

Lettre d'information – Mai 2023

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 15 minutes

Actualités jurisprudentielles



L'employeur est-il dans l'impossibilité de réintégrer un salarié victime de harcèlement moral ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
19 avril 2023,
n°21-25.221**

Rappel : Le code du travail prévoit que dans certains cas le juge peut annuler le licenciement d'un salarié ce qui entraîne de plein droit sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent s'il la demande (*L. 1235-3-1 du code du travail*).

Cette réintégration doit être écartée uniquement lorsqu'elle est impossible (*L. 1235-3-1 du code du travail*).

L'affaire : Un salarié saisit le Conseil de prud'hommes de demandes au titre d'un harcèlement moral.

Il est licencié quelques mois plus tard en raison de son inaptitude et d'une impossibilité de reclassement.

Dans le cadre de l'action prud'homale en cours, il sollicite la nullité de son licenciement et sa réintégration.

L'employeur soutient que la réintégration serait impossible si les juges considéraient que l'inaptitude du salarié avait été causée par le harcèlement car il y aurait un risque d'exposer de nouveau le salarié à une situation de harcèlement moral.

La Cour d'appel (CA Paris, 7 octobre 2021, n°18/08606) :

- reconnaît l'existence d'une situation de harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude du salarié et juge le licenciement nul ;
- ordonne la réintégration du salarié estimant que la situation de harcèlement moral tout comme une inaptitude constatée plusieurs années avant la décision d'appel ne constituent pas une impossibilité de réintégration.

La Cour de cassation valide l'analyse des juges d'appel estimant :

- d'une part, que « *l'existence du harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude du salarié ayant conduit à la nullité du licenciement ne constitue pas une impossibilité de réintégration* », et
- d'autre part, qu'au jour où a statué la Cour d'appel, l'impossibilité de reclassement ne pouvait pas être caractérisée par une inaptitude constatée 4 ans auparavant.

Cette décision, publiée au Bulletin, s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation qui a déjà jugé dans des espèces inédites que ne caractérisent pas une impossibilité de reclassement les rapports conflictuels entre les parties (*Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-23.831 ; Cass. soc., 14 février 2018, n° 16-22.360*).

Le salarié démissionnaire doit-il rembourser une partie de son « golden hello » ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,**

Le contrat de travail d'un salarié prévoit une prime de bienvenue/« golden hello ».

11 mai 2023,
n°21-25136

La clause est rédigée de la manière suivante :

« Le salarié percevra à titre de prime initiale, la somme brute de 150 000 € dont le paiement interviendra dans les 30 jours de l'entrée en fonction du salarié conformément aux termes du contrat de travail.

Dans le cas où le salarié démissionne ou si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde à la fin de la troisième année à compter de la date de commencement, le salarié pourra conserver 1/36e de la prime d'arrivée pour chaque mois complet de travail après la date de commencement. Le solde de la prime initiale sera remboursable à la société à la date de la rupture ou au jour où la notification du licenciement est faite, à la plus proche des deux dates. »

Conformément aux termes du contrat de travail, l'employeur verse au salarié 150.000 € bruts dans les 30 jours suivants son embauche.

Le salarié démissionne 14 mois après son embauche.

Dans le cadre de son départ, l'employeur lui demande de rembourser la somme de 79 166,67 € bruts.

N.B : Cette somme correspond à 19/36ème des 150.000 € bruts. La décision ne le précise pas mais le salarié a sans doute réalisé 3 mois de préavis ce qui explique le montant de 19/36ème ($36 - (14 + 3) = 19$).

Le salarié refuse tout remboursement estimant que la clause contractuelle est nulle en ce qu'elle soumettait le versement de la prime à certaines conditions ce qui portait atteinte à sa liberté de démissionner.

L'employeur saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le remboursement de la prime, et obtient gain de cause.

Le salarié interjette appel et la Cour d'appel infirme le jugement prud'homal (CA Paris, 9 septembre 2021, n° 19/02239).

Pour la Cour d'appel :

- si l'employeur peut assortir de conditions la prime qu'il institue, encore faut-il que celles-ci ne portent pas atteinte aux libertés et droits fondamentaux du salarié ;
- en subordonnant l'attribution de la prime de bienvenue à la présence du salarié à une date postérieure à son versement, l'employeur a porté atteinte à la liberté de travailler ;

- le salarié est donc en droit de conserver l'intégralité de la prime de 150.000 € bruts.

L'employeur se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation casse la décision d'appel estimant qu'une clause convenue entre les parties, dont l'objet est de fidéliser le salarié dont l'employeur souhaite s'assurer la collaboration dans la durée, peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

Pour la Cour de cassation, le salarié démissionnaire peut donc se voir imposer le remboursement de sa prime de bienvenue au prorata du temps qu'il n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

N.B : Dans sa décision, la Cour de cassation insiste sur le caractère indépendant de la rémunération de l'activité salariée de la prime. En effet, si la prime était liée à la rémunération de l'activité du salarié, son versement ne pourrait être soumis à une condition de présence à une date postérieure à son versement, sans porter atteinte à la liberté de travailler du salarié (*Cass. soc., 6 juillet 2022, n°21-12.242*).

Le CSE ou les organisations syndicales sont-ils recevables à contester l'absence d'octroi de titres-restaurant aux salariés en télétravail ?

**Cour d'appel de
Versailles,
11 mai 2023,
n°22/02913**

Une société conclut un accord cadre sur le télétravail excluant la prise en charge des frais de restauration des télétravailleurs.

Le CSE et les organisations syndicales de la société assignent l'employeur devant le Tribunal judiciaire estimant que cette disposition est contraire au principe d'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés travaillant en présentiel.

Le Tribunal judiciaire juge que :

- les organisations syndicales sont recevables à agir ;
- le CSE est irrecevable en ses demandes, faute de démontrer son intérêt et sa qualité à agir

Un appel est formé et le CSE comme les organisations syndicales sont déclarés irrecevables à agir par la Cour d'appel de Versailles, au motif qu'ils ne démontrent pas « *leur intérêt et leur qualité à agir* ».

Les juges d'appel justifient leur décision de la manière suivante :

- Concernant les organisations syndicales : en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, les organisations syndicales sont recevables pour demander l'exécution de l'application d'un accord collectif de travail. En revanche, elles ne sont pas recevables « à solliciter le paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées ou à demander la régularisation de situations individuelles, qui impliquerait de déterminer, pour chaque salarié, le contenu et les modalités des avantages qui lui sont dus. ». En d'autres termes, les organisations syndicales sont recevables à agir pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent mais pas l'intérêt individuel de ses membres",
- Concernant le CSE : le CSE n'a pas qualité à agir car il n'est pas signataire de l'accord collectif critiqué.

En pratique, cette décision implique que :

- les télétravailleurs qui souhaiteraient invoquer une inégalité de traitement, devront agir individuellement devant le Conseil de prud'hommes pour obtenir notamment réparation du préjudice subi ;
- les entreprises ont tout intérêt à sécuriser leur pratique par l'intermédiaire d'un accord collectif.

On ne peut exclure qu'intervienne un pourvoi en cassation contre cet arrêt, ce dont nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

La rupture conventionnelle conclut dans un contexte de harcèlement moral est-elle valable ?

**Conseil d'Etat,
4ème et 1ère
chambres réunies,
13 avril 2023,
n°459213**

Rappel : La rupture conventionnelle doit garantir la liberté de consentement des parties (*L. 1237-14 du code du travail*).

En cas de vice du consentement, la rupture est nulle et emporte les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul.

A cet égard, la Cour de cassation a jugé que :

- des faits de harcèlement n'affectent pas, en eux-mêmes, la validité de la rupture conventionnelle (*Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-21.550*) ;
- la rupture est néanmoins nulle si le consentement du salarié a été vicié en raison d'un harcèlement moral (*Cass. soc., 29 janvier 2020, n°18-24.296*) ou sexuel (*Cass. soc., 4 novembre 2021, n°20-16.550*), ou de menaces et pressions (*Cass. soc., 8 juillet 2020, n°19-15.441*).

