si ces éléments de fait ne permettaient pas aux temps de trajets litigieux de remplir les critères du temps de travail effectif.

Cass. soc., 15 janvier 2025, n°23-19.595

AGS : deux nouveaux cas pris en charge

L'AGS couvre désormais les créances impayées issues de la rupture d'un contrat de travail lorsque le salarié a pris acte de la rupture de celui-ci ou lorsqu'il en obtient la résiliation judiciaire

- ❑ Dans deux décisions du 8 janvier 2025, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence concernant le régime de garantie des salaires intervenant en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Elle décide ainsi que l'AGS doit désormais couvrir les créances résultant de la rupture du contrat de travail liée à une prise d'acte de la rupture par le salarié ou à une résiliation judiciaire demandée par le salarié, à condition qu'elles se situent pendant les périodes légalement couvertes. La Cour de cassation aligne ainsi sa jurisprudence sur celle de la Cour de Justice de l'union européenne (CJUE).

La Cour de cassation revoit sa position sous l'influence de la CJUE...

- ❑ Une exclusion de la garantie en cas de prise d'acte et de résiliation judiciaire justifiée par une interprétation restrictive des textes
- ❑ Le dispositif de la garantie des salaires (AGS : Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés) permet au salarié, en cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise l'employant, d'être payé des créances résultant de son contrat de travail (C. trav., art. L.3253-6 et s.)
- ❑ Plus précisément, l'AGS est tenue, en vertu de l'article L. 3253-8, 2° du code du travail, de couvrir les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant :
 - ✓ pendant la période d'observation ;
 - ✓ dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ;
 - ✓ dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation judiciaire (21 jours en cas de plan de sauvegarde de l'emploi) ;
 - ✓ pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation et dans les 15 jours suivant la fin de ce maintien de l'activité (21 jours en cas de PSE).

Ainsi, le salarié a ainsi l'assurance d'obtenir le paiement de ses salaires, de son préavis, des congés payés et de l'indemnité de licenciement. Il en va de même pour les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, lorsque le salarié, après avoir contesté son licenciement, a obtenu gain de cause devant la juridiction prud'homale et que l'employeur fait l'objet d'une procédure collective.

Mais cette garantie ne couvrait pas jusqu'à présent toutes les ruptures du contrat de travail. Ainsi, le salarié qui prenait acte de la rupture de son contrat de travail ou qui engageait une action en résiliation judiciaire devant le conseil de prud'hommes ne pouvait bénéficier de cette garantie puisque l'AGS ne couvrait pas les sommes qui leur étaient dues.

En effet, alors que le code du travail fait référence à « la rupture du contrat de travail » sans autre précision, la Cour de cassation, faisait, jusqu'à présent, une interprétation stricte de l'article L. 3253-8, du code du travail, et jugeait que cette garantie s'appliquait uniquement à une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'administrateur ou du liquidateur judiciaire, qui sont les organes désignés dans le cadre de cette procédure. Ce qui excluait la prise d'acte et la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par le salarié (Cass. soc., 29 déc. 2017, n°16-19.517 et Cass. soc., 14 juin 2023, n°20.18.397).

Une exclusion contraire au droit de l'Union européenne

- ❑ Cette position était contraire à celle de la CJUE qui juge dans un arrêt du 22 février 2024 que la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur s'oppose à une distinction fondée sur l'auteur de la rupture du contrat de travail. Autrement, dit selon la CJUE, les créances salariales dues en cas de prise d'acte ou de résiliation judiciaire doivent bénéficier de la même protection que celles issues d'un licenciement (CJUE, 7e ch., 22 févr. 2024, aff. C-125/23, Association Unedic délégation AGS Marseille c/V et a.).
- ❑ La Cour de cassation était donc amenée à revoir sa position d'autant que celle-ci aboutissait à des situations paradoxales dans la mesure où le salarié pouvait obtenir satisfaction devant les juges mais ne pouvait bénéficier d'aucune indemnité réparant le préjudice qu'il avait subi lorsque l'entreprise avait été placée en redressement ou en liquidation judiciaire.
- ❑ ... et étend la couverture de l'AGS à deux nouveaux cas
 - ✓ C'est cet arrêt de la CJUE qui inspire le revirement opéré par la Cour de cassation dans ses deux arrêts du 8 janvier dernier. Avec ce revirement, la Cour de cassation étend donc la prise en charge de l'AGS à deux nouveaux cas et garantit une égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit l'origine de la rupture du contrat de travail.

