SELARL Sidonie LEBLANC
Barreau de GRENOBLE
sidonieleblancavocat@yahoo.fr

ACTUALITES JURISPRUDENCES

GARANTIE DE REMUNERATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
(Cass. 22 janvier 2025 Ch. Soc. n° 23-20466).

Aux termes de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, les salariés protégés, 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, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur 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 ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

La Cour de cassation juge qu'il résulte de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, 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 (Soc. 20 déc. 2023, n° 22-11.676) **Il résulte du même texte 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.**

Rappel du pouvoir du juge en matière de preuve d'une discrimination
Cass 5/02/2025 23-15.776

- **Lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.**
- **Le juge du fond n'est, en vertu de ce régime probatoire, pas tenu d'ordonner d'office la production forcée de pièces, lequel donne au juge la simple faculté d'ordonner une mesure d'instruction.**
- **les juges du fond avaient en l'espèce estimé, après avoir constaté que des salariés de l'entreprise possédant une ancienneté plus importante que le salarié se trouvaient classés au même échelon conventionnel et qu'il n'était pas établi que ce dernier avait été positionné à un grade ne correspondant pas à ses missions et qu'il se soit vu refuser des formations ou la possibilité de passer des concours ou de candidater pour des postes situés à un échelon plus élevé et ainsi qu'il n'avait pas été fait obstacle à ses perspectives d'évolution en termes de carrière. Ces éléments avancés par l'employeur devaient être considérés comme la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.**
- **Cette solution rendue par la chambre sociale vient à nouveau illustrer le rôle du juge en matière de d'appréciation des discriminations. Elle livre une interprétation du troisième alinéa de l'article L. 1134-1 du code du travail qui lui permet de conserver une marge d'appréciation importante dans l'opportunité d'ordonner ou non des mesures d'instruction complémentaires aux éléments invoqués par les parties**

Garantie AGS : extension de la couverture aux créances issues de la prise d'acte et de la résiliation judiciaire arrêts du 8 janvier 2025, (n° 20-18.484) (n° 23-11.417)

- Le premier arrêt porte sur l'application de la couverture AGS aux créances impayées résultant de la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de manquements suffisamment graves de son employeur intervenus pendant l'une des périodes mentionnées à l'article L. 3253-8, 2°, du code du travail. En se fondant sur l'arrêt de la Cour de justice du 22 février 2024, la Haute juridiction opère un revirement et juge que l'AGS doit couvrir les créances impayées dans une telle situation.
- Le second arrêt du 8 janvier 2025, la Cour de cassation étend les principes développés par la Cour de justice à la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par la juridiction prud'homale en raison des manquements de l'employeur, opérant un nouveau revirement. Elle énonce : « qu'il y a lieu de juger désormais que l'assurance mentionnée à l'article L. 3253-6 du code du travail 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 même code ».

Licenciement : allégations de discrimination à raison du handicap et de l'âge

Cass. Sociale 8/01/2025 n°23-15.410

- Un salarié, reconnu travailleur handicapé, avait été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.
- L'article L. 5213-6 pose qu'« afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour (leur) permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. (…) Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre (ces) mesures (…) peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 ».
- Au regard de ces principes, il a déjà été jugé que si l'employeur refuse de prendre les mesures appropriées pour permettre à un salarié handicapé de conserver un emploi, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement peut être nul comme étant constitutif d'une discrimination à raison d'un handicap
- Dans cette affaire, les juges du fond avaient constaté que l'employeur avait constamment adapté le poste de travail du salarié en considération des prescriptions du médecin du travail et n'avait pas manqué à son obligation d'adaptabilité en raison du handicap du salarié, qui avait bénéficié d'un suivi tous les deux mois de sa situation par le médecin du travail. Ils en avaient déduit que le salarié ne présentait pas d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination à raison du handicap. Le moyen est donc rejeté par l'arrêt du 8 janvier 2025 (pour une autre illustration récente, Soc. 6 sept. 2023, n° 22-15.637).

Obligation de reclassement et nécessaire information sur les critères de départage

Cass. Soc. 8/01/2025 n°22-24.724

En l'espèce, plusieurs salariés employés par une association avaient été intégrés dans le cadre d'une procédure de licenciement économique avec un plan de sauvegarde de l'emploi et un accord majoritaire validé par l'autorité administrative. L'employeur avait notifié à l'ensemble des salariés menacés de licenciement pour motif économique la liste des postes de reclassement disponibles, conformément aux stipulations de l'accord majoritaire.

L'article L. 1233-4, alinéa 4, du code du travail précise que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles et l'article D. 1233-2-1, III, précise qu'en cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

La cour en déduit que l'obligation pour l'employeur d'indiquer, dans la liste des postes disponibles mise à disposition des salariés concernés, les critères de départage arrêtés afin de pouvoir identifier le salarié retenu, sur des bases objectives, en cas de candidatures multiples pour un même poste. À défaut de cette mention, il faut alors considérer que l'offre est imprécise en ce qu'elle ne donne pas les éléments d'information de nature à donner aux salariés les outils de réflexion déterminant leur décision, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. En l'espèce, la liste des offres de reclassement interne communiquée aux salariés ne mentionnait pas les critères de départage des candidatures multiples, ce qui devait alors conduire à qualifier le licenciement comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit indiquer, dans la liste des postes disponibles mise à disposition les critères de départage arrêtés afin de pouvoir identifier le salarié retenu, sur des bases objectives, en cas de candidatures multiples pour un même poste. À défaut de cette mention, l'offre est imprécise en ce qu'elle ne donne pas les éléments d'information de nature à donner aux salariés les outils de réflexion déterminant leur décision, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Licenciement (disciplinaire) : motif tiré de la vie personnelle du salarié

Cass. soc., 22 janv. 2025, nº 23-10.888 F-B

En l'occurrence, une salariée avait été licenciée pour faute pour avoir, au cours d'une croisière organisée par l'employeur afin de récompenser les salariés lauréats d'un concours interne, fumé le narguilé dans sa cabine en présence d'une collègue enceinte, tout en obstruant le détecteur de fumée. Cet incident avait conduit à son débarquement anticipé sur ordre du commandant de bord, ce qui avait généré des frais d'hébergement et de rapatriement pour l'entreprise.

