

20 décisions marquantes de la Cour de cassation (1^{er} semestre 2023)

Dossier de synthèse

Juillet 2023



Sommaire

Thème 1 : Rémunération	3
Thème 2 : Durée du travail	3
Thème 3 : Santé et sécurité au travail	4
Thème 4 : Rupture du contrat de travail.....	6
Thème 5 : Preuve	8

Thème 1 : Rémunération

Décision n° 1 relative à l'attribution de titre restaurant pour une demi-journée travaillée (Cour de cassation, chambre sociale, 13 avril 2023, n° 21-11.322)

Pour prétendre à un titre restaurant, il faut que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier. En principe donc, le salarié qui ne travaille que le matin ou l'après-midi ne peut pas en bénéficier. Mais attention, la situation peut se complexifier en présence de plages horaires variables.

Dans cette affaire, un salarié sollicite l'attribution de titre restaurant pour chaque vendredi travaillé depuis plusieurs années. Ce dernier accomplissait 36 heures de travail sur 4,5 jours. Le vendredi après-midi étant une demi-journée non travaillée. Pour ce jour de la semaine, il devait accomplir 4 heures de travail, étant entendu qu'il était soumis aux plages horaires variables suivantes :

- le matin : 7h30 à 9h15 ;
- la pause méridienne d'au minimum 30 minutes entre 11h15 à 14h ;
- l'après-midi : 16h à 19h.

La Cour de cassation constate alors qu'un repas était effectivement compris dans son horaire journalier de travail, et pour cause :

- aucune disposition contractuelle ou conventionnelle n'imposait au salarié d'effectuer ses 4 heures de travail de façon continue ;
- quelles que soient l'heure à laquelle il commençait et la façon dont il organisait son temps de travail du vendredi matin, ses horaires de travail recoupaient nécessairement la pause déjeuner.

Elle en déduit donc que ce dernier avait droit à un titre restaurant, et ce, qu'importe la prise effective de sa pause déjeuner.

Décision n° 2 relative à l'acquisition d'une prime d'arrivée et à son remboursement en cas de démission (Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2023, n° 21-25.136)

Dans une logique d'attractivité ou de fidélisation, certains employeurs s'engagent à accompagner la prise de poste d'un salarié par le versement d'une somme d'argent relativement importante. On parle alors de prime « d'arrivée », « de bienvenue » ou encore « golden hello ».

La Cour de cassation a récemment jugé qu'un employeur pouvait :

- d'une part, subordonner le versement intégral de cette prime à une condition de présence minimum ;
- d'autre part, exiger son remboursement au prorata des mois de travail non accomplis en cas de démission.

En l'espèce, un salarié s'était vu verser une prime d'arrivée de 150 000 €. Tenu à une condition de présence minimum de 36 mois, il avait démissionné au terme de 14 mois. Dès lors, il a dû procéder à son remboursement à hauteur de 1/36^e pour les 22 mois manquants.

Thème 2 : Durée du travail

Décision n° 3 relative au préjudice découlant du dépassement de la durée maximale de travail quotidienne (Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2023, n° 21-22.281)

Par principe, la durée quotidienne de travail ne saurait excéder 10 heures. Pour autant, cette limite peut être exceptionnellement rehaussée :

- en cas de dérogation accordée par l'inspection du travail ;
- en cas d'urgence ;
- dans certains cas prévus par un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

A l'instar de la durée maximale hebdomadaire, la Cour de cassation a indiqué que le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail causait nécessairement un préjudice au salarié et lui ouvrait automatiquement droit à réparation.

Décision n° 4 relative à la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein à compter de la première irrégularité (Cour de cassation, chambre sociale, 7 juin 2023, n° 21-25.574)

Le salarié à temps partiel dispose d'une durée de travail inférieure à celle définie par la loi ou, si celle-ci est moindre, par une convention collective.

Dans certaines circonstances toutefois, un salarié à temps partiel peut accomplir des heures complémentaires, c'est-à-dire travailler au-delà de la durée définie dans son contrat de travail. Pour autant, l'accomplissement de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie au niveau de la durée légale ou conventionnelle le cas échéant.

A défaut, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps plein, et ce, précise la Cour de cassation, à compter uniquement de la première irrégularité. Pour rappel, un seul dépassement suffit à justifier cette requalification.

Thème 3 : Santé et sécurité au travail

Décision n° 5 relative à la protection du salarié victime d'un accident du travail après l'envoi de la lettre de licenciement (Cour de cassation, chambre sociale, 25 janvier 2023, n° 21-17.791)

Un accident du travail est un accident qui survient « par le fait ou à l'occasion du travail » du salarié, et ce, quelle qu'en soit la cause.