Couverture par l'AGS des créances impayées issues d'une prise d'acte...

- ❑ A l'origine de la première affaire (n° 20-18.484), une société de transport et de service est mise en redressement judiciaire par jugement du 14 mars 2017. Le 27 mars 2017, un salarié de l'entreprise prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur puis saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes. Le 30 mai 2017, la procédure de redressement judiciaire est finalement convertie en liquidation judiciaire.
- ❑ La cour d'appel fait droit à la demande du salarié. Elle constate que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse intervenu pendant la période d'observation et ordonne au liquidateur d'inscrire sur le relevé des créances salariales de la société, diverses sommes au bénéfice du salarié (indemnités de rupture, dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et travail dissimulé). Elle déclare par ailleurs la décision opposable à l'AGS.
- ❑ Cette dernière conteste l'analyse de la cour d'appel et forme un pourvoi devant la Cour de cassation. Elle soutient que les créances couvertes par l'AGS sont celles qui résultent de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'administrateur judiciaire ou du mandataire liquidateur. Dès lors, la rupture du contrat de travail née d'une prise d'acte au cours de la période d'observation ne doit pas être couverte. Elle soutient également que cette exclusion est fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi qui impose l'avance, par l'AGS, des créances résultant des ruptures des contrats de travail qui interviennent pour les besoins de la poursuite de l'activité de l'entreprise, du maintien de l'emploi et de l'apurement du passif.
- ❑ La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'AGS dans un attendu qui ne laisse aucune place au doute. Elle décide ainsi qu'il y a lieu de juger désormais que l'AGS couvre les créances impayées résultant de la rupture d'un contrat de travail, lorsque le salarié a pris acte de la rupture de celui-ci en raison de manquements suffisamment graves de son employeur empêchant la poursuite dudit contrat et intervenant pendant l'une des périodes visées à l'article L. 3253-8, 2° du code du travail.

...et d'une résiliation judiciaire du contrat de travail

La Cour de cassation étend, mot pour mot, cette solution à la résiliation judiciaire dans une seconde affaire (n° 23-11.417). En l'espèce, une salariée avait saisi les juges d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et en fixation au passif de la société de sommes au titre de l'exécution et de la rupture de ce contrat, quelques jours après la mise en redressement de l'entreprise. L'entreprise était ensuite placée en liquidation judiciaire et le salarié se voyait alors notifier son licenciement pour motif économique par le liquidateur judiciaire. Le conseil de prud'hommes prononce quelques mois plus tard la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, celle-ci prenant effet à la date du licenciement. La salariée reprochait à une cour d'appel d'avoir écarté la garantie de l'AGS sur les créances résultant de la rupture du contrat de travail due à la résiliation judiciaire.

Là encore, la Cour de cassation précise qu'il y a lieu de juger désormais que l'AGS couvre les créances impayées résultant de la rupture d'un contrat de travail, lorsque le salarié obtient la résiliation judiciaire de celui-ci en raison de manquements suffisamment graves de son employeur empêchant la poursuite dudit contrat et que la rupture intervient pendant l'une des périodes visées à l'article L. 3253-8, 2° du code du travail.

Cass. soc., 8 janv. 2025, n°20-18.484

Cass. soc., 8 janv. 2025, n°23-11.417

TNAVOCATS

Téléphone : 04.37.57.11.40

Mail : avocats@tnavocats.com

Adresses :

26 Rue de la République | 2 rue de Poissy
69002 LYON | 75005 PARIS