

JUIN 2024

N°20

JURIS'CADRES

LA NEWSLETTER JURIDIQUE FO-CADRES



USAGE ABUSIF DU DROIT DE RETRAIT : L'EMPLOYEUR PEUT PRATIQUER UNE RETENUE SALARIALE SANS SAISIR LE JUGE

L'employeur n'est pas tenu de saisir préalablement le juge pour pouvoir pratiquer une retenue sur salaire en cas d'exercice injustifié du droit de retrait par un salarié. C'est la solution que retient la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 22 mai, qui s'aligne, ce faisant, sur la position déjà retenue par la chambre criminelle depuis 2008. Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 509 du 22 mai 2024, Pourvoi n° 22-19.849

CONGÉS PAYÉS : UN SYNDICAT PEUT AGIR EN RECONNAISSANCE DES DROITS À CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE

Une organisation syndicale a qualité pour demander en justice la reconnaissance, au bénéfice des salariés dont elle représente l'intérêt commun, qu'il soit enjoint à l'employeur d'appliquer à l'ensemble de ses salariés le mode de calcul de l'indemnité de congés payés qu'elle estime conforme au droit communautaire et de leur reconnaître rétroactivement un droit aux congés pour les périodes de suspension de leurs contrats de travail. TJ Nanterre, 25 avr. 2024, ord. n° 23/05445

REFUSER UN CHANGEMENT D'HORAIRE DE NUIT À UN HORAIRE DE JOUR EN RAISON D'OBLIGATIONS FAMILIALES N'EST PAS UNE FAUTE

Le refus du salarié de passer d'un horaire de nuit à un horaire de jour, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque ce changement porte une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale et est incompatible avec des obligations familiales impérieuses. Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-21.814 F-B

ACTION EN EXÉCUTION D'UN ACCORD COLLECTIF : UN SYNDICAT PEUT AGIR SANS METTRE EN CAUSE TOUS LES SIGNATAIRES

Les syndicats professionnels, qu'ils soient ou non signataires, sont recevables à demander sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail, l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. L'action d'un syndicat en exécution d'un accord collectif, qu'il en soit ou non signataire, n'est pas subordonnée à la mise en cause de tous les signataires de l'accord. Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-12.780 F-B

LA MENTION D'UN BURN-OUT SUR UN ARRÊT DE TRAVAIL NE CONSTITUE PAS UNE FAUTE DÉONTOLOGIQUE DU MÉDECIN

Le Conseil d'Etat a affirmé que la constatation d'un syndrome d'épuisement professionnel sans analyse des conditions de travail ne constitue pas un certificat tendancieux ou de complaisance. Les médecins peuvent donc légitimement établir des arrêts de travail pour burn-out en se basant sur les seules déclarations du salarié. De ce fait, le salarié pourra bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale. CE, 4e-1e ch. réunies, 28 mai 2023, n° 469089

UNE PRIME VERSÉE RÉGULIÈREMENT PENDANT QUATRE ANS PEUT CONSTITUER UN ÉLÉMENT DE RÉMUNÉRATION CONTRACTUALISÉ

Un salarié perçoit régulièrement pendant quatre années consécutives une prime d'un montant à peu près constant. Cette prime, bien que ne figurant pas dans le contrat du salarié, peut constituer un élément de rémunération contractualisé, retient la Cour de cassation. Une contractualisation sans écrit est possible, rappelle la haute juridiction, en application des règles de droit commun du code civil. Si l'employeur diminue le montant de cette prime sans l'accord du salarié, ce dernier peut réclamer un rappel de salaire. Cass. soc., 22 mai 2024, n° 23-10.076 non publié.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE : LA COUR DE CASSATION CLARIFIE LA DURÉE MAXIMALE

La Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 12 juin 2024 que les salariés exerçant des fonctions syndicales ont droit à un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale de 18 jours par an. Elle a également indiqué que si un employeur refuse abusivement ce congé, le salarié peut demander des dommages-intérêts. Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302, publié

UN ENREGISTREMENT DÉLOYAL PEUT ÊTRE CONSIDÉRÉ RECEVABLE POUR PERMETTRE AU SALARIÉ DE FAIRE RECONNAÎTRE UN ACCIDENT DU TRAVAIL.

La Cour de cassation valide la recevabilité d'une preuve déloyale. Elle précise que la Cour d'appel a bien analysé la pièce au regard des critères définis dans ses arrêts précédents (notamment 22 décembre 2023) et, en particulier, a relevé que la production de cette pièce était indispensable à l'exercice par le salarié de son droit à voir reconnaître tant le caractère professionnel de l'accident résultant de cette altercation que la faute inexcusable de son employeur à l'origine de celle-ci. Cass. soc., 6 juin 2024, n° 22-11.736