Le salarié victime d'un tel accident voit son contrat de travail suspendu et bénéficie, en outre, d'une protection particulière contre les mesures de licenciement. Ainsi, sous peine de nullité, son contrat ne peut être rompu qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de le maintenir pour un motif étranger à l'accident.

Toutefois, la situation n'est pas la même lorsque l'accident du travail survient durant la procédure de licenciement. La Cour de cassation rappelle, en effet, que si la lettre de licenciement a été envoyée au salarié avant qu'il ne soit victime d'un accident du travail, les effets de la mesure sont reportés à l'expiration de la période de suspension du contrat de travail.

Décision n° 6 relative à la tentative de suicide causée par l'imminence du licenciement (Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} juin 2023, n° 21-17.804)

L'accident survenant au temps et au lieu du travail est présumé imputable au travail.

Dans le cas contraire, c'est-à-dire si le salarié ne se trouve pas sous la subordination de l'employeur, cette présomption d'imputabilité est écartée. A charge pour ce dernier ou ses ayants droit d'établir un lien entre l'évènement et le travail.

Pour les juges de la Cour de cassation, constitue un accident du travail la tentative de suicide d'un salarié, sur le lieu de travail, causée par la connaissance de l'imminence de son licenciement, et ce, malgré sa survenance hors du temps de travail et l'intention démonstratrice de ce dernier.

Décision n° 7 relative à l'obligation pour l'employeur d'assurer un suivi de la charge de travail de ses salariés en (Cour de cassation, chambre sociale, 13 avril 2023, n° 21-20.043)

En vertu de son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Par cet arrêt inédit, à destination de tous les salariés, la Cour de cassation a considéré que manquait à cette obligation, l'employeur qui ne justifiait pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels permettant d'évoquer la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle.

Décision n° 8 relative à la dénonciation de faits de harcèlement moral (Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, n° 21-21.053)

Sauf mauvaise foi, un salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné ou relaté des faits constitutifs de harcèlement moral.

Jusqu'alors, pour bénéficier de cette protection, le salarié devait, de lui-même, qualifier les faits d'agissements de harcèlement moral.

Mais la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence. A présent, le salarié doit en bénéficier même s'il ne procède pas directement à cette qualification.

Décision n° 9 relative à la caractérisation de faits de harcèlement moral par le juge prud'homal malgré la relaxe de l'employeur au pénal (Cour de cassation, chambre sociale, 18 janvier 2023, n° 21-10.233)

La caractérisation du harcèlement moral s'opère différemment entre les juridictions civiles et pénales.

En effet, sur le plan pénal, la réalité d'une infraction suppose, entre autres, l'existence d'un élément intentionnel. Or, sur le plan civil, ce facteur n'est pas exigé.

Partant de ce constat, la Cour de cassation en a déduit que le principe d'autorité de la chose jugée, selon lequel la solution adoptée par le juge pénal s'impose au juge civil, n'a pas vocation à s'appliquer lorsque la relaxe de l'employeur, poursuivi pour des faits de harcèlement moral, est exclusivement fondée sur l'absence d'élément intentionnel.

Dans cette hypothèse, cela laisse toute latitude au juge civil de mener sa propre analyse des faits et de retenir, le cas échéant, l'existence d'un harcèlement moral.

Focus sur la réparation du préjudice d'anxiété

Par trois arrêts, la Cour de cassation a acté des avancées notables sur la réparation du préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante ou à une autre substance nocive ou toxique.

Dans un premier arrêt du 8 février 2023 (n° 21-14.451), la chambre sociale reconnaît aux salariés le droit de solliciter la réparation du préjudice moral issu du manquement de l'employeur à son obligation de loyauté. Dans cette affaire, l'employeur avait utilisé de l'amiante, illégalement et à l'insu de tous, pendant plusieurs années. A notre sens, cette indemnisation peut se cumuler avec celle du préjudice d'anxiété dans la mesure où elles sanctionnent des manquements à des obligations distinctes (obligation de sécurité et de loyauté).

Un second arrêt rendu à cette même date (n° 20-23.312) acte la possibilité pour les salariés mis à disposition d'engager la responsabilité civile de leur entreprise utilisatrice. Pour cela, ils doivent démontrer que celle-ci a manqué aux obligations mises à sa charge par le Code du travail et que ce manquement est la cause de leur préjudice d'anxiété.

Enfin, par un arrêt du 24 mai 2023 (n° 21-17.536), la Cour de cassation précise que les salariés sont éligibles à l'ACAATA même si l'inscription administrative de leur établissement survient postérieurement à l'introduction de leur action en justice. De fait, l'indemnisation de leur préjudice d'anxiété doit être automatique.

