LETTRE D'INFORMATION

JANVIER 2025

Inaptitude : de la non-reprise du paiement des salaires à la résiliation judiciaire

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur doit tenter de le reclasser dans un emploi adapté à ses capacités ou à défaut procéder au licenciement pour inaptitude. Si le salarié n'a été ni reclassé ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la réception de l'avis médical d'inaptitude, l'employeur a l'obligation de reprendre le paiement des salaires. Si l'employeur ne reprend pas le paiement des salaires, le salarié peut-il demander la résiliation judiciaire de son contrat ?

Dans cette affaire, une cadre commerciale est déclarée inapte le 21 novembre 2017 mais ne sera licenciée que le 28 mai 2018. Elle saisit entre temps le conseil de Prud'hommes pour obtenir la résiliation judiciaire, procédure qui consiste a demander aux juges de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur. N'ayant pas obtenu gain de cause devant la Cour d'appel, la salariée porte l'affaire en cassation. Et la Cour de cassation tranche cette fois en sa faveur : le non-paiement des salaires est un manquement suffisant pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, avec les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Au-delà de la non-reprise du paiement des salaires, le fait de maintenir délibérément le salarié dans une situation « d'inactivité forcée » au sein de l'entreprise constitue également un manquement de l'employeur à ses obligations.

Cass,soc 18 décembre 2024 n°23-11507 D

NOUS CONTACTER

Justi-CE Formation et Conseil
03 21 52 85 38
Béthune

Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr

Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry

La Cour de cassation reconnaît le « harcèlement moral institutionnel »…

…dans « l'affaire France Telecom ». La Chambre criminelle énonce 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 aux fins de parvenir à une réduction des effectifs, 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, est constitutif d'un harcèlement moral institutionnel permettant de condamner les dirigeants sur la base du Code pénal.

Cass,crim 21 janvier 2025 n°22-87145 FSBR

Désignation du délégué syndical : la jurisprudence apporte des précisions

En plus d'avoir 18 ans et un an d'ancienneté, le salarié désigné délégué syndical (DS) doit être choisi, en priorité, parmi les candidats ayant recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles. Le syndicat a cependant des options alternatives s'il ne reste plus aucun candidat ayant atteint les 10 %, ou aucun des candidats présentés par le syndicat ne remplit la condition de 10 % ou encore l'ensemble des élus ou des candidats remplissant la condition de 10 % renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS. Dans ces hypothèses, le syndicat peut alors choisir le DS parmi les autres candidats, ou à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, 28 candidats renoncent avant même les élections professionnelles à devenir délégué syndical dans l'hypothèse où ils obtiendraient le score électoral de 10 %, le syndicat souhaitant désigner deux adhérents comme délégués syndicaux. L'employeur conteste les deux désignations et obtient gain de cause. Dans un arrêt du 22 janvier 2025, la Cour de cassation précise que si un adhérent peut devenir délégué syndical lorsque tous les candidats ont renoncé au mandat, cette renonciation ne peut être réalisée par avance. Autrement dit, la renonciation au mandat de DS ne peut intervenir qu'après le 1er tour des élections professionnelles…ce qui n'était pas le cas en l'occurrence. Les désignations sont donc annulées.

Cass, soc 22 janvier 2025 n°23-22216 FB

L'actualité sociale en bref...

- **Titre -restaurant :** l'utilisation à titre dérogatoire pour tout produit alimentaire est prolongée jusqu'au 31 décembre 2016 *(loi 2025-56 du 21 janvier 2025)* ;

- **Nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée :** annoncé en novembre 2024 et appelé APLD « rebond », un amendement au projet de Loi de Finances 2025 donne une idée du dispositif, qui s'apparente à celui de l'APLD créée dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19. Le but est de permettre à des entreprises fragilisées par la conjoncture de ne pas disparaitre alors même que leur activité est viable à long terme. SI la loi est votée en l'état, les accords ou documents pourraient être soumis à l'administration pour validation dès le 1er mars prochain, à suivre…

- **Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidat :** le protocole d'accord préélectoral ne peut pas aller plus loin que les règles fixées par le Code du travail, en imposant de commencer la liste par un homme, peu importe qu'il s'agisse en l'occurrence du sexe majoritaire dans les 3 collèges de l'entreprise. Le Code du travail ne prévoyant que l'obligation d'alterner entre un candidat de chaque sexe, la liste qui commence par une femme est donc valide (*Cass. soc. 8 janvier 2025, n° 24-11781 FB) ;*

- **Cadeaux et bons d'achats alloués par le CSE :** le seuil d'exonération de cotisations sociales correspondant à 5% du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale est de 196 euros pour 2025 ;

- **Forfaits mobilités durables :** le bulletin officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) mis à jour, précise que le covoiturage avec un membre de la famille entre bien dans le champ du Forfaits mobilités durables, aucune disposition légale ou réglementaire ne limitant le dispositif aux salariés d'une même entreprise ;

- **Harcèlement sexuel et droit à réintégration du salarié protégé :** un salarié protégé accusé de harcèlement sexuel prend acte de la rupture de son contrat de travail, l'employeur ne l'ayant pas réintégré suite au refus de l'inspection du travail d'autoriser le licenciement. L'employeur conteste pour sa part ce refus devant le Tribunal administratif. La Cour d'appel qui avait fais droit à la demande du salarié, est censurée par les juges de la Cour de cassation au motif, qu'elle aurait dû vérifier s'il n'existait pas une impossibilité de réintégration du fait d'un risque de harcèlement sexuel *(cass, soc, 8 janv 2025 n°23-12574).*