



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Actualité sociale

Mardi 18 février 2025



CLUB SOCIAL



Véronique ARGENTIN, Directeur des études sociales



Franck COURSOLLE, Expert-comptable



**Emeric JEANSEN, Maître de conférences, Université
Panthéon-Assas**



Sommaire

1. Actualité du temps de travail effectif
2. Actualité du droit des rémunérations
3. Jurisprudence marquante
4. En bref



Actualité du temps de travail effectif

Notion



Le temps de travail effectif est celui où le salarié est « à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (*C. trav., art. L. 3121-1*)

- Temps que l'employeur peut faire travailler
- Temps pas nécessairement un temps productif

Période entre l'entrée de l'entreprise et le lieu où se trouve les pointeuses

- Temps de travail effectif si des sujétions sont imposées au salarié sous peine de sanction disciplinaire démontrant qu'il se conforme aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-12841)

Temps de formation

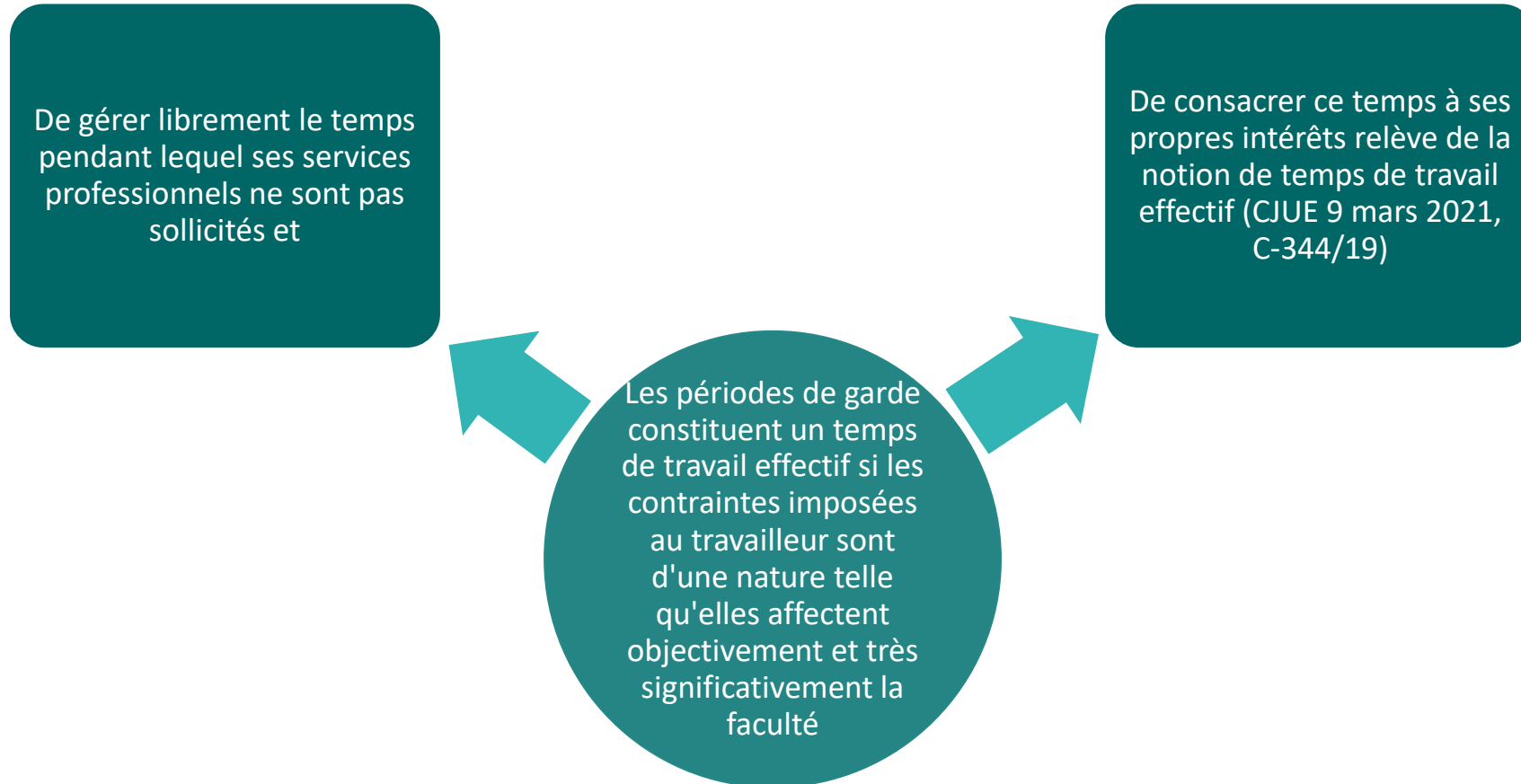


Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (C. trav., art. L. 6321-2)

N'est pas un temps de travail effectif

- La formation suivie par un salarié visant à obtenir une formation initiale lui faisant défaut (Cass. soc. 7 juin 2011, n° 10-14188)
- La formation susceptible de permettre d'accéder à un poste disponible de catégorie supérieure
- La formation qui s'inscrit dans le cadre d'une politique publique d'accès à l'emploi (Cass. soc. 16 octobre 2024, n° 22-19708)

Période de garde



Période de garde



Temps de travail effectif
pour le capitaine de
bateau tenu de rester à
bord entre deux croisières
afin de pouvoir, en cas de
besoin, effectuer des
manœuvres
(Cass. soc. 6 janvier 2021,
n° 19-16995)



Pas un temps de travail effectif, les périodes
d'attente entre deux trains pour l'ouvrier
nettoyeur de train non soumis à des contraintes
d'une intensité telle qu'elles affectent,
objectivement et très significativement, sa
faculté de gérer librement le temps pendant
lequel ses services ne sont pas sollicités

Le fait de devoir répondre aux appels de
l'employeur et d'être en tenue de travail
n'empêche pas de vaquer librement à des
occupations personnelles
(Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 23-17679)



**Pas un temps de travail
effectif**, les périodes de
mises à quai où le
chauffeur routier reste
présent alors que son
camion est en train d'être
chargé et déchargé
(Cass. soc. 28 février 2024,
n° 22-22203)

Temps de pause



La pause n'est pas un temps de travail effectif

- Pas de rémunération
- Sauf accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche ou contrat plus favorable (C. trav., art. L. 3121-8)

L'accord peut prévoir le paiement de la pause

- Sous forme de primes ou
- Comme du temps de travail effectif

Ce paiement ne transforme pas la pause en temps de travail effectif en matière de durée du travail (Cass. soc. 22 mai 2019, n° 17-26914)

La pause est un temps de travail effectif lorsque le salarié est tenu de rester à la disposition de l'employeur

Il ne suffit de faire apparaître que le salarié

- Ne peut pas quitter l'établissement (Cass. soc. 9 avril 2015, n° 12-24772)
- Est tenu de présenter un comportement irréprochable (Cass. soc. 3 juin 2020, n° 18-18836)
- Est astreint au port d'une tenue de travail (Cass. soc. 15 octobre 2014, n° 13-16645)

Le salarié tenu d'accueillir des clients (au téléphone et physiquement) n'est pas en pause (Cass. soc. 7 février 2024, n° 22-22308)

Temps de trajet



Temps de déplacement pour se rendre

- Du domicile au lieu d'exécution du travail intègre en principe le temps de repos (C. trav., art. L. 3121-4)
- D'un lieu de travail à un autre constitue un temps de travail effectif rémunéré comme tel (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685)

Le trajet de début et de fin de journée est un temps de travail effectif lorsque l'obligation est faite au salarié de se rendre au siège de l'entreprise à l'aller puis au retour du chantier (Cass. soc. 25 novembre 2020, n° 19-11526)

Si le salarié dort à l'hôtel

Temps de trajet pour se rendre à l'hôtel ne constitue pas un temps pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail

Sauf si, pendant ces temps de déplacement, le salarié est tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-18492)

Temps de trajet du salarié itinérant



Notion de salarié itinérant

- Salarié qui n'a pas de lieu de travail fixe ou habituel du fait que sa prestation de travail implique des déplacements quotidiens chez les différents clients de la société (Cass. soc., 24 mai 2023, n° 21-19549)

Déplacement entre le domicile et le premier et le dernier client de la journée constitue a priori un temps de repos

Si le salarié doit utiliser, pour effectuer le trajet entre les sites des clients et son domicile, un véhicule de l'entreprise, le temps de trajet entre l'employeur et le premier client constitue un temps de travail effectif

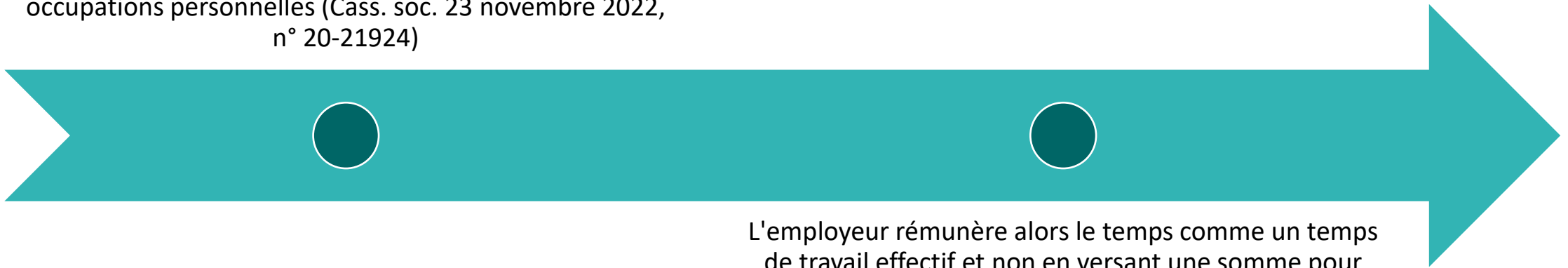
Sauf si le salarié n'est pas tenu de restituer le véhicule mis à sa disposition par l'employeur chaque soir ni même le week-end (Cass. soc., 15 nov. 2023, n° 21-25772)

Une indemnisation sous forme de repos ou financière serait accordée si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (C. trav., art. L. 3121-4)



Temps de trajet du salarié itinérant

Temps de trajet pour se rendre chez le premier client et pour aller du dernier client au domicile est un temps de travail effectif si le travailleur est tenu, pendant ces périodes, de se tenir à la disposition de l'employeur et de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc. 23 novembre 2022, n° 20-21924)



L'employeur rémunère alors le temps comme un temps de travail effectif et non en versant une somme pour compenser le temps anormal de trajet (Cass. soc. 28 février 2024, n° 22-11494)



Temps de trajet du salarié itinérant



Temps de trajet qualifié de temps de travail effectif si le salarié itinérant doit

- Tout en conduisant, être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre à divers interlocuteurs
- Transporter dans son véhicule du matériel à destination des clients (Cass. soc. 1^e mars 2023, n° 21-12068)



Ne suffit pas à considérer que le temps de trajet est un temps de travail effectif le fait que

- Le salarié soit tenu de rester joignable par ses collaborateurs (Cass. soc. 13 mars 2024, n° 22-11708)
- L'employeur opère un contrôle rétrospectif des temps de trajet justifié par la mise en place d'un dispositif d'indemnisation des trajets anormaux (Cass. soc. 25 octobre 2023, n° 20-22800)

Temps de trajet du salarié itinérant



La rémunération comme du temps de travail du trajet supérieur à une certaine durée n'emporte pas reconnaissance que l'ensemble du temps de trajet constitue un temps de travail effectif

La qualification dépend des conditions effectives d'accomplissement des trajets (Cass. soc. 15 janvier 2025, n° 23-19595)

La présence d'un système de géolocalisation sur le véhicule est un indice que le salarié est tenu de se conformer aux directives de l'employeur pendant le trajet

L'existence d'un interrupteur « vie privée » sur le véhicule permettant au salarié de désactiver la géolocalisation témoigne qu'il peut vaquer à ses occupations personnelles (Cass. soc. 25 octobre 2023, n° 20-22800)



Temps de trajet du salarié itinérant

Si le salarié itinérant est
contraint de dormir à l'hôtel

Temps de trajets effectué pour se
rendre à l'hôtel et en repartir

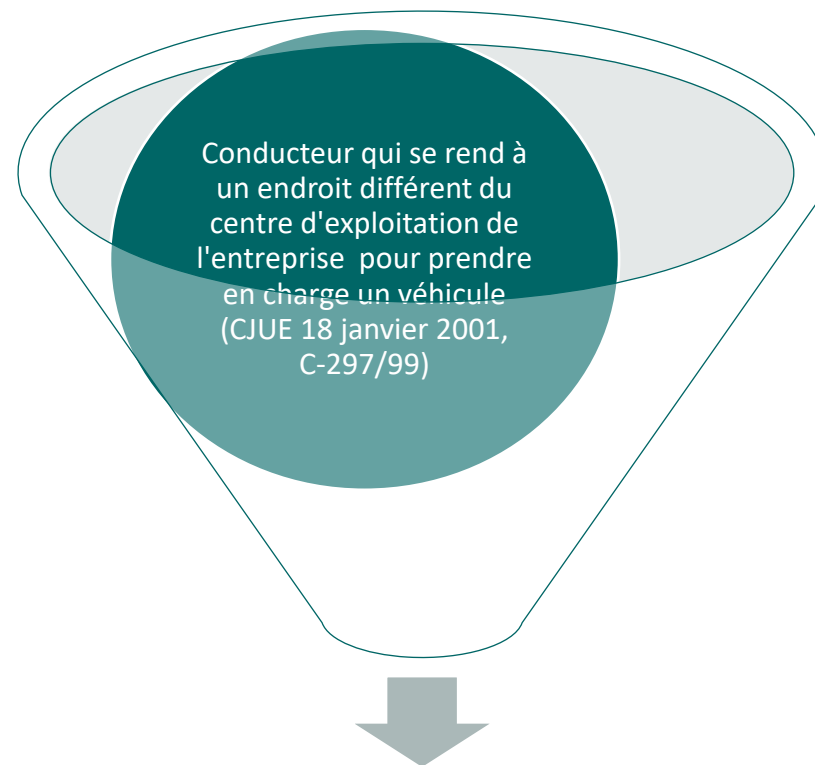
- Ne constitue pas, a priori, un temps entre deux lieux de travail mais un temps de déplacement non assimilé à du temps de travail effectif
- Constituerait un temps de travail effectif si, pendant ces déplacements, le salarié est tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (Cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-22445)

Temps de trajet du conducteur routier



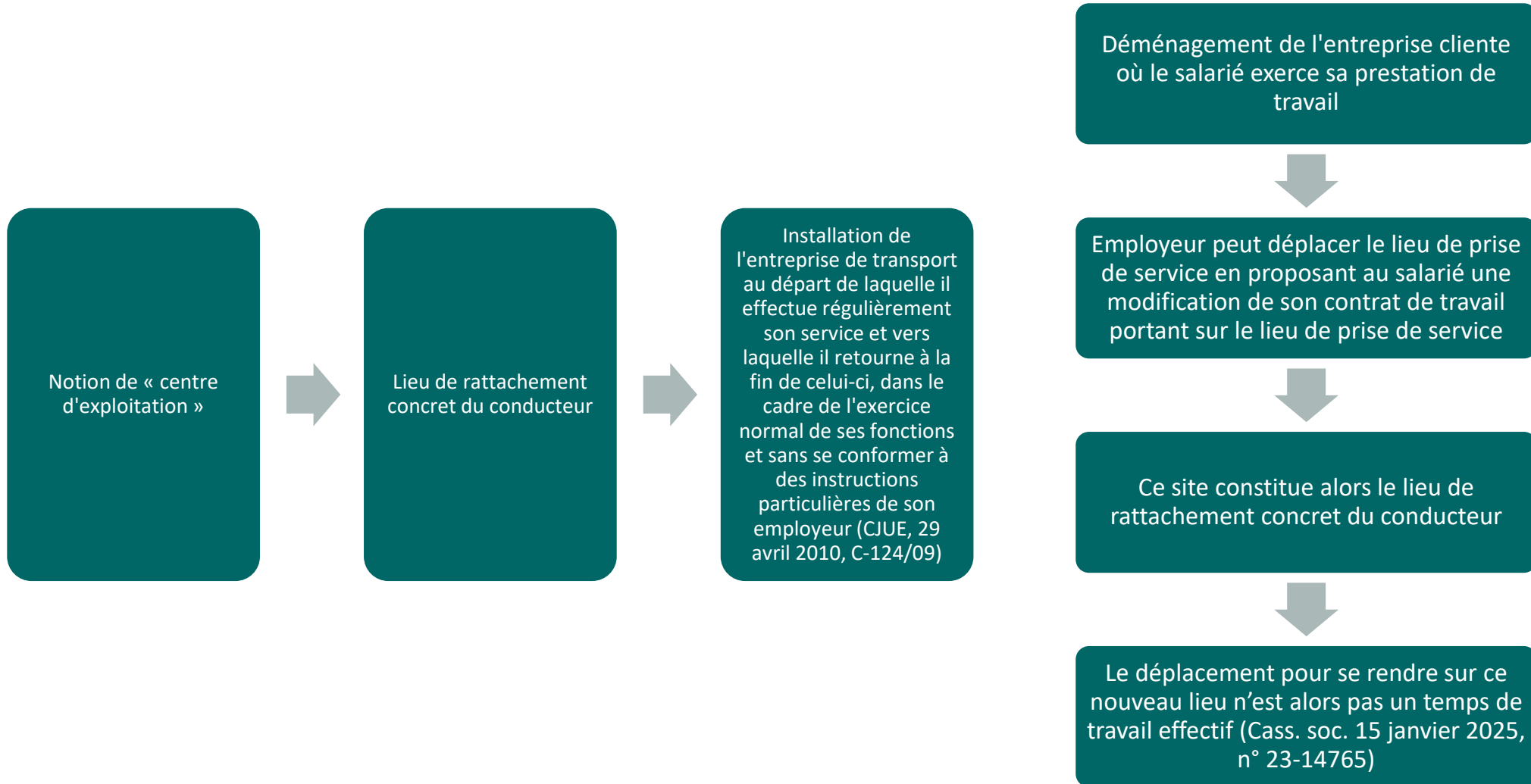
Temps passé par un conducteur routier pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule ou en revenir