Thème 4 : Rupture du contrat de travail

Décision n° 10 relative au licenciement des salariés demandeurs d'élections professionnelles non protégés (Cour de cassation, chambre sociale, 28 juin 2023, n° 22-11.699)

Tout salarié sollicitant l'organisation d'élections professionnelles ne bénéficie pas d'une protection spéciale contre les mesures de licenciement.

La Cour de cassation a toutefois dégagé une solution inédite à leur égard : l'interdiction des mesures de rétorsion.

Alors, le simple fait que le licenciement soit prononcé simultanément à la transmission de leur demande ne permet pas, en soi, de présumer l'existence d'une représaille. Une démonstration doit être réalisée.

Pour déterminer qui, de l'employeur ou du salarié, doit accomplir cet exercice, il convient de se référer aux termes de la lettre de licenciement :

- si les faits invoqués caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement : le salarié doit prouver l'existence d'une mesure de rétorsion ;
- si les faits invoqués ne caractérisent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement : l'employeur doit démontrer que la rupture du contrat de travail ne constitue pas une mesure de rétorsion.

Décision n° 11 relative aux conditions de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement économique (Cour de cassation, chambre sociale, 5 avril 2023, n° 21-10.391)

La consultation du CSE n'est pas automatique dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. Celle-ci n'est obligatoire que si l'employeur procède à un licenciement collectif, c'est-à-dire au licenciement d'au moins deux salariés sur une période de 30 jours consécutifs.

D'après la Cour de cassation, le nombre de salariés initialement visés par le projet importe peu.

Dès lors, si ce dernier envisage trois licenciements économiques et que deux des salariés concernés acceptent une proposition de reclassement, alors le licenciement perd sa dimension collective. Par conséquent, le licenciement du salarié restant peut être effectué sans consultation du CSE.

Décision n° 12 relative au détournement de la procédure de licenciement applicable aux salariés protégés (Cour de cassation, chambre sociale, 22 mars 2023, n° 21-21.561)

Le régime spécial de protection, dont bénéficie certains salariés, astreint l'employeur à suivre une procédure de licenciement plus exigeante. A ce titre, il doit recueillir une autorisation auprès de l'inspection du travail.

Or, juge la Cour de cassation, si l'administration rejette sa demande, il ne peut attendre l'expiration de la période de protection pour licencier le salarié sur les mêmes motifs que ceux ayant motivé ce refus antérieur.

A défaut, celui-ci se rend coupable d'un détournement de la procédure de protection.

Décision n° 13 relative au licenciement d'un salarié ayant dénoncé des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime (Cour de cassation, chambre sociale, 15 février 2023, n° 21-20.342)

Un salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou relaté, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La Haute juridiction précise que cette protection est opposable à l'employeur même si la procédure d'alerte graduée, alors à destination des lanceurs d'alerte, n'a pas été respectée.

Seule la mauvaise foi de ce dernier permet d'envisager son licenciement. Or, celle-ci ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Décision n° 14 relative aux effets de la rupture conventionnelle sur la clause de dédit-formation (Cour de cassation, chambre sociale, 15 mars 2023, n° 21-23.814)

La clause de dédit-formation formalise un engagement réciproque entre l'employeur et le salarié. Alors que le premier s'engage à financer une formation dont les frais réels excèdent les dépenses imposées par la loi ou la convention collective, le second s'engage à rester dans l'entreprise pour une durée minimale.

Ce faisant, si le salarié quitte, à son initiative, l'entreprise préalablement au terme défini, l'employeur est autorisé à exiger le remboursement, intégral ou partiel, des frais de formation engagés.

Seulement, retient la Cour de cassation, en cas de rupture conventionnelle, le salarié ne peut être tenu à un tel remboursement. Et pour cause, qu'importe l'instigateur, ce mode de rupture manifeste une volonté partagée de mettre fin à la relation de travail et n'est donc exclusivement imputable à aucune des parties.

Décision n° 15 relative à la remise d'un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle au salarié (Cour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2023, n° 21-23.041)

L'employeur et le salarié souhaitant recourir à la rupture conventionnelle doivent en négocier les modalités au cours d'un ou de plusieurs entretiens (ex : date de la rupture, indemnité de rupture, etc.).

Une fois définies, celles-ci doivent être formalisées dans une convention de rupture établie en 3 exemplaires : un pour le salarié, un pour l'employeur, un pour l'inspection du travail qui sera chargée de l'homologuer.

La Cour de cassation indique que l'exemplaire destiné au salarié doit lui être remis lors de la signature de la convention. A défaut de quoi, la convention de rupture doit être annulée.

Décision n° 16 relative à la rétractation d'une démission équivoque (Cour de cassation, chambre sociale, 29 mars 2023, n° 21-13.628)

La validité d'une démission suppose que le salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Une fois portée à la connaissance de l'employeur, le salarié ne peut plus se rétracter.

Cependant, si la position de ce dernier manque de clarté, l'employeur peut lui demander de préciser sa volonté. Ce qui, par extension, peut aboutir à une rétractation.

La Cour de cassation a ainsi jugé que la démission d'un salarié :

- est équivoque lorsqu'elle fait état de manquements de l'employeur ;
- et est rétractée lorsque ce dernier précise par la suite, à la demande de l'employeur, qu'il avait agi de façon impulsive.

Décision n° 17 relative à la rupture anticipée du CDD en raison d'une faute grave du salarié (Cour de cassation, chambre sociale, 15 mars 2023, n° 21-17.227)

Passée la période d'essai, un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être rompu avant son terme que dans des situations précisément identifiées.

Cette rupture est alors envisageable en cas de faute grave du salarié, c'est-à-dire de faute d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise.

Vigilance toutefois, comme l'indique la Cour de cassation, la faute de nature à justifier la rupture anticipée du CDD doit avoir été commise durant l'exécution de ce dernier. Ainsi, en cas de CDD successifs, l'employeur ne peut motiver la rupture d'un contrat sur la base d'une faute commise au cours de l'exécution d'un précédent contrat.

Focus sur le Barème Macron

Par deux arrêts du 11 mai 2022, la Cour de cassation a confirmé la conformité du barème Macron à la convention n° 158 de l'OIT.

Depuis lors, son application ne fait l'objet d'aucune exception (Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} février 2023, n° 21-21.011 et 29 mars 2023, n° 21-14.993).

Pour autant, même si la position de la Haute juridiction est suivie par la grande majorité des cours d'appel, certaines d'entre elles persistent dans la résistance.

Cette position est adoptée, entre autres, par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B, 16 mars 2023, n° RG 21/02048 et 22 juin 2023, n° RG 21/03352).

Thème 5 : Preuve

Décision n° 18 relative à la communication des bulletins de salaire d'autres salariés masculins (Cour de cassation, chambre sociale, 8 mars 2023, n° 21-12.492)

Afin de prouver l'existence d'une inégalité de traitement, une salariée sollicite en référé la communication des bulletins de paie de huit salariés masculins occupant des postes de niveau comparable au sien.

La Cour de cassation définit la marche à suivre pour les juges du fond.

D'abord, rechercher si cette communication est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de l'inégalité de traitement et proportionnée au but poursuivi et s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits.

Ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, il faut vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées.

En l'espèce, la Cour de cassation confirme que la communication de ces éléments, portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

La salariée était donc fondée à obtenir la communication des bulletins de salaires des huit autres salariés avec occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la rémunération brute totale cumulée par année civile.

Décision n° 19 relative à la communication de divers éléments concernant d'autres salariés non syndiqués (Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} juin 2023, n° 22-13.238 et suivants)

Afin de prouver l'existence d'une discrimination syndicale, trente-et-un salariés sollicitent en référé la production des bulletins de salaire et d'un tableau récapitulant des informations relatives à l'évolution de carrière d'un panel de salariés non syndiqués placés dans une situation comparable.

Transposant sa précédente jurisprudence du 8 mars 2023 (n° 21-12.492), la Cour de cassation indique la marche à suivre pour les juges du fond.

D'abord, rechercher si cette communication est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination syndicale et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits.

Ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées.

En l'espèce, la Cour de cassation confirme que cette communication d'éléments, portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit le droit à la preuve des salariés éventuellement victimes de discrimination.

Les trente-et-un salariés pouvaient donc obtenir la communication de ces documents.

Décision n° 20 relative à la recevabilité d'une preuve tirée d'un dispositif de vidéosurveillance illicite (Cour de cassation, chambre sociale, 8 mars 2023, n° 21-17.802)

L'installation d'un dispositif de vidéosurveillance est soumise à plusieurs préalables (être proportionnée à l'objectif poursuivi, information des salariés et du CSE).

A défaut, le dispositif est illicite et rend, en principe, les preuves qu'il révèle irrecevables en justice. Pour autant, indique la Cour de cassation, leur exclusion des débats n'est pas systématique.

Afin d'apprécier leur recevabilité, le juge saisi doit :

- s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci ;
- rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié ;
- apprécier le caractère proportionné de l'atteinte portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

Dans cette affaire, les enregistrements tirés du dispositif de vidéosurveillance n'étaient pas recevables dans la mesure où l'employeur disposait d'un autre moyen de preuve qu'il n'avait pas versé aux débats.