D'abord, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.Ensuite, un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise résultant d'un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu.

Doit dès lors être approuvé l'arrêt qui, après avoir constaté que le licenciement avait été prononcé pour faute, pour des faits qui, bien que commis au cours d'un voyage organisé par l'employeur à titre de récompense, s'étaient déroulés hors du temps et du lieu de travail, ce dont il ressortait qu'ils relevaient de la vie personnelle du salarié et ne pouvaient constituer un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail, en déduit que ce licenciement disciplinaire est dénué de cause réelle et sérieuse, sans qu'il y ait lieu de rechercher si le comportement de l'intéressé avait créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise.

Et il n'était pas nécessaire, contrairement à ce que prétendait l'employeur, de rechercher l'existence d'un trouble pour l'entreprise. La chambre sociale rappelle en effet « qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise résultant d'un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu ». Un trouble objectif peut, dans certaines

Le reclassement tardif du salarié inapte : un manquement possible de l'employeur cass soc. 4/12/2024 n°23-15.337

- **Le fait de maintenir le salarié dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise, dans le cadre d'une procédure de reclassement pour inaptitude, peut être constitutif d'un manquement de l'employeur à son obligation de bonne foi, dont il appartient au juge de mesurer la gravité, laquelle peut le cas échéant conduire à empêcher la poursuite du contrat de travail et donc justifier une résiliation judiciaire.**
- En l'espèce un conducteur routier avait été déclaré inapte le 11 juin 2019 par le médecin du travail, lequel avait indiqué que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi et renvoyant – non sans ambiguïté – à son courrier du 7 juin 2019 par lequel il faisait connaître à l'employeur les capacités restantes du salarié. L'employeur avait alors repris le paiement du salaire en septembre 2019 et interrogé le salarié en octobre pour lui demander s'il accepterait un reclassement à l'étranger. Le salarié ayant refusé cette proposition, l'employeur a consulté les autres sociétés du groupe pour un éventuel reclassement le 29 novembre 2019.
- la chambre sociale, qui, indépendamment de l'obligation de paiement du salaire, voit dans le fait de maintenir le salarié dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise peut être constitutif d'un manquement de l'employeur à son obligation de bonne foi, dont il appartient au juge du fond de mesurer la gravité, laquelle peut le cas échéant conduire à empêcher la poursuite du contrat de travail et donc justifier une résiliation judiciaire.
- La solution posée vient ainsi livrer une nouvelle illustration de l'obligation de bonne foi de l'employeur dans le cadre particulier de la procédure d'inaptitude.
- Il conviendra désormais pour les employeurs de se montrer particulièrement réactif dès lorsqu'ils recevront un avis d'inaptitude du médecin du travail. La difficulté pourra alors se présenter lorsque ledit avis présentera une ambiguïté, telle que pouvait être celle ayant donné lieu à cet arrêt, où le médecin du travail indique un obstacle à tout reclassement dans un emploi et renvoyant à son courrier où il faisait connaître à l'employeur les capacités restantes du salarié.

Le harcèlement moral institutionnel : la consécration
Cass. crim., 21 janv. 2025, no 22-87.145 FS-B+R

- Pour la première fois, le 21 janvier 2025, la chambre criminelle de la Cour de cassation consacre la notion de harcèlement institutionnel. *Par arrêt du 21 janvier 2025, la chambre criminelle considère que les 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, agissements constitutifs d'un harcèlement moral institutionnel, entrent, sans méconnaissance du principe de prévisibilité juridique, dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version issue de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002.*
- *Le harcèlement moral institutionnel, une notion consacrée*
- *Pour sa chambre criminelle en effet, « […] constituent des agissements entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les 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 » (§ 41).*
- *La reconnaissance du harcèlement moral institutionnel*
- *De par cette décision, l'on comprend que le harcèlement moral au travail puisse ressortir, non pas d'un acte répété que l'auteur aurait lui-même commis à l'endroit d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise, mais de la politique menée par cette dernière et mise en œuvre par ses dirigeants.*
- *La chambre sociale de la Cour de cassation considère en effet que les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique sont suffisantes à caractériser un harcèlement moral au travail « dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des 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 » (Soc. 10 nov. 2009, n° 07-45.321 v. égal., Soc. 3 mars 2021, n° 19-24.232).*

Du bon usage du téléphone portable professionnel : les enseignements de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 11 décembre 2024 Cass. soc., 11 déc. 2024, nº 23-20.716 F-B

- Licenciement pour faute grave d'un salarié ayant notamment tenu des propos critiques envers la société et dénigrants à l'égard de ses dirigeants.