En d'autres termes, le harcèlement ne vicie pas automatiquement le consentement du salarié. Ce dernier doit démontrer en quoi son consentement a été vicié.

Ces principes ont été récemment confirmés par la Cour de cassation qui a jugé que la salariée qui, au moment de la signature de la rupture conventionnelle, était dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral, résultant notamment de propos déplacés réguliers, voire quotidiens, de nature discriminatoire et des troubles psychologiques qui en sont résultés, a vu son consentement vicié. La convention de rupture est donc nulle (*Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-21.345*).

L'affaire : En l'espèce, un salarié titulaire de différents mandats attaque son employeur devant le Conseil de prud'hommes pour harcèlement moral. Il agit également en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

L'employeur engage pour sa part une procédure de licenciement mais n'obtient pas l'autorisation de l'inspection du travail.

Le salarié et l'employeur concluent finalement une rupture conventionnelle qui est autorisée par l'inspection du travail.

Quelques mois plus tard, le salarié saisit le Ministre du travail d'une demande d'annulation de cette autorisation de rupture conventionnelle, au motif que son consentement aurait été vicié par le harcèlement qu'il avait subi. Le recours hiérarchique est rejeté.

Le salarié engage alors un recours contentieux.

Le Tribunal administratif et la Cour administrative d'appel ayant rejeté son recours, le salarié forme un pourvoi devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat approuve la Cour administrative d'appel et juge que l'existence de faits de harcèlement moral n'est pas de nature, par elle-même, à faire obstacle à ce que l'inspection du travail autorise une rupture conventionnelle, sauf à ce que ces faits aient vicié le consentement du salarié. Or tel n'était pas le cas, en l'espèce, selon le juge administratif, qui s'est notamment appuyé sur l'ancienneté des manquements de l'employeur et les conditions de conclusion de la convention de rupture.

Les jurisprudences de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat sont donc alignées.

Il convient néanmoins de rester vigilant dans ce type de situation et de faire la lumière sur les éventuels faits de harcèlement avant de s'engager dans une procédure de rupture conventionnelle avec un salarié se disant victime de tels faits.

Le salarié dont la convention annuelle de forfait en heures est nulle ou privée d'effet, peut-il être reconnu cadre dirigeant ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
11 mai 2023,
n°21-25522**

Rappel : Le recours à une convention annuelle de forfait en heures doit être prévue par un accord collectif (*L. 3121-63 du code du travail*).

En l'absence d'un tel accord collectif, la convention est inopposable au salarié dont le temps de travail doit être apprécié sur la base de 35h/semaine. Le salarié est alors en droit de solliciter des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine.

L'affaire : Un salarié embauché en qualité de Directeur Général des opérations saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires au motif que sa convention annuelle de forfait en heures lui serait inopposable car ne reposant sur aucune disposition conventionnelle.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et condamne l'employeur à lui verser un rappel de salaire au titre :

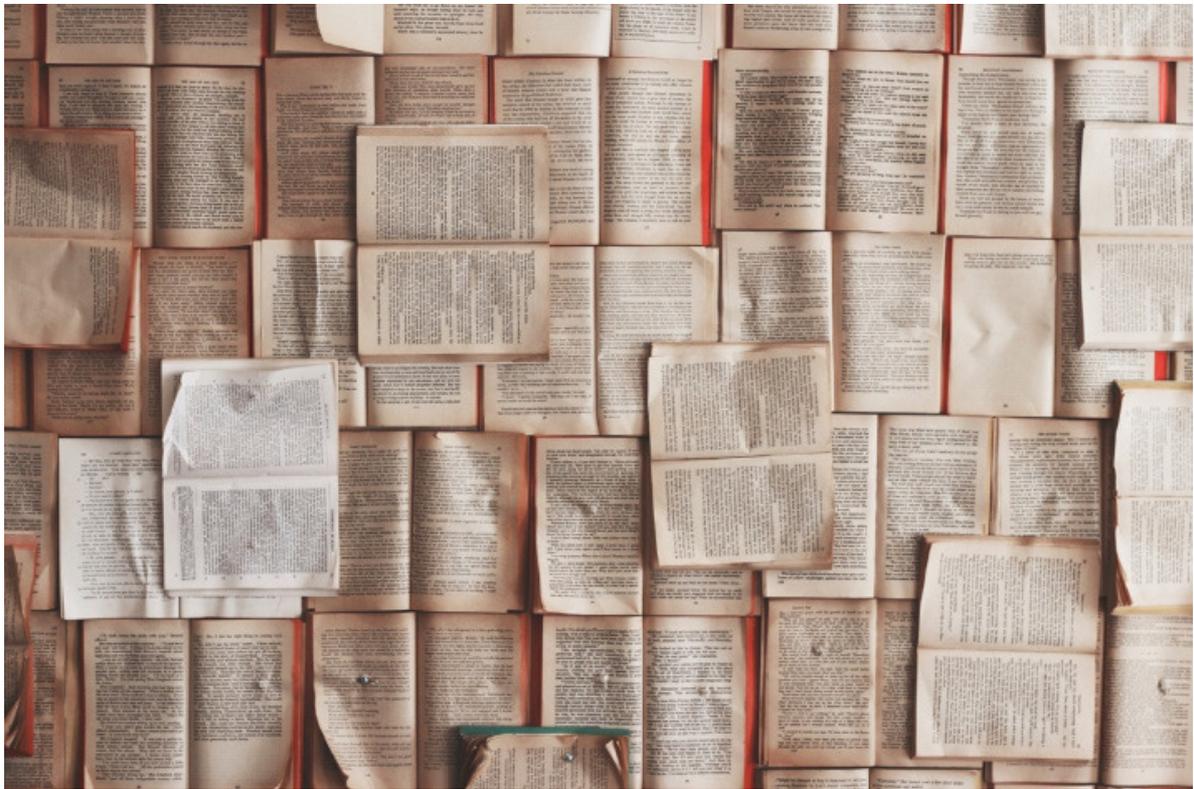
- des heures supplémentaires
- de la contrepartie obligatoire en repos compte tenu des heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'employeur se pourvoit en cassation et soutient que le salarié remplissait les conditions pour être reconnu cadre dirigeant, ce qui, *de facto*, l'exonérerait du paiement des heures supplémentaires

Pour l'employeur, la conclusion d'une convention de forfait annuelle en heures n'était pas incompatible avec le statut de cadre dirigeant.

La Cour de cassation approuve le raisonnement des juges d'appel estimant que la conclusion d'une convention de forfait annuelle en heures, ultérieurement déclarée illicite ou privée d'effet, ne permet pas à l'employeur de soutenir que le salarié relevait de la catégorie des cadres dirigeants

Actualités légales et réglementaires



Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

La réforme des retraites en bref



**Âge légal de départ
(Articles 10, I-2° à 5°
et XXX-B)**

Au 1^{er} septembre 2023, l'âge légal de départ à la retraite passe progressivement, pour les générations nées à compter du 1^{er} septembre 1961, de 62 à 64 ans (en 2030 pour les assurés nés en 1968).

**Durée de cotisation
(Article 10, I-2° à 5°)**

Accélération de la réforme « Tourraine », la durée de cotisation requise pour percevoir une retraite à taux plein atteindra 43 annuités dès 2027.

Les mères auront la garantie de bénéficier d'au moins 2 trimestres d'assurance pour éducation ou adoption. Le parent violent ou maltraitant pourra en perdre le bénéfice.

**Majoration « éducation
» et « adoption »
(Articles 12, 13 et 14)**

Au moins la moitié des majorations « éducation » et « adoption » est garantie à la mère (2 trimestres).

Le parent condamné pour violences envers un enfant peut être privé des majorations pour enfant (parent privé de l'exercice de l'autorité parentale ou qui s'est vu retirer l'autorité parentale par une décision du juge pénal, à la suite d'une condamnation pour un crime ou un délit commis à l'encontre de son enfant).

**Rachat de trimestres
(Article 10, I-6°, I-7°,
I-8°, V-2°, XXIII, XXV)**

Les possibilités de rachat de trimestres sont assouplies (grands sportifs, rachat des trimestres d'études, périodes de stages, etc.).

**Montant minimum de
la pension
(Article 18)**

La réforme garantie, pour une carrière complète, une pension équivalente à 85% du SMIC net.

Suppression des régimes spéciaux (Article 1)

La majorité des régimes spéciaux sont supprimés (les nouveaux entrants seront affiliés au régime général).

Pénibilité (Article 17, III-3° à 6°)

Le compte professionnel de prévention (C2P) pourra financer un projet de reconversion professionnelle. Deux fonds de prévention de l'usure professionnelle sont créés.

Cumul emploi-retraite (Article 26, I-2° à 6°, XI et XII)

Afin d'inciter les seniors à conserver/reprendre une activité professionnelle, le cumul emploi-retraite intégral permettra la création de nouveaux droits à la retraite.

Harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite (Article 4, I et II)

Les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite sont soumises dès le 1er septembre 2023 à un régime social unique afin d'éviter le recours massif à la rupture conventionnelle dans les années précédant l'âge légal de la retraite.

De nombreux décrets et arrêtés attendus avant l'été

Plusieurs dispositifs de la réforme des retraites doivent encore être précisés par de nombreux décrets d'application et plusieurs arrêtés qui seront vraisemblablement publiés d'ici cet été, pour une entrée en vigueur de la réforme prévue au **1er septembre 2023**.

Arrêté du 5 avril 2023 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486) - SYNTEC

Un arrêté d'extension du 5 avril 2023 (publié au Journal officiel le 28 avril) a rendu obligatoire plusieurs avenants de la convention collective SYNTEC depuis le 1er mai 2023 :

- L'avenant n°46 du 16 juillet 2021 emportant réécriture de la convention collective;
- L'avenant n°1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n°46 du 16 juillet 2021 relatif aux délais de prévenance en cas de rupture de période d'essai, de modification de l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et de modification de l'indemnité de mise à la retraite ;
- L'avenant n°2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n°46 du 16 juillet 2021 modifiant plusieurs articles notamment en matière de période d'essai, d'ancienneté ou encore d'indemnité de licenciement ;
- L'avenant n°3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n°46 du 16 juillet 2021 relatif au travail le dimanche et aux jours fériés.

A noter : Les dispositions de l'accord du 13 décembre 2022 relatif au congé pour interruption spontanée de grossesse sont entrées en vigueur pour toutes les entreprises

de la branche le 1er mai conformément à l'arrêté d'extension du 31 mars 2023 (JOFR du 13 avril 2023).

Par ailleurs, l'arrêté d'extension de l'avenant n°2 du 13 décembre 2022 à l'accord relatif à la durée du travail du 22 juin 1999 (qui réduit notamment l'obligation de deux entretiens obligatoires de suivi de la charge de travail pour les salariés en forfait annuel en jours à un seul entretien annuel) n'est toujours pas publié. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de sa publication.

Annonces et publications



Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Montant net social sur le bulletin de paie : mise à jour de la Foire Aux Questions (FAQ) du Ministère

Pour mémoire, une nouvelle rubrique, **le montant net social**, devra figurer sur les bulletins de salaire édités à compter du **1er juillet 2023**.

Il s'agit du revenu net obtenu après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.

La FAQ du 7 février dernier a été mise à jour. Elle apporte désormais des précisions sur les modalités de déduction des exonérations et allègements de cotisations salariales du montant net social et accorde un délai supplémentaire aux entreprises pratiquant le décalage de la paie pour se conformer à la nouvelle obligation.

La FAQ est disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le->

[montant-net-social-sur-le-bulletin-de-paie-foire-aux-questions](#)

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Violaine Goux

Avocate – Droit social
goux@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Erbertseder

Avocate – Droit social
erbertseder@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)