

JUILLET 2024

N°21

JURIS'CADRES

LA NEWSLETTER JURIDIQUE FO-CADRES



EXPERTISE POUR RISQUE GRAVE : L'AUDITION DES SALARIÉS PAR L'EXPERT DU CSE NE NÉCESSITE PAS L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR

L'expert désigné pour une expertise en cas de risque grave peut auditionner les salariés de l'entreprise sans l'accord préalable de l'employeur, à condition d'obtenir le consentement des salariés concernés. Il n'a donc pas à obtenir l'accord de l'employeur, à la différence de l'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 22-10.082

HARCÈLEMENT MORAL : LA COUR DE CASSATION RENFORCE LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La Cour de cassation a jugé pour la première fois que le harcèlement moral d'un représentant du personnel, en lien avec l'exercice de ses fonctions syndicales, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession, ouvrant ainsi la possibilité pour le syndicat d'agir en justice pour obtenir réparation. Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 22-22.803

VISITE MÉDICALE DE REPRISE : L'EMPLOYEUR NE PEUT EXIGER DU SALARIÉ QU'IL REPRENNE SON POSTE DANS L'ATTENTE DE LA VISITE

L'employeur doit organiser la visite médicale de reprise sans pouvoir exiger le retour préalable du salarié dans l'entreprise. L'inaction de l'employeur, en dépit des relances du salarié, justifiait donc la rupture du contrat de travail à ses torts via une résiliation judiciaire, dès lors que ce manquement empêchait la poursuite du contrat de travail. Cass. soc. 3 juillet 2024, n° 23-13784 FB

LA RENONCIATION À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE NOTIFIÉE PAR E-MAIL ALORS QU'UN RECOMMANDÉ EST EXIGÉ N'EST PAS VALABLE

La cour d'appel, qui a constaté que la clause de non-concurrence prévoyait la possibilité pour l'employeur de renoncer à cette clause par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de quinze jours maximum après la notification de la rupture du contrat de travail, et que celui-ci y avait renoncé par l'envoi d'un courriel, a exactement retenu que l'employeur n'avait pas valablement renoncé à la clause de non-concurrence. Cass. soc. 3 juillet 2024 n° 22-17.452

L'ÉCHEC DU SALARIÉ À ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS PAR L'EMPLOYEUR PAR LA FAUTE DE CE DERNIER, OBLIGE CELUI-CI À PAYER LE MONTANT MAXIMUM PRÉVU POUR LA PART VARIABLE

Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. À défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement, comme s'il avait réalisé ses objectifs. Cass. soc. 12 juin 2024 n°22-17063

LA COUR DE CASSATION RECONNAÎT POUR LA PREMIÈRE FOIS QUE LES COMPORTEMENTS SEXISTES CONSTITUENT UN MOTIF LÉGITIME DE LICENCIEMENT POUR FAUTE, EN VERTU DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR.

La Cour de cassation estime que les propos du salarié caractérisent une faute constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement, et ce indépendamment de l'attitude antérieure de l'employeur tenu à une obligation de sécurité pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Cass. soc., 12 juin 2024, n° 13-14.292

CONGÉS PAYÉS ET ARRÊTS MALADIE : UN SYNDICAT PEUT DEMANDER LA RÉGULARISATION COLLECTIVE DES DROITS DES SALARIÉS

Le Tribunal judiciaire de Nanterre a reconnu la légitimité d'un syndicat à demander au juge judiciaire de contraindre l'employeur à respecter les droits des salariés en arrêt maladie quant à l'acquisition de congés payés. Cette régularisation peut concerner non seulement l'avenir, mais également le passé. Tribunal judiciaire de Nanterre, 25 avril 2024 n° 24/00044

GÉOLOCALISATION DES REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

La Cour de cassation a rappelé que toute modification du contrat de travail d'un salarié protégé, telle que l'introduction d'un système de géolocalisation, ne peut être imposée sans son accord. Si le salarié refuse cette modification, l'employeur doit initier une procédure de licenciement appropriée. Si l'employeur impose unilatéralement la modification et que cela rend la poursuite du contrat de travail impossible, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ce qui produira les effets d'un licenciement nul et non d'une démission. Cass. soc. 20-3-2024 n° 22-13.129 F-D