Présomption de caractère professionnel des sms adressés avec le téléphone professionnel : Le salarié critiquait l'arrêt rendu par la cour d'appel estimant qu'une conversation constituée de sms, bien qu'échangés via le téléphone professionnel, ne perdait pas son caractère privé dès lors qu'elle n'était pas destinée à être rendue publique, de sorte qu'elle ne pouvait pas constituer un manquement aux obligations découlant du contrat de travail.

Il estimait que son employeur avait apporté à ses droits et libertés individuelles des restrictions qui ne sont pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et disproportionnée au but recherché de sorte que son licenciement n'était pas justifié.

Sans surprise, la Cour régulatrice rappelle que les messages adressés via le téléphone professionnel bénéficient d'une présomption de caractère professionnel. En effet, elle avait déjà jugé que les sms envoyés ou reçus au moyen du téléphone professionnel sont présumés avoir un caractère professionnel dans une affaire où il était question d'apprécier la recevabilité des sms en tant que mode de preuve. Cette solution avait déjà été adoptée par la chambre sociale de la Cour de cassation, s'agissant cette fois de courriels échangés via la messagerie professionnelle (Cass. soc., 10 mai 2012, nº 11-13.884).

Une fois le caractère professionnel des sms établi, il ne restait plus qu'à juger si le salarié avait abusé de sa liberté d'expression. Rappelons, en effet, que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées en application de l'article L. 1121-1 et 10 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Les juges balaient son argumentation estimant que les propos tenus à l'égard d'un membre de la société ainsi que le qualificatif « *PD* » désignant le directeur général suffisaient à caractériser l'emploi de termes injurieux et excessifs, d'un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, peu important le caractère restreint de la diffusion de ces propos.

S'il est vrai que le caractère restreint de la diffusion de propos excessifs peut être pris en compte par les tribunaux (pour un exemple, voir Cass. soc., 12 sept. 2018, nº 16-11.690 : propos tenus sur un groupe Facebook restreint de 14 personnes), il n'en est manifestement pas le cas lorsque des propos injurieux sont échangés via le téléphone professionnel.

La mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié. Soc. 11 déc. 2024, F-B, n° 23-13.332

- *Les salariés protégés bénéficient d'un statut particulier qui conduit l'employeur à ne pas pouvoir leur imposer de modification du contrat de travail ni de changement de leurs conditions de travail. En cas de refus du salarié, il lui sera nécessaire soit de le maintenir dans ses fonctions, soit d'engager la procédure spéciale de licenciement.*
- *Mais qu'en est-il d'une mise à pied disciplinaire ? Celle-ci implique-t-elle un changement de conditions de travail de nature à justifier que l'intéressé soit informé d'un droit de ne pas s'y soumettre ? En l'espèce, un salarié engagé en qualité d'équipier polyvalent et ayant évolué en qualité de manager opérationnel dans un restaurant McDonald's, a exercé plusieurs mandats notamment comme délégué du personnel et avait été désigné en qualité de délégué syndical CGT. La société lui a, à l'occasion d'une faute disciplinaire qui lui était reprochée, notifié une mise à pied disciplinaire de cinq jours et l'intéressé a consécutivement saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir l'annulation de cette mise à pied et la condamnation de la société à lui verser diverses sommes.*
- *Les juges du fond firent annulèrent la mise à pied disciplinaire prononcé.*
- *La chambre sociale de la Cour de cassation, saisie du pourvoi va, sur le fondement de l'article L. 2411-1, 2°, du code du travail, casser l'arrêt d'appel.*

Prescription en droit du travail : nouvelles précisions

Soc. 12 févr. 2025, FS-B, n° 23-18.876

Soc. 12 févr. 2025, FS-B, n° 23-10.806

Soc. 12 févr. 2025, FS-B, n° 23-15.667

- **Indemnité de requalification** *Dans l'affaire n° 23-18.876, un salarié avait obtenu la requalification de différents contrats à durée déterminée successifs en un contrat à durée indéterminée, ce qui lui ouvrait la possibilité d'obtenir une indemnité de requalification, prévue par l'article L. 1245-2 du code du travail.L'arrêt n° 23-18.876 retient que l'action en paiement d'une telle indemnité, qui porte sur l'exécution du contrat de travail, est soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1, alinéa 1er, du code du travail et ajoute que lorsque la requalification est prononcée en raison du motif de recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat, la prescription a pour point de départ le terme du contrat à durée déterminée ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat.*

- **Indemnité compensatrice de préavis** *Dans l'affaire n° 23-10.806, des contrats de travail temporaire avaient été requalifiés en un contrat à durée indéterminée, ce qui avait conduit les juges du fond à condamner in solidum l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice à payer une indemnité compensatrice de préavis, dont le versement avait été demandé au juge le 27 mai 2019, une fois la rupture de la relation de travail intervenue le 28 juillet 2017. La demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents, à caractère salarial, se prescrit par trois ans (Soc. 24 avr. 2024, n° 23-11.824)*

- **Licenciement sans cause réelle et sérieuse** *Dans l'affaire n° 23-10.806, qui vient d'être évoquée, la salariée intérimaire qui avait obtenu la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée, avait demandé que la rupture de cette relation soit analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que, en conséquence, le paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause et une indemnité de licenciement. Elle avait formé ces demandes le 27 mai 2019, alors que le dernier contrat de mission avait pris fin le 28 juillet 2017. la Cour de cassation a récemment énoncé que l'action en paiement de dommages-intérêts en raison d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, fût-elle due à la requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée, est soumise à la prescription annale de l'article L. 1471-1, alinéa 2, du code du travail se rapportant à la rupture du contrat de travail (Soc. 24 avr. 2024, n° 23-11.824, préc.).*

- *L'arrêt n° 23-10.806 précise cette formule, en énonçant que l'action tendant à faire juger que la rupture de la relation de travail, ultérieurement requalifiée en contrat à durée indéterminée, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que les demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, qui portent sur la rupture du contrat de travail, sont soumises à la prescription annale de l'article L. 1471-1, alinéa 2. le point de départ du délai : il s'agit du terme du dernier contrat de mission lorsqu'à cette date, l'entreprise de travail temporaire ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires et que l'entreprise utilisatrice cesse de faire travailler le salarié temporaire.*

- **Indemnité de départ volontaire à la retraite**

- *Dans l'affaire n° 23-15.667, une salariée avait fait valoir ses droits à la retraite le 30 novembre 2010 et avait obtenu une indemnité de départ volontaire en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, qui dispose que « tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite ».Toutefois, elle avait été réembauchée par le même employeur le 1er décembre 2010, avant de démissionner le 31 mars 2014 et de saisir en 2015 un conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. l'employeur avait alors formé une demande reconventionnelle en remboursement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, en faisant valoir qu'elle avait été versée indument, ce qui soulevait la question de la prescription et plus précisément trois difficultés. l'indemnité de départ volontaire en retraite a le caractère d'un complément de salaire. L'arrêt n° 23-15.667 vient préciser qu'elle a la nature d'une créance salariale.*

- *En troisième lieu, l'arrêt précise, pour la première fois, le point de départ du délai de prescription dans l'hypothèse d'un paiement indu de l'indemnité de départ volontaire : ce délai court à compter du jour du paiement de cette indemnité si, à cette date, l'employeur était en mesure de déceler le paiement indu et d'en demander la restitution.*

- *Ainsi, si la prescription était acquise dans l'arrêt n° 23-15.667 car lorsque l'employeur a formé la demande en répétition le 8 décembre 2015, il avait déjà connaissance du caractère indu du paiement depuis plus de trois ans, le délai devrait être apprécié différemment dans le cas où l'employeur n'aurait pas été en mesure de déceler l'indu.*

Un management injuste et agressif peut justifier un licenciement pour faute grave Cass. soc., 26 févr. 2025, nº 22-23.703 F-D

- Le salarié, responsable d'agence, qui a adopté à l'égard des collaboratrices placées sous son autorité un comportement lunatique, injustement menaçant, malsain et agressif ayant provoqué le départ de l'une d'elles, et un mode de management maladroit et empreint d'attitude colérique, manque à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard de ses subordonnés, ce qui rend impossible la poursuite du contrat de travail.
- Si l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés, ces derniers doivent également veiller à leur propre sécurité ainsi qu'à celle des personnes qui dépendent d'eux*(C. trav., art. L. 4122-1).* À défaut, ils s'exposent à un licenciement pour faute grave *(v. déjà Cass. soc., 28 févr. 2002, nº 00-41.220 B ; Cass. soc., 7 oct. 2015, nº 14-12.403 D).* Nouvelle illustration avec cet arrêt du 26 février.
- En l'occurrence, un responsable d'agence avait été licencié pour faute grave pour avoir adopté, envers les collaboratrices placées sous son autorité « un comportement lunatique, injustement menaçant, malsain et agressif ayant provoqué le départ de l'une d'elles, [et] un mode de management maladroit et empreint d'attitude colérique ». Bien qu'elle ait constaté la réalité de ces agissements, la cour d'appel avait invalidé le licenciement et écarté tout manquement du salarié à ses obligations contractuelles, dès lors qu'aucun courrier de reproches ou arrêt de travail de l'une des salariées concernées n'avait été produit à l'instance. Pas même une alerte de la médecine du travail ou de l'inspection du travail n'avait été effectuée, avait-elle relevé.
- Saisie d'un pourvoi par la société, la Cour de cassation a censuré ce verdict : ce comportement était « de nature à constituer un manquement [du salarié] à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard de ses subordonnés et à rendre impossible la poursuite du contrat de travail », affirme l'arrêt. Bien qu'il ne soit pas question, ici, d'un harcèlement moral caractérisé à proprement parler, le licenciement du salarié, prononcé pour faute grave en raison de son attitude à l'égard de ses subordonnés, était donc parfaitement valable.

Le non-paiement des heures supplémentaires peut justifier la requalification d'une démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse Cass. soc., 15 janv. 2025, nº 23-16.286 F-D

La cour d'appel ne pouvait valablement rejeter la demande de requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, notamment fondée sur l'absence de paiement d'heures supplémentaires, après avoir fait droit en partie à cette demande et sans rechercher si le manquement tiré du défaut de paiement des heures supplémentaires était de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Le salarié peut remettre en cause sa démission et en demander la requalification en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, lorsqu'il a indiqué, dans son courrier de démission, que sa décision était motivée par des manquements de l'employeur. Dans un tel cas, « cette rupture constitue une prise d'acte qui entraîne la cessation immédiate du contrat de travail et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission » *(Cass. soc., 14 oct. 2009, nº 08-40.576 ; Cass. soc., 15 mars 2006, nº 03-45.031)*. Il faut donc que ces manquements soient suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite de la relation contractuelle, ce qu'il revient aux juges du fond, dans le cadre de leur pouvoir souverain, d'apprécier *(Cass. soc., 15 mars 2006, nº 03-45.031 B ; Cass. soc., 30 mars 2017, nº 15-24.142 D)*.

En l'espèce, un salarié avait précisément fait référence, dans sa lettre de démission, au non-paiement d'heures supplémentaires pour un montant de 8 000 €. Tout en faisant droit, en partie, à la demande de rappel de salaire formulée à ce titre, la cour d'appel a refusé de requalifier la démission, la jugeant suffisamment claire et non équivoque. À tort toutefois, selon la Cour de cassation. Dès lors que le salarié invoquait des manquements dans sa lettre de démission, lesquels étaient établis puisque l'employeur avait été condamné à un rappel de salaire à ce titre, les juges du second degré auraient dû, conformément à la jurisprudence précitée, « rechercher si le manquement tiré du défaut de paiement des heures supplémentaires était de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail » et, en cas de réponse positive, faire produire à la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce point sera donc à trancher par la cour d'appel de renvoi chargée du réexamen de l'affaire.

L'existence d'un préjudice résultant de l'inobservation par l'employeur de l'obligation de notifier au salarié les motifs qui s'opposent au reclassement, prévue par l'article L. 1226-12 du Code du travail, relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Ayant constaté que le salarié ne faisait état et ne justifiait d'aucun préjudice résultant du manquement de l'employeur, la cour d'appel l'a valablement débouté de sa demande d'indemnisation à ce titre.

En cas d'inaptitude, qu'elle soit professionnelle *(C. trav., art. L. 1226-12, al. 1er)* ou non professionnelle *(C. trav., art. L. 1226-2-1, al. 1er)*, lorsque le reclassement du salarié dans un autre emploi s'avère impossible, l'employeur doit l'en informer par écrit, en lui précisant les motifs qui s'opposent au reclassement. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, cela n'affecte pas la validité du licenciement mais peut, en principe, ouvrir droit à réparation *(Cass. soc., 21 juin 2023, nº 22-10.017)*.

Un salarié licencié pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement reprochait à son employeur de ne pas lui avoir communiqué par écrit les motifs s'opposant à son reclassement. À ce titre, il réclamait une indemnisation estimant que le seul constat de ce manquement ouvrait droit à réparation, sans qu'il ait à rapporter la preuve d'un préjudice. Débouté en appel, faute de justifier d'un quelconque préjudice, il a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette son recours en précisant que le simple manquement à l'obligation d'information écrite sur les motifs s'opposant au reclassement ne suffit pas à justifier une indemnisation. Le salarié doit démontrer avoir subi un préjudice que les juges du fond apprécieront souverainement.

Conciliation prud'homale : l'importance de sécuriser l'accord par une renonciation irrévocable à toute action future.Une décision du 5 février 2025 vient préciser la portée d'un procès-verbal de conciliation. Soc. 5 févr. 2025, FS-B, n° 23-15.205

L'objet de la conciliation se limite aux prétentions des parties telles que fixées par l'acte introductif d'instance ainsi que par leurs écritures, sauf à ce que le procès-verbal ne contienne une clause de renonciation expresse et irrévocable à toute action portant tant sur l'exécution que sur la rupture du contrat, comparable à celle d'une transaction.

Dans cette affaire, une salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de professionnalisation le 16 février 2018, invoquant une « faute grave » de l'employeur après l'interruption du paiement de son salaire en janvier 2018. Le 5 juin suivant, elle avait saisi la juridiction prud'homale en référé pour en obtenir le règlement ainsi que la remise de ses documents de fin de contrat. Finalement, le litige s'est soldé par un accord lors de la phase de conciliation, donnant lieu à un procès-verbal signé le 12 juillet. Aux termes de celui-ci, l'employeur s'engageait à lui fournir les documents demandés et à lui verser 2 239 € à titre « d'indemnité globale, forfaitaire, transactionnelle et de dommages et intérêts pour mettre fin au litige ». Quelques mois plus tard, le 29 novembre 2018, la salariée a de nouveau saisi le conseil de prud'hommes, cette fois sur le fond, pour réclamer le paiement de sommes dues au titre de la rupture du contrat. La cour d'appel a déclaré cette demande irrecevable, estimant que l'indemnité prévue dans le procès-verbal du 12 juillet ne concernait pas uniquement les salaires impayés, mais également l'indemnisation du préjudice né de la rupture en elle-même. Selon les juges du fond, la salariée ne pouvait donc plus revenir sur des demandes sur lesquelles elle avait transigé.

la chambre sociale de la Cour de cassation censure « l'acte de saisine du conseil de prud'hommes ne visait qu'à obtenir le règlement des salaires impayés et la production de documents de fin de contrat », l'arrêt constate que rien n'établissait, dans le procès-verbal litigieux, que la salariée avait « renoncé de façon irrévocable à toute instance ou action née ou à naître au titre de la rupture du contrat de travail ». Autrement dit, sauf clause dite « de renonciation générale », le procès-verbal doit être cantonné à l'objet initial de la conciliation.

Le salarié occupant un poste à risque, qui se présente et travaille en état d'imprégnation alcoolique commet, nonobstant la marge d'erreur maximale tolérée par l'arrêté du 8 juillet 2003 relatif au contrôle des éthylomètres et la marge d'erreur mentionnée dans la notice de l'appareil ayant servi au test, une violation de ses obligations contractuelles rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse, *a fortiori* lorsque leurs fonctions ou les conditions de travail exposent à un risque *(C. trav., art. R. 4228-21 ; v. le dossier pratique -Santé- nº 227/2024 du 13 déc. 2024).* L'état d'ébriété d'un salarié peut ainsi être sanctionné et, selon les circonstances, justifier un licenciement pour faute grave, comme l'illustre cet arrêt du 26 février.

