



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité législative et réglementaire importante n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► *Visite de reprise - Dispositions conventionnelles* *Délai*

La durée minimale de l'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel à l'expiration de laquelle l'employeur est tenu d'organiser une visite médicale de reprise est celle fixée par les dispositions conventionnelles, notwithstanding la modification postérieure des dispositions réglementaires. Ainsi, les délais d'augmentation d'absence du salarié en cas de maladie ou d'accident applicables par le décret n°2022-679 du 26 avril 2022 pour organiser la visite de reprise ne sont pas d'ordre public absolu et ne sont donc pas applicables lorsqu'une disposition conventionnelle antérieure prévoit une durée moindre (Cass. soc., 6-5-26, n°24-13599).

► *Journaliste - Résiliation judiciaire* *Commission arbitrale - Indemnités*

Selon l'article L 7112-4, la commission arbitrale est saisie pour déterminer le montant de l'indemnité due au journaliste ayant plus de 15 ans d'ancienneté, dont le contrat est rompu.

Cette saisine est obligatoire même dans le cas où c'est l'autorité judiciaire qui a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, le salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail (Cass. soc., 6-5-26, n°25-12049).

► *Journaliste - Indemnités de licenciement* *Base de calcul - Astreinte*

L'indemnité de récupération, calculée en application de l'article 8 du protocole d'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 22 décembre 2000, lequel prévoit que lorsqu'un salarié est d'astreinte et effectue une ou plusieurs interventions, il bénéficie à titre de compensation globale et forfaitaire d'heures de récupération, constitue un élément de salaire (Cass. soc., 6-5-26, n°24-21493).

► *Prestations de services - Requalification* *Contrat de travail - Effets*

La requalification de la relation contractuelle d'un prestataire de services en contrat de travail a pour effet de replacer ce salarié dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il en résulte que le calcul des rappels de salaire consécutifs à la requalification en contrat à durée indéterminée s'effectue selon les conditions contractuelles fixant les obligations de l'employeur telles qu'elles résultent de cette requalification et ne peuvent faire l'objet de compensation avec la réalisation du chiffre d'affaires en tant que prestataire (Cass. soc., 6-5-26, n°25-10842).

► *Convention forfait-jours – Validité*

Toute convention de forfait-jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Il résulte que l'accord d'entreprise, qui prévoit que l'employeur doit, notamment, respecter le droit aux repos journalier et hebdomadaire, veiller au risque de surcharge de travail du salarié, et y remédier, de sorte que le contrôle de la durée raisonnable de travail soit assuré, qu'il assure une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, répond ainsi aux exigences relatives au droit à la santé et au repos (Cass. soc., 6-5-26, n°24-10699).

► *Convention collective - Extension - Annulation*

Lorsque les organisations patronales et syndicales, signataires d'une convention collective ou d'un accord de branche, prévoient que les dispositions de la convention collective ou de l'accord de branche n'entreront en vigueur qu'à une date fixée en fonction de l'adoption de l'arrêté par lequel le ministre chargé du travail en décide l'extension, les dispositions de la convention collective ou de l'accord de branche n'ont d'effet obligatoire qu'à compter de la survenance de cet événement pour tous les employeurs relevant de son champ professionnel et géographique, fussent-ils signataires de l'accord, membres ou adhérents d'une organisation patronale signataire.

Il s'ensuit que lorsque l'arrêté d'extension est annulé, sur recours pour excès de pouvoir, par le Conseil d'Etat en ce qu'il étend certaines dispositions d'une convention collective ou d'un accord de branche dont l'entrée en vigueur est fixée à une date déterminée en fonction de l'adoption d'un arrêté d'extension, eu égard à l'autorité absolue de la chose jugée attachée à cette annulation et à son effet rétroactif, ces dispositions doivent être réputées n'être jamais entrées en vigueur et ne peuvent en conséquence être opposées par un salarié à un employeur relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective ou de l'accord de branche, qu'il en soit ou non signataire, membre ou adhérent d'une organisation patronale signataire. (Cass. soc., 6-5-26, n°24-13880).

► *Licenciement - Indemnités - Non-cumul*

Il résulte de l'article L 1235-2, al. 4, et des articles L 1235-3, pris en son dernier alinéa, et L 1235-5, que l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise (Cass. soc., 6-5-26, n°25-12673).

FOCUS

Attention à l'indemnité de préavis !

Qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, le préavis constitue un passage obligé sauf à négocier avec l'employeur la non-exécution de cette période.

Mais tout n'est pas permis tant du côté de l'employeur que du côté du salarié. C'est ce que rappellent deux arrêts de la Cour de cassation en date du 9 avril 2026.

Du côté de l'employeur

Un salarié démissionne sans effectuer son préavis.

Lors de l'établissement du reçu pour solde de tout compte, l'employeur opère une compensation entre le salaire du mois de mai et l'indemnité de préavis qui lui est dû par le salarié.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes de différentes demandes indemnitaires.

La Cour de cassation casse l'ordonnance de référé qui avait débouté le salarié de toutes ses demandes sur un moyen relevé d'office :

« Vu l'article L. 3251-1 du code du travail :

4. Il résulte de ce texte que l'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié au titre de l'indemnité de préavis de démission » (Cass. soc. 9-4-26, n°25-10995).

Ainsi, il ne peut y avoir de compensation entre le salaire et l'indemnité de préavis de démission.

Du côté du salarié

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail et saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, il existe toujours une incertitude quant à savoir si le juge va requalifier la rupture aux torts de l'employeur ou du salarié.

En effet, si la rupture est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur devra verser au salarié, outre l'indemnité de licenciement, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mais également l'indemnité compensatrice de préavis.

Par contre, si la rupture est requalifiée en démission, le salarié peut être contraint de verser le montant de l'indemnité de préavis à l'employeur.

Tel était le cas dans cet arrêt dans lequel la Cour de cassation a rappelé :

« 9. Lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission, le salarié est redevable de l'indemnité compensatrice résultant de l'application de l'article L. 1237-1 du code du travail » (Cass. soc., 9-4-26, n°24-21017).

Heureusement pour le salarié, dans son cas, cette indemnité de préavis due a été « compensée » par le paiement de ses heures supplémentaires en raison de l'annulation de sa convention de forfait-jours.

Il est donc important de bien faire attention aux conséquences de la non-exécution de son préavis.