- En principe un temps de repos
- Temps de travail effectif si le lieu de prise en charge du véhicule ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché (Rég. n° 561/2006 du 15 mars 2006, art. 9.2)



Temps de travail effectif

Temps de trajet du conducteur routier





L'actualité jurisprudentielle du droit des rémunérations

Obligation de rémunérer le salarié

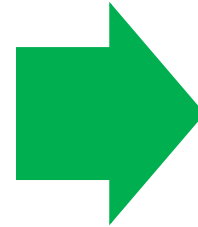


L'employeur est tenu de fournir un travail et de payer sa rémunération au salarié qui se tient à sa disposition

Cour d'appel : le salaire est dû lorsque le salarié reste à disposition de son employeur pour travailler, même s'il ne travaille pas

L'entreprise a fermé définitivement ses portes au mois de novembre 2018.

A cette date, le salarié ne pouvait ignorer qu'il avait cessé d'être à la disposition de l'employeur pour accomplir sa prestation de travail



Cass. soc. : En statuant ainsi, sans constater que l'employeur démontrait que le salarié avait refusé d'exécuter son travail ou ne s'était pas tenu à sa disposition, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés

Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 23-12270

Sommes à caractère discrétionnaire



Requalification du bonus en élément de rémunération

Cass. soc. 5 juillet 2023, n° 21-16694

- Un salarié avait régulièrement perçu un bonus chaque année au mois d'avril pendant 7 ans
- **Le bonus, nonobstant la qualification de discrétionnaire qui lui était donnée par l'employeur, n'était pas exceptionnel et avait été attribué au salarié régulièrement, chaque année**
 - Il constitue un élément de la rémunération du salarié
- Il est intégré à l'assiette de
 - L'indemnité compensatrice de congés payés
 - L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et
 - L'indemnité pour manquement à l'obligation de respect de la priorité de réembauche

Reconnaissance de la qualité de bonus discrétionnaire

Cass. soc. 15 janvier 2025, n° 23-11600

- N'a pas le caractère de salaire **une gratification bénévole dont**
 - **L'employeur fixe discrétionnairement les montants et les bénéficiaires et**
 - **Qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique**
- N'intègre pas l'assiette de calcul des indemnités de rupture et de l'indemnité due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cass. soc. 14 novembre 2024, n° 23-12912

- **Le bonus constitue une gratification bénévole car**
 - **Attribué et fixé de manière discrétionnaire**
 - **N'est garanti ni dans son principe ni dans son montant**

Caractère obligatoire de la rémunération versée par erreur



Cass. soc. 4 décembre 2024, n° 23-19528

Cour de cassation

L'allocation supplémentaire pour ancienneté était devenue, **en raison de son paiement systématique par l'employeur de 1994 à 2014**, indépendamment de toute condition conventionnelle d'attribution, un **élément de rémunération de la salariée**

Salariée demande rappel de prime d'ancienneté

Cour d'appel

Si l'employeur a versé une allocation supplémentaire conventionnelle jusqu'en 2014 inclus, il n'est pas justifié que la salariée avait atteint le niveau de rémunération exigé conventionnellement

L'erreur de l'employeur a porté sur le versement d'une allocation conventionnelle qui ne revêt pas le caractère d'une prime et ne peut être constitutive d'un droit acquis ou d'un usage

Respect des minima conventionnels



Demande de rappel de salaire en raison d'une sous-classification du salarié

Cass. soc. 10 juillet 2024, n° 23-15453

La qualification d'un salarié s'apprécie au regard

* Des **fonctions qu'il exerce réellement** au sein de l'entreprise
et

* De la **définition des emplois** donnée par la convention collective



Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie de démontrer qu'il assure effectivement, de façon habituelle, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique



La salariée ne présentait aucun élément propre à établir qu'elle prenait des « initiatives et responsabilités » pour « représenter l'entreprise à l'extérieur » justifiant la classification conventionnelle revendiquée

Elle ne peut prétendre au rappel de salaire correspondant à la classification conventionnelle revendiquée

Clause de variabilité de la rémunération



Contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération dès lors qu'elle

- Est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur
- Ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié
- N'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels

Cass. soc. 18 décembre 2024, n° 23-12995

- Clause du contrat : « la société pourra à tout moment modifier le barème des commissions et volumes ainsi que le taux de la prime de participation, en fonction des circonstances et notamment en cas de dépassement de pourcentage global des commissions figurant au barème pour l'ensemble du personnel de la société »
- L'employeur pouvait à tout moment modifier le barème des commissions et volumes ainsi que le taux de la prime de participation
 - Variation dépendait de la seule volonté de l'employeur

Droit à la prime d'objectif en cas de suspension du contrat



Cass. soc. 20 novembre 2024, n° 23-19352

Fondements

- La suspension du contrat dispense l'employeur de son obligation de rémunération
- Sauf clause contractuelle ou conventionnelle contraire, un salarié ne peut prétendre recevoir une prime lorsque la gratification a été instituée afin de rémunérer une activité ou récompenser les services rendus, que dans la mesure du travail effectivement accompli

Cour d'appel

- Condamnation de l'employeur au paiement de la prime d'objectif au montant maximum de la prime perçue précédemment
- Car il n'est pas prévu de suspension du versement de la prime en cas d'arrêt de travail

Cour de cassation

- Pas de droit à la prime qui dépendait de la réalisation d'objectifs car
 - Le contrat de travail avait été suspendu par un arrêt de travail pour maladie
 - Salarié ne se prévalait d'aucune clause de maintien de salaire

Assiette de la prime de 13^e mois



Convention collective

- Indemnité de 13e mois, égale à 1/12 de la rémunération brute perçue entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours

Sommes issues de l'utilisation, par le salarié, des *droits affectés sur son compte épargne-temps*



- * Les sommes correspondant au rachat des droits épargnés ne répondent à aucune périodicité
- * Elles ne sont pas relatives à la période de référence définie pour le calcul de l'indemnité de 13^e mois

Gratifications relatives aux *médailles du travail intègrent l'assiette de la prime de 13^e mois*

- * Prévues par la convention collective et versées à l'occasion du travail, sont obligatoires
- * Constituent une rémunération perçue pendant la période de référence

Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 22-23689

Egalité de traitement des télétravailleurs et travailleurs sur site



Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (C. trav., art. L. 1222-9, III)

Cass. soc. 4 décembre 2024, n° 23-13829

PEPA peut être modulé en fonction

- De la rémunération
- Du niveau de classification
- Des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19,
- De la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou
- De la durée de travail



DUE ne méconnaît pas l'égalité de traitement

- Attribue une PEPA aux salariés dont les fonctions devaient s'accomplir sur site mais qui se trouvaient en congés payés, en arrêt de travail pour maladie, pour garde d'enfant ou en raison de leur situation de personne vulnérable au virus
- Salariés en télétravail n'en bénéficiaient qu'au prorata du nombre de jours sur site

Situation identique à l'égard de l'avantage



Situation

- Prime de 13^e mois réservée aux agents de maîtrise et des cadres
- Salarié non-cadre demande le versement de la prime

Charge de la preuve

- Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ou similaire
- L'employeur apporte à son tour la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence

Solution

- Une prime de 13^e mois n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière
- Elle participe de la rémunération annuelle versée en contrepartie du travail, au même titre que le salaire de base
- La cour d'appel n'a pas caractérisé en quoi la salariée, employée en qualité d'agent de service dans la filière d'exploitation était dans une situation identique à celle des salariés de la filière administrative auxquels elle se comparait

Cass. soc. 20 novembre 2024, n° 23-15628



Justification d'une différence de traitement

Si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que

- Tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier
- A moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables

Cass. soc. 2 mai 2024, n° 22-12415

Cour d'appel déboute le salarié de la demande de « prime région »

- Selon l'employeur, elle est attribuée de manière discrétionnaire aux salariés les plus méritants



L'employeur ne peut pas opposer son **pouvoir discrétionnaire** pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente la différence de rémunération

Cass. soc. 6 novembre 2024, n° 23-16226

Cour d'appel condamne l'employeur sur le principe d'égalité de traitement

- L'expérience plus conséquente la salariée de référence justifierait tout au plus l'octroi d'une prime d'ancienneté mais pas une différence de salaire mensuel de base

L'ancienneté, à condition qu'elle ne soit pas déjà prise en compte dans une prime spéciale, peut justifier une différence de rémunération

Différence de traitement par accord de substitution



Situation

- Accord collectif de substitution prévoit une différence de traitement d'ordre temporel en fonction de la date de présence des salariés sur le site
- Maintien de l'indemnisation de frais de transport aux seuls anciens salariés du site de la société absorbée qui bénéficiaient de cet avantage à la date d'effet de l'accord
- Refus d'accorder l'avantage à un salarié employé avant la signature de l'accord de substitution muté sur le site postérieurement à l'accord

Cass. soc. 5 février 2025, n° 22-24000

La différence de traitement instaurée par l'accord d'entreprise

- Doit être considérée comme présumée justifiée
- N'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle

Droit à la rémunération de l'entreprise d'accueil en cas de transfert



Cass. soc. 11 septembre 2024, n° 23-19239

Hypothèse d'une fusion-absorption

- Entreprise absorbante reprend les usages de l'entreprise absorbée
- Puis, prend l'engagement unilatéral de verser un bonus aux seuls salariés de l'entité d'origine pour compenser la différence de situation entre les deux collectivités de travail
- Des salariés de l'entreprise transféré réclament ce bonus sur le fondement de l'égalité de traitement

L'employeur ne peut refuser aux salariés transférés le bénéfice, dans l'entreprise d'accueil, des avantages collectifs, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, au motif que ces salariés tiennent des droits d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert



Si l'employeur est légalement tenu de maintenir les avantages issus d'un engagement unilatéral, en vigueur au jour du transfert, dont jouissaient les salariés transférés, il ne peut refuser à ces mêmes salariés le bénéfice des avantages résultant d'engagements unilatéraux en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil

Élément non envisagé dans l'arrêt

Principe de faveur

Pas de cumul des avantages ayant le même objet

Caractère collectif de la participation



Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale bénéficient de leurs dispositions

Demandeur était expatrié auprès d'une société mexicaine avec **suspension** de son contrat de travail français

Il n'est pas possible d'opposer à un salarié expatrié pour lui refuser une prime d'intéressement ou de participation le fait qu'ils n'exécutent pas leur activité en France ou qu'ils n'y sont pas rémunérés

La clause d'un accord d'intéressement ou de participation excluant les salariés détachés à l'étranger ou expatriés est réputée non écrite

Cass. soc. 15 mai 2024, n° 22-21109

Evolution de la rémunération des permanents syndicaux



Salariés avec plus de 30 % d'heures de délégation sur l'année bénéficient d'une évolution de rémunération sur l'ensemble de la durée de leur mandat au moins égale (C. trav., art. L. 2141-5-1)

Aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable

A défaut, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise

Salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable (Cass. soc. 20 décembre 2023, n° 22-11676)

- Ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période

En l'absence de salarié relevant de la même catégorie professionnelle, l'évolution de la rémunération du salarié doit être déterminée par référence (Cass. soc. 22 janvier 2025, n° 23-20466)

- Aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise
- Y compris lorsque des augmentations individuelles résultent d'une promotion entraînant un changement de catégorie professionnelle

Evolution de la rémunération pendant le congé maternité



Au retour de congé de maternité, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération de la salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 1225-26*)

Ces augmentations ne sont pas dues pour la période du congé de maternité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu



L'employeur n'est tenu de les verser qu'à l'issue du congé et pour la période postérieure à celui-ci



Sauf accord collectif plus favorable

Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-11582

Prescription de l'action en paiement de la rémunération



L'action en paiement du salaire se prescrit par 3 ans (C. trav., art. L. 3245-1)

Cass. soc. 4 décembre 2024, n° 23-17650

Distinction recevabilité de l'action / objet de la demande

Action recevable si le salarié saisit la juridiction prud'homale dans les 3 ans suivant la rupture du contrat

Si la saisine est postérieure à la rupture, la demande peut porter sur les

- * 3 années précédant la rupture du contrat de travail
- * Même si le salarié avait connaissance antérieurement des éléments lui permettant d'exercer son action (participation à la négociation collective)

Prescription de l'action en paiement de la rémunération



La durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée

Demande de requalification du statut de cadre dirigeant en statut de cadre, sachant que

- Positionnement en qualité de cadre-dirigeant le 4 janvier 2010
- Licenciement le 28 septembre 2018
- Saisine du CPH le 28 juin 2019

Solution

- La demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la qualité de cadre dirigeant n'est pas prescrite
- Peut demander un rappel de salaire sur les 3 années précédant la rupture de son contrat

Cass. soc. 4 décembre 2024, n° 23-12436

Prescription de l'action en paiement de la rémunération



La durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée

Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-15695

- Attribution de **jours de repos** en contrepartie d'un temps de pause durant lequel le salarié est tenu de rester à la disposition de l'employeur

Nature de la demande

- Elle se rattache à l'exécution du contrat de travail
- Elle est soumise à la prescription biennale

Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-12844

- Action en paiement de la **contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence**
 - Fin du préavis le 26 février 2015
 - Saisine du CPH le 29 octobre 2018

Solution

- Recevabilité de la demande
- Indemnité de non-concurrence a la nature d'une indemnité compensatrice de salaire
- La prescription court à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible



Jurisprudence marquante

Harcèlement moral institutionnel



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

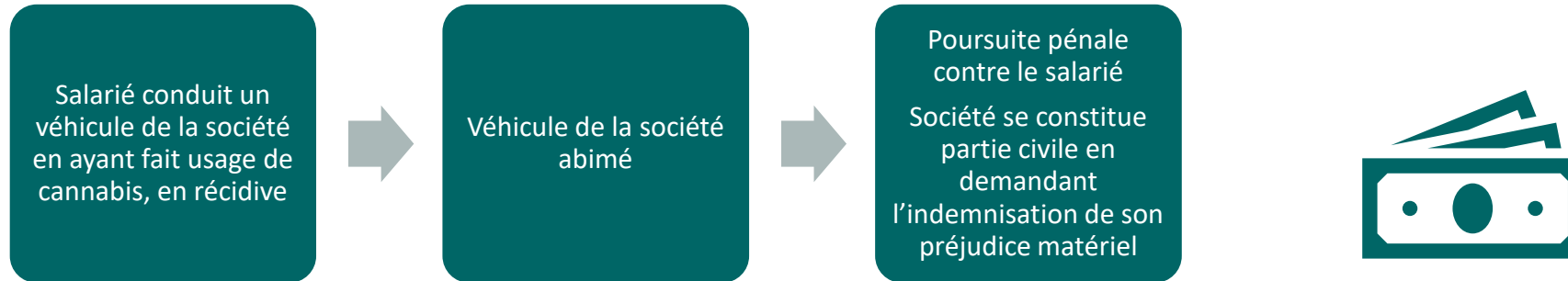
La caractérisation de l'infraction de harcèlement moral, prévu à l'article 222-33-2 du Code pénal, n'exige pas, lorsque les agissements reprochés ont pour objet la dégradation des conditions de travail, qu'ils concernent un ou plusieurs salariés en relation directe avec leur auteur ni que les salariés victimes soient individuellement désignés



Peut caractériser une **situation de harcèlement moral institutionnel**, 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 de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, 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

Responsabilité civile du salarié auteur d'une infraction pénale



Cass. crim. 14 janv. 2025, n° 24-81365

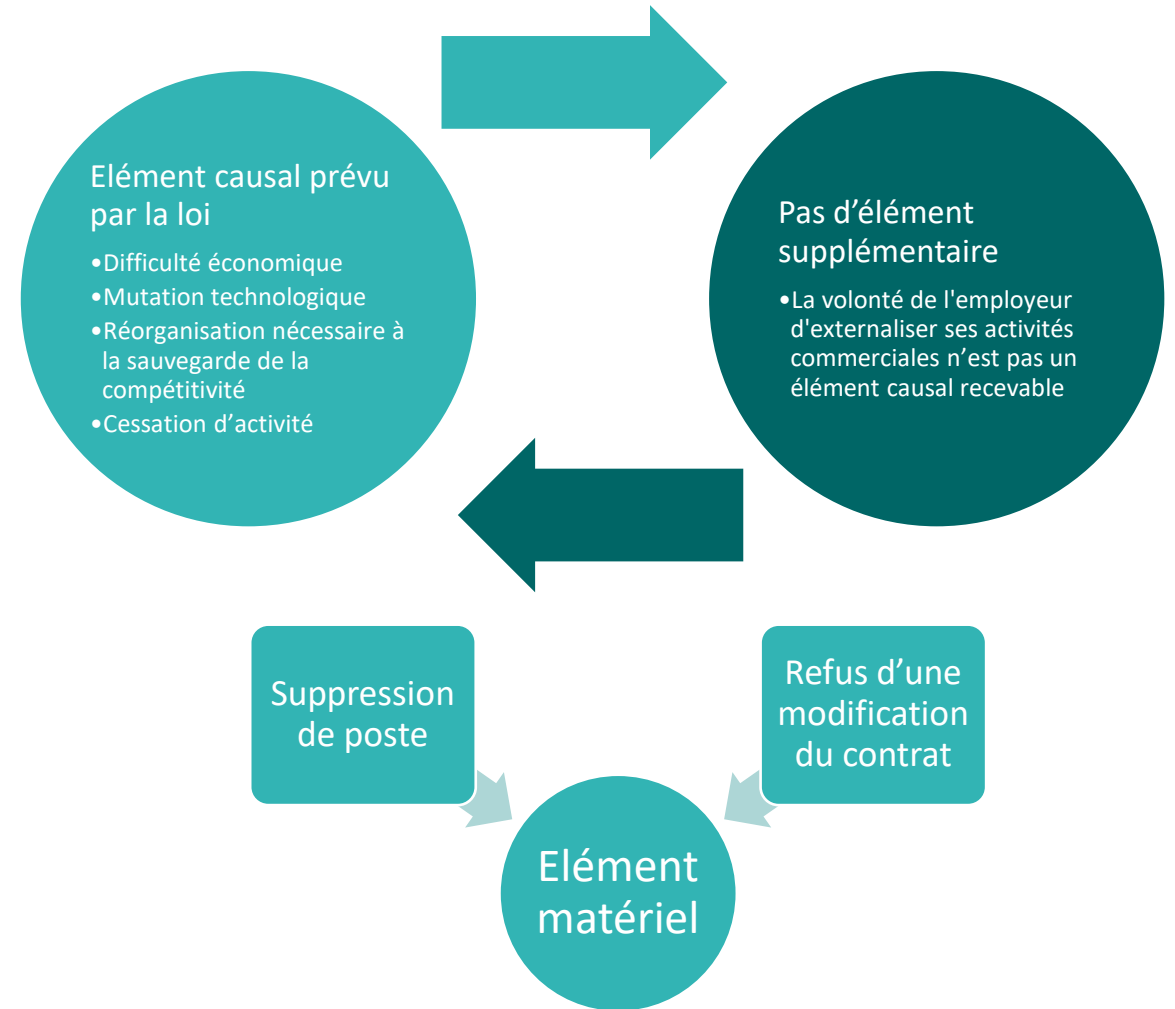
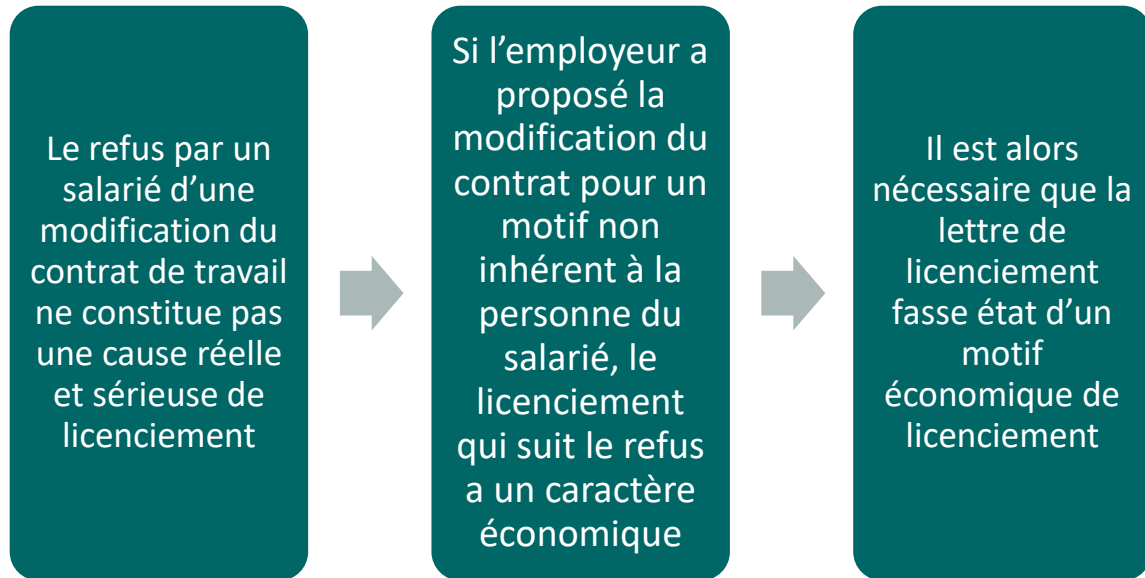
Salarié condamné à indemniser

- Par la seule caractérisation de la faute pénale
- Sans avoir à caractériser une faute lourde
- Ni une intention de nuire à l'encontre de l'employeur

Refus d'un changement de lieu de travail



Cass. soc. 22 janvier 2025,
n° 22-23468



Licenciement pour fait de la vie personnelle



Cass. soc. 22 janvier 2025, n° 23-10888

un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail



Un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise résultant d'un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire



Le licenciement prononcé pour faute, pour des faits qui, bien que commis au cours d'un voyage organisé par l'employeur à titre de récompense, s'étaient déroulés hors du temps et du lieu de travail, ce dont il ressortait qu'ils relevaient de la vie personnelle du salarié



= Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Régime social de l'indemnité transactionnelle



La transaction prévoit que la somme allouée au salarié avait pour objet de réparer les préjudices, notamment moraux et professionnels, dont il entendait se prévaloir en raison des conditions dans lesquelles il avait exercé ses fonctions et avait été privé de son emploi



L'indemnité versée en exécution de la transaction ayant mis fin au litige ne constituait pas un élément de rémunération dû à l'occasion du licenciement du salarié mais présentait une nature indemnitaire



L'indemnité versée n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales **pour son entier montant**



Cass. 2e civ. 30 janvier 2025, n° 22-18333



En bref

- Affectation de la PPV à un plan d'épargne : précisions du Boss
- Titres-restaurant : prolongation de l'usage dérogatoire

Mise en conformité des régimes de protection sociale complémentaires : vers un délai supplémentaire ?



À l'approche de la date butoir, un grand nombre de branches professionnelles a signé un accord relatif aux catégories objectives cadres et non-cadres et en a demandé l'extension et l'agrément auprès de la commission APEC, en vue d'assimiler des catégories de salariés à des cadres pour le bénéfice des garanties de protections sociale complémentaire

Face à l'afflux des demandes et le retard pris dans le traitement des demandes d'extension, le Ministère du travail appelle l'Urssaf caisse nationale à maintenir la période de tolérance dans les conditions suivantes

- Dans les branches ayant obtenu l'agrément APEC, une période de tolérance supplémentaire de 3 mois serait observée, à compter de l'obtention de l'agrément, afin que les entreprises concernées puissent se mettre en conformité
- En cas de refus d'agrément de l'APEC, les branches professionnelles disposeraient d'un délai de 3 mois pour renégocier un nouvel accord qui pourra faire l'objet d'une demande d'agrément. En cas de nouveau refus, la période de tolérance prendrait fin à l'issue d'un nouveau délai de 3 mois

Ces nouvelles périodes de tolérance permettront aux entreprises concernées de conserver le régime social de faveur appliqué aux cotisations sociales des contributions patronales

Dans les branches n'ayant pas conclu d'accord, les entreprises doivent avoir procédé à la mise en conformité de leur acte au 1^{er} janvier 2025

Affectation de la prime de partage de la valeur à un plan d'épargne : les précisions du Boss



En présence d'un PEE, obligation pour les entreprises de modifier le règlement du plan d'épargne afin de prévoir la possibilité d'y affecter les sommes versées au titre de la PPV

Pour des raisons pratiques, possibilité d'affecter les sommes versées jusqu'au 30 juin 2025 au titre de la PPV aux différents plans avant même leur modification

Possibilité d'abondement de l'employeur uniquement que s'il est fait mention de la PPV sur les plans d'épargne

- Cette aide de l'employeur peut être modulée en fonction de l'origine des sommes (intéressement, participation, prime de partage de la valeur, etc.). Il est donc indispensable que les règlements des plans précisent si les sommes versées au titre de la PPV peuvent être abondées et à quelle hauteur. Dans le cas contraire aucun abondement n'est possible

En cas de versement fractionné de la PPV, l'information des salariés sur son affectation ou sa disponibilité immédiate devra lui être adressée au titre de chaque versement

Par exception, l'interrogation du salarié ne peut avoir lieu une fois par an : lors du 1^{er} versement

- Dans ce cas, possibilité pour l'employeur de considérer que la réponse du salarié est valable pour les versements suivants
- Néanmoins, après chaque versement, le salarié a la possibilité, pour le versement suivant, de revenir sur son choix initial
- Obligation pour l'employeur d'en informer le salarié lors de l'interrogation faite au moment du 1^{er} versement
- À défaut de choix exprès du salarié, la prime lui est versée. Elle ne peut pas être affectée par défaut sur un plan d'épargne

Lorsque la PPV est affectée sur un plan d'épargne, elle a la nature d'un versement volontaire

- Impossibilité pour le salarié de revenir sur son choix (blocage des sommes pendant 5 ans) sauf motif permettant un déblocage anticipé des sommes investies

Titres-restaurant : prolongation de l'usage dérogatoire



Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat avait permis d'utiliser les titres restaurant pour acheter tout produit alimentaire, éventuellement des aliments non directement consommables (huile, pâtes, farine, sucre...) dans les supermarchés et petits commerces



Dispositif dérogatoire reconduit jusqu'au 31 décembre 2026 (Loi n° 2025-56 du 21 janvier 2025)



Projet de réformer au cours de l'année les titres-restaurant



Merci de votre attention