Dans cette affaire, un opérateur polyvalent sur un chantier de meulage contestait son licenciement pour faute grave, prononcé à la suite d'un contrôle d'alcoolémie aléatoire révélant un taux de 0,28 mg/l d'air expiré. Pour sa défense, il invoquait les marges d'erreur prévues par un arrêté du 8 juillet 2003 ainsi que celles indiquées dans la notice de l'éthylomètre utilisé, ramenant son taux entre 0,22 et 0,24 mg/l, soit en dessous de la limite réglementaire de 0,25 mg/l. Mais ni la cour d'appel, ni la Cour de cassation n'ont retenu cet argument.

Après avoir souligné que le salarié occupait « un poste à risque » et que l'employeur était tenu d'une obligation de sécurité « dont toute violation pouvait entraîner une mise en danger compte tenu des risques particuliers présentés par le site sur lequel le salarié travaillait », la Cour de cassation a estimé que ce dernier avait commis une « violation de ses obligations contractuelles rendant impossible son maintien dans l'entreprise ». Autrement dit, le licenciement pour faute grave était pleinement justifié, même si le taux relevé restait dans la marge d'erreur maximale tolérée. Dans un environnement de travail exposant à des risques particuliers, la sécurité devait en effet primer. Rien de surprenant à cela : la Haute juridiction a déjà fait preuve de sévérité en admettant la faute grave pour des salariés exerçant des fonctions où l'état d'ébriété représente un danger avéré *(ex :*salarié affecté à une machine dangereuse ou un conducteur poids lourd/BUS).

Grève dans le service public : les jours de repos suivant un jour de grève doivent être rémunérés
Cass. soc., 5 févr. 2025, n° 23-21.250 FS-B
Cass. soc., 5 févr. 2025, n° 23-21.250 FS-B

L’absence du salarié résultant d’un temps de repos postérieur à la fin d’un mouvement de grève intervenant dans le service public ne constitue pas une absence de service fait par suite de la cessation concertée du travail et doit être rémunérée. À défaut, il s’agit d’une retenue illicite portant atteinte à la communauté de travail causant un préjudice à l’intérêt collectif de la profession.

Le litige s’est noué à l’occasion d’une série de mouvements de grève intervenus au sein de La Poste, à chaque fois d’une seule journée, le samedi. L’un des salariés grévistes, accompagné d’un syndicat, contestait les retenues sur salaire opérées par l’employeur. Ce dernier avait en effet déduit de la rémunération du salarié, outre les samedis de grève, les dimanches suivant ces journées, alors même que la grève avait pris fin. À tort. Après avoir rappelé que les personnels de La Poste étaient, en application de la loi *(L. nº 2010-123, 9 févr. 2010, JO 10 févr.),* soumis aux dispositions de l’article L. 2512-5 du Code du travail applicables aux personnels du service public, la Cour de cassation a posé pour principe que « l’absence du salarié résultant d’un temps de repos postérieur à la fin d’un mouvement de grève ne constitue pas une absence de service fait par suite de la cessation concertée du travail et doit être rémunérée ». Autrement dit, les jours de repos immédiatement consécutifs à un jour de grève ne doivent pas être inclus dans la retenue salariale justifiée par la grève si celle-ci était terminée. Les dimanches litigieux devaient donc, en l’espèce, être payés. La chambre sociale a également reconnu qu’en procédant à ces retenues illicites, qui constituaient une entrave à l’exercice du droit de grève, La Poste avait porté atteinte à l’intérêt collectif de la profession. Le syndicat intervenu aux côtés du salarié pouvait donc réclamer une indemnisation, comme le permet la jurisprudence *(v. Cass. soc., 22 janv. 2025, nº 23-17.782 B)*

En cas de poursuite d'un comportement fautif, l'employeur peut se prévaloir de faits déjà sanctionnés pour caractériser une faute grave
Cass. soc., 5 févr. 2025, nº 22-15.172 F-D

- Un salarié qui persiste dans un comportement fautif déjà sanctionné peut faire l'objet d'un licenciement disciplinaire, notamment pour faute grave. En effet, la jurisprudence considère que la poursuite d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir de faits similaires, y compris ceux ayant déjà donné lieu à une sanction, pour établir une faute grave *(Cass. soc., 30 sept. 2004, nº 02-44.030)*. Nouvelle illustration avec cette affaire.
- Une responsable de magasin avait reçu un avertissement en raison de son attitude envers ses collègues : visionnage des images de vidéosurveillance pour des motifs sans lien avec la sécurité, remarques négatives adressées aux clients et aux autres salariés, etc. Après une enquête interne menée postérieurement à l'avertissement, l'employeur avait découvert d'autres manquements distincts : appels téléphoniques pendant ses congés, exigences excessives en matière de productivité, propos dénigrants et interdiction faite aux salariées d'utiliser les vestiaires. Il avait alors engagé une procédure de licenciement pour faute grave. La cour d'appel a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, estimant que l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire en sanctionnant déjà certains faits et que les accusations de subornation de témoin n'étaient pas établies.
- La Cour de cassation a censuré cette décision, rappelant que la poursuite d'un comportement fautif permettait à l'employeur de se prévaloir des faits déjà sanctionnés pour caractériser une faute grave. En considérant que l'employeur ne pouvait s'appuyer sur ces éléments, la cour d'appel n'avait pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations.

Enquête interne : la communication d'une synthèse au salarié doit permettre le débat contradictoire Soc. 27 nov. 2024, FS-B, n° 23-11.720

- l'article 13 de la convention collective nationale des Caisses régionales de Crédit Agricole institue l'existence d'un conseil de discipline « chargé, après avoir obligatoirement entendu le directeur général ou son représentant et en sa présence, de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le licenciement des salariés titulaires ».« L'intéressé recevra communication de son dossier au moins huit jours à l'avance et pourra se faire assister d'un salarié de la caisse régionale choisi par lui et n'appartenant pas au conseil de discipline. Les membres du conseil de discipline auront, dans les mêmes délais, communication du dossier ».
- La Cour rejette le pourvoi en posant le principe selon lequel : « l'employeur n'a nullement l'obligation de remettre au salarié et aux membres du conseil de discipline, l'intégralité d'un rapport d'enquête interne diligentée pour établir la matérialité des faits reprochés au salarié, dès lors qu'il communique un dossier contenant les éléments suffisamment précis pour permettre un débat contradictoire ».
- Mais l'absence de consultation d'un organisme mis en place conventionnellement, s'analyse toujours et de manière automatique en la violation d'une garantie de fond, ce qui continue donc de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (mais ne le frappe pas de nullité Soc. 6 avr. 2022, n° 19-25.244
- la cour d'appel a repris sa jurisprudene, en rappelant que : « Une irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle, comme en l'espèce, rend sans cause réelle et sérieuse le licenciement lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur » ; Soc. 8 sept. 2021, n° 19-15.039 P
- Dès lors, l'irrégularité commise lors d'une procédure conventionnelle de licenciement devrait ainsi continuer à pouvoir être qualifiée de violation d'une garantie de fond, notamment en cas de privation du salarié des droits de sa défense

Le mi-temps thérapeutique doit être neutralisé pour le calcul de l'indemnité de licenciement
Cass. soc., 5 mars 2025, nº 23-20.172 F-B

- *Lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de temps partiel thérapeutique, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique*
- Les indemnités de licenciement sont, en principe, calculées sur la base des salaires perçus avant la rupture. Toutefois, afin d'éviter toute discrimination liée à l'état de santé, la jurisprudence tend à neutraliser les périodes de suspension du contrat des salariés en arrêt maladie avant leur licenciement *(v. Cass. soc., 23 mai 2017, nº 15-22.223 PBRI ; v. l'actualité nº 17336 du 31 mai 2017)*. Dans cette logique, la Cour de cassation a d'ailleurs jugé que la période de temps partiel thérapeutique, ainsi que l'arrêt de travail l'ayant éventuellement précédée, doivent être écartés lors du calcul de l'indemnité de licenciement *(Cass. soc., 12 juin 2024, nº 23-13.975 B ; v. l'actualité nº 19064 du 19 juin 2024)*. Cet arrêt du 5 mars applique cette solution au cas du **salarié licencié au cours** d'un **arrêt maladie postérieur** cette fois au **temps partiel thérapeutique.**
- En l'espèce, une salariée en temps partiel thérapeutique depuis le 20 mars 2017 avait été placée en arrêt maladie en avril 2018, puis licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement en avril 2020. Son employeur avait calculé l'indemnité de licenciement sur la base de ses salaires réduits en raison de son temps partiel. Contestant ce calcul, la salariée réclamait une indemnité fondée sur sa rémunération antérieure au passage à **temps partiel thérapeutique.** La cour d'appel avait rejeté sa demande, estimant qu'en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, l'indemnité d'un salarié en temps partiel thérapeutique ne peut être calculée sur la base d'un temps plein. À tort, pour la Cour de cassation qui juge que « lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de temps partiel thérapeutique, le **salaire** de **référence à prendre en considération** pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois **précédant** le **temps partiel thérapeutique** ». Les juges du fond auraient donc dû retenir, comme salaire de référence, celui perçu avant le temps partiel thérapeutique.

Une cour d'appel ayant relevé que le salarié se trouvait au moment des faits reprochés dans un état psychique fortement altéré pouvant obérer ses facultés de discernement quant au caractère répréhensible de son comportement et que les éléments médicaux produits montraient qu'il présentait des troubles de comportement, [peut décider] dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du Code du travail, que les faits reprochés au salarié ne lui étaient pas imputables et qu'ainsi le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, un salarié avait été licencié pour **faute grave** après avoir envoyé des **messages insultants et menaçants** à une collègue. Contestant cette décision, il avait saisi la juridiction prud'homale en invoquant son **état psychique gravement altéré** au moment des faits. Pour étayer sa défense, il produisait des documents médicaux prouvant qu'il souffrait de troubles et qu'il avait été hospitalisé sous contrainte quelques jours plus tard pour décompensation psychotique. Au moment de son licenciement, il se trouvait d'ailleurs en arrêt maladie pour cette pathologie. L'employeur soutenait, quant à lui, qu'il ignorait l'état mental du salarié lors de la rupture. La **cour d'appel** a tranché en faveur du salarié en déclarant le licenciement **sans cause réelle et sérieuse.** Pour les juges du fond, les faits reprochés au salarié, en raison de son état psychique, ne pouvaient lui être imputés.

La Cour de cassation a confirmé cette analyse, estimant que la cour d'appel avait pu légitimement estimer que les faits invoqués à l'appui du licenciement disciplinaire n'étaient **pas imputables** au salarié compte tenu des circonstances. Un salarié violent ou au comportement agressif ne peut donc pas être licencié pour faute s'il est établi que ces faits sont dus à des troubles psychiques. L'employeur est-il pour autant démuni ? Rappelons qu'il peut licencier un salarié en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail et d'impossibilité de reclassement. De même, les absences répétées ou prolongées pour maladie peuvent justifier un licenciement si elles entraînent des perturbations dans le bon fonctionnement de l'entreprise, rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié.

Licenciement disciplinaire : la faute peut être prouvée uniquement par des témoignages anonymisés Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.154, B+R+L

La preuve d'une faute reprochée à un salarié à l'appui d'un licenciement disciplinaire peut reposer sur des **témoignages** anonymisés, c'est-à-dire **rendus anonymes *a posteriori*** mais dont l'identité de l'auteur est connue par la partie qui les produit, s'ils sont corroborés par d'autres éléments (*Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-20.308*).

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour faute grave au motif qu'il faisait régner un climat de peur au sein de l'entreprise et qu'il avait repris ses horaires d'équipe de l'après-midi sans l'accord de son employeur qui l'avait affecté en équipe de nuit, à sa demande, afin de neutraliser ses « *capacités de nuisance* » et de limiter ses contacts avec ses collègues qui avaient peur de lui. Le salarié contestait cette rupture.

Pour la cour d'appel, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Elle reprochait en effet à l'employeur de n'avoir produit comme preuve que deux **constats d'audition établis par huissier** de justice comportant les témoignages de cinq salariés dont l'**identité** n'était **pas mentionnée**, à leur demande, par **crainte de représailles**. Elle en avait déduit qu'en raison de cette anonymisation, ces constats n'étaient pas probants et que, en l'absence d'autre élément de preuve, l'existence d'une faute grave n'était pas démontrée.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation. Elle décide que lorsque des témoignages anonymisés ne sont corroborés par aucun autre élément, « *il appartient au juge, dans un procès civil, d'apprécier si la production d'un témoignage dont l'identité de son auteur n'est pas portée à la connaissance de celui à qui ce témoignage est opposé, porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le principe d'égalité des armes et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte au principe d'égalité des armes à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi* ». Comme pour la preuve déloyale ou illicite (*Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648* ; v. La preuve déloyale n'est plus systématiquement déclarée irrecevable, Actualités du droit, 5 janvier 2024), le juge doit donc procéder à un **contrôle de proportionnalité**.

En l'espèce, la Cour de cassation, procédant elle-même à ce contrôle, retient que :

- la teneur des témoignages anonymisés avait été portée à la connaissance du salarié mis en cause qui avait donc pu s'expliquer ;

- « *ces témoignages avaient été recueillis par un huissier de justice responsable de la rédaction de ses actes pour les indications matérielles qu'il a pu lui-même vérifier* » ;

- « *le salarié avait déjà été affecté à une équipe de nuit pour un comportement similaire à celui reproché dans la lettre de licenciement* ».

Elle en conclut que la production de ces témoignages était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur tenu d'**assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs**, premier intérêt en présence, et que l'atteinte portée au **principe d'égalité des armes**, second intérêt en présence, était strictement proportionnée au but poursuivi. Les témoignages litigieux auraient donc dû être pris en considération par les juges du fond.

Les quatre pourvois concernaient des demandes de dommages-intérêts fondées sur des manquements qui, selon les salariés requérants, étaient de nature à leur ouvrir un droit à réparation automatique. Étaient en cause :

- l'absence de suivi médical régulier des travailleurs de nuit, imposé par l'article L. 4624-1 du Code du travail ;
- la violation de l'obligation de garantir la prise effective par le salarié de ses congés payés, qui découle de la directive nº 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ;
- l'absence de suivi de la charge de travail des salariés au forfait-jours, en méconnaissance des stipulations issues de l'accord collectif l'instituant et des dispositions légales *(C. trav., art. L. 3121-60, L. 3121-64 et L. 3121-65)* ;
- l'application d'un accord de forfait- jours ne prévoyant pas de garanties suffisantes sur le suivi de la charge de travail du salarié.

Dans chaque cas, les juges d'appel avaient reconnu l'existence des manquements invoqués, mais refusé l'octroi de dommages-intérêts, faute de preuve d'un préjudice spécifique. À juste titre, selon la Cour de cassation.

Absence de suivi de la charge de travail des salariés au forfait-jours

Même verdict s'agissant du manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'évaluation et de suivi effectif de la charge de travail des salariés en forfait-jours : ce manquement n'ouvre pas de droit acquis à réparation. Et ce, que le manquement soit lié :

- au non-respect, par l'employeur, des clauses de l'accord collectif instituant le forfait-jours ou des dispositions légales applicables en la matière *(nº 24-10.452)* ;
- ou bien de l'insuffisance de garanties posées en la matière par les dispositions conventionnelles prévoyant le recours au forfait-jours *(nº 23-19.669)*.

Comme le relève la Cour de cassation, dans le premier cas, la convention individuelle de forfait est privée d'effet et dans le second, elle est nulle, ce qui, dans les deux hypothèses, ouvre droit pour le salarié « au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre ». Celui-ci dispose donc déjà d'un moyen d'action lui permettant d'obtenir une compensation en cas de manquement. Ce n'est ainsi qu'à la condition de pouvoir démontrer l'existence d'un « préjudice distinct » de celui que vient réparer l'octroi d'un rappel d'heures supplémentaires que le salarié pourra obtenir une indemnisation supplémentaire.