

Veille juridique du 16 au 29 février 2020

TEXTES

| | |
|---|--|
| Isolement lié au Coronavirus : les salariés ont droit à des indemnités journalières | Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus Circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020 : prise en charge des assurés exposés au coronavirus 2019-nCoV |
|---|--|

ZOOM

Les heures supplémentaires

Emploi des travailleurs handicapés

Rupture d'un contrat CDD d'un salarié protégé et inspection du travail

JURISPRUDENCE

| | |
|---|--|
| Requalification du CDD en CDI | Cass. Soc., 29 janvier 2020 : n° 18-15.359 |
| La rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral est nulle | Cass. Soc., 29 janvier 2020 : n° 18-24.296 |
| Protection d'un candidat aux élections professionnelles | Cass. Soc., 27 novembre 2019 : n°18-16975 |

TEXTES

Isolement lié au Coronavirus : les salariés ont droit à des indemnités journalières

Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020 : prise en charge des assurés exposés au coronavirus 2019-nCoV

Pour avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ou avoir séjourné dans une zone où circule le virus, les assurés peuvent faire l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. Ils se trouvent alors dans l'impossibilité de travailler, même s'ils ne sont pas malades eux-mêmes.

Un décret paru au *Journal officiel* du 1^{er} février 2020 leur permet de bénéficier d'indemnités journalières pour une durée maximale de 20 jours.

Le décret prévoit également que l'Assurance maladie n'applique pas de délai de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour de l'arrêt.

De plus, il a été décidé d'élargir cette mesure aux parents qui ne peuvent pas se rendre au travail car leur enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement.

Afin de limiter la propagation de l'épidémie, ces conditions dérogatoires sont mises en œuvre pendant 2 mois à compter du 2 février 2020.

C'est le médecin de l'Agence régionale de santé (ARS) qui délivre l'arrêt de travail et le transmet à l'organisme d'Assurance maladie de l'assuré et, le cas échéant, à son employeur.

ZOOM

Les heures supplémentaires

Toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à 35h (ou de la durée considérée comme équivalente), est comptabilisée comme une heure supplémentaire.

| | | |
|---|--|--|
| Salariés concernés | Dans le secteur privé, tous les salariés peuvent faire des heures supplémentaires, excepté | le salarié en forfait annuel en jours |
| | | le cadre dirigeant de l'entreprise |
| Décision | Les heures supplémentaires sont réalisées par le salarié à la demande de l'employeur (via une notification écrite ou orale), ou avec son accord | |
| | Le salarié est dans l'obligation d'effectuer les heures supplémentaires demandées par son employeur, sauf en cas d'abus de droit, par exemple dans le cas où l'employeur n'en a pas informé le salarié assez tôt | |
| Limites : Le décompte hebdomadaire | Les heures supplémentaires sont calculées par semaine et le salarié qui effectue des heures supplémentaires ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail | |
| | Soit l'équivalent de | <ul style="list-style-type: none">- 10 h par jour- 48 h par semaine (sauf dans ces circonstances exceptionnelles ou ce plafond peut être porté à 60h)- 44 h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives |

| | | |
|---|--|--|
| Limites : Le contingent annuel | Au-delà de la durée maximale hebdomadaire légale, il existe un <i>contingent annuel d'heures supplémentaires</i> . Ce contingent annuel est fixé par la convention ou l'accord collectif de l'entreprise. À défaut de convention ou d'accord, ce contingent annuel est fixé à 220 heures par salarié et par an | |
| | En cas de dépassement, les obligations à la charge de l'employeur sont alors accrues | <ul style="list-style-type: none"> - chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent doit donner lieu à une contrepartie obligatoire en repos (COR) - l'employeur doit consulter les représentants du personnel avant de demander au(x) salarié(s) d'effectuer des heures en plus |
| | Dans certains cas particuliers les heures effectuées en plus de la durée légale ne peuvent pas être comptabilisées dans le contingent annuel | <ul style="list-style-type: none"> - lorsque les heures effectuées le sont dans un contexte d'urgence, ou lorsqu'une exécution immédiate est nécessaire (<i>organisation de mesure de sauvetage, intervention avant un accident imminent, réparation nécessaire sur les installations ou le bâtiment, etc.</i>) - lorsque les heures effectuées donnent droit à un repos compensateur équivalent |
| Compensations : La rémunération à taux majoré | Toute heure supplémentaire ouvre droit à une rémunération plus favorable pour le salarié (<i>ou à un repos compensateur équivalent à la majoration, voir ci-dessous</i>) | |
| | Plus précisément, il existe plusieurs taux de majoration des heures supplémentaires, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise (<i>ou par convention ou accord de branche</i>). Chaque taux est au minimum fixé à 10 % | |
| | En l'absence d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à | <ul style="list-style-type: none"> - 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (<i>pour une durée légale du travail de 35h, de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure</i>) - 50 % pour les heures suivantes |
| Compensations : Défiscalisation des heures supplémentaires | Depuis le 1 ^{er} janvier 2019, la rémunération liée à l'accomplissement des heures supplémentaires (<i>et complémentaires pour les salariés à temps partiel</i>) est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par salarié et par an | |
| | Cette exonération reste valable en 2020 | |
| | Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront en revanche soumises à l'impôt | |
| Compensations : Repos compensateur | La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, pour tout ou partie, par un repos compensateur équivalent et définie par convention ou accord | |
| | La durée de ce repos est alors équivalente à la rémunération majorée | |
| | Par exemple, une heure supplémentaire payée à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (<i>soit 1h30</i>) | |
| Compensations : La contrepartie en repos (COR) | En plus des majorations salariales et du repos compensateur, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos (COR) | |
| | Les modalités d'application de la COR sont définies par accord collectif (<i>ce dernier peut même prévoir une application de la COR au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent</i>) | |
| | À défaut d'accord collectif | <ul style="list-style-type: none"> - la COR est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus - à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés |

Emploi des travailleurs handicapés

Principe : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) s'applique aux employeurs de 20 salariés ou plus dans une proportion de 6% de l'effectif total.

Tous les employeurs, de droit public comme de droit privé, sont tenus de respecter l'obligation d'emploi des

travailleurs handicapés (OETH), dès lors qu'ils comptent au moins 20 salariés.

Les entreprises nouvellement créées et celles venant d'atteindre les 20 salariés, disposent d'un délai de 3 ans pour respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les personnes concernées par l'OETH sont définies à l'article L 5212-13 du code du travail. Il s'agit notamment :

- des personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente
- des titulaires d'une pension d'invalidité dont l'invalidité réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail
- des pensionnés de guerre ou assimilés
- des sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité
- des titulaires de la carte d'invalidité
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le seuil de 20 salariés s'apprécie en équivalent temps plein en moyenne sur l'année dans l'entreprise.

Le salarié dont la durée de travail représente au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour 1 unité multipