

DROIT DU TRAVAIL

• Loi santé au travail – questions réponses du Ministère du travail

Le ministère du travail a publié sur son site internet un questions-réponses détaillant les **dispositifs en matière de prévention de la désinsertion professionnelle**, introduits ou modifiés par la loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » du 2 août 2021.

Sont concernées les différentes visites, médicales ou non médicales, dont bénéficie le salarié pendant ou hors arrêt de travail, destinées à prévenir la désinsertion professionnelle liée à l'état de santé.

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/>

• Obligation de mixité dans les équipes dirigeantes – questions réponses du Ministère du travail

La « loi Rixain » (loi 2021-1774 du 24 décembre 2021) a introduit de nouvelles obligations pour les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le 3^{ème} exercice consécutif. Elle impose la publication de la répartition par genre de leurs cadres dirigeants et des membres de leurs instances dirigeantes en instaurant un système de quotas au sein des postes visés.

Le ministère du travail a apporté des précisions en publiant sur son site internet 28 questions-réponses notamment sur :

- les modalités de la mesure des éventuels écarts de représentation dans les postes de direction,
- les modalités de mise en place des mesures de correction lorsque la proportion de femmes est inférieure à un certain seuil au sein des cadres dirigeants ou des membres des instances dirigeantes,
- les pénalités applicables en cas de non atteinte des objectifs chiffrés.

QR min. trav. « Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises » du 29-4-2022

https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/representation-equilibree-f-h-dans-les-postes-de-direction-des-grandes/?id_mot=2004%23liste-faq

• Licenciement abusif – barème Macron – validation par la Cour de cassation

Dans deux arrêts très attendus, la chambre sociale de la Cour de cassation valide le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, dit « *barème Macron* ».

Cass. Soc. 11 mai 2022, n° 21-14.490 et n° 21-15.247

- **Accord d'intéressement – date de dépôt et de conclusion - exonération des cotisations sociales**

Aux termes du Code du travail, un accord d'intéressement bénéficie des exonérations de cotisations sociales s'il a été :

- conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (art. L. 3314-4 du Code du travail) ;
- déposé sur la plateforme « TéléAccords » dans un délai de 15 jours suivant cette date (art. L. 3313-3 et D. 3313-1 du Code du travail).

Lorsqu'un accord d'intéressement a été conclu ou déposé hors délai, il n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt (art. L. 3315-5 du Code du travail).

Dans un arrêt du 12 mai 2022, la Cour de cassation confirme que pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales dès le premier exercice, l'employeur doit impérativement conclure et déposer l'accord d'intéressement dans les délais impartis.

Dans cette affaire, l'accord d'intéressement aurait dû être déposé au plus tard le 15 octobre 2014, mais il ne l'a été que le 12 novembre 2014. Selon la Cour de cassation, la Cour d'appel en a exactement déduit que le droit à exonération de cotisations sociales n'était ouvert que pour les exercices débutant à partir du 1^{er} avril 2015, mais pas pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015.

Cass. Soc., 12 mai 2022, n° 20-22.367

- **Rupture conventionnelle – décès du salarié après l'homologation – indemnité due aux ayants droit**

Le décès du salarié intervenu après l'homologation de la rupture conventionnelle et avant la date de rupture du contrat, ne permet pas à l'employeur de s'exonérer du versement de l'indemnité spécifique de rupture aux ayants droit.

C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 11 mai dernier. En l'espèce, un salarié avait signé avec son employeur une rupture conventionnelle le 11 septembre 2015. La date de rupture du contrat était fixée au 21 octobre suivant. La convention était homologuée le 9 octobre mais le salarié décédait entre cette homologation et la date de rupture. L'employeur n'ayant pas versé aux **ayants droit** l'indemnité de rupture conventionnelle, ces derniers la réclamaient en justice.

La Cour de cassation leur donne raison en considérant que la créance d'indemnité de rupture conventionnelle naît de l'homologation de la convention et devait donc être versée aux ayants droit.

Cass. Soc, 11-5-2022, n°103 FS-B

- **Paiement d'heures supplémentaires – demande en appel**

La demande de paiement d'heures supplémentaires ne se demande pas, pour la première fois, en appel.

En effet, les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

Dans l'affaire examinée par la Cour de cassation, les demandes formées par le salarié devant les premiers juges étaient limitées à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour exécution déloyale du contrat de travail. Il en résulte que la demande au titre du paiement des heures supplémentaires formulée pour la première fois en appel n'étant pas l'accessoire, la conséquence, ou le complément nécessaire des prétentions originaires, est irrecevable.

Cass. Soc. 25 mai 2022, n° 21-11.478

- **Document précontractuel – primauté des stipulations du contrat de travail**

Un salarié ne peut prétendre au versement d'une prime promise dans un document précontractuel mais non reprise dans son contrat de travail.

Dans le cadre d'une proposition de rachat d'un fonds, une société signe une lettre d'intention avec le gérant. Cette lettre prévoit une rémunération mensuelle et le versement de primes annuelles calculées sur le chiffre d'affaires.

À la suite de la réalisation de l'opération, le gérant est engagé mais son contrat ne prévoit pas le versement des primes annuelles. Le salarié démissionne deux ans plus tard et réclame en justice le paiement des primes mentionnées dans la lettre d'intention.

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel qui avait condamné l'employeur à verser la prime. Elle considère que la cour d'appel n'a pas recherché si le contrat de travail du salarié reprenait l'engagement contenu dans la lettre d'intention de payer une prime annuelle fonction du chiffre d'affaires ni caractérisé l'existence d'un engagement unilatéral de l'employeur de payer ladite prime.

Ainsi, à défaut d'une reprise dans le contrat de travail, l'engagement de verser une prime pris dans un document précontractuel n'est pas opposable à l'employeur, à moins de prouver l'existence d'un engagement unilatéral de sa part de maintenir cet avantage.

Cass. Soc. 13 avril 2022, n° 20-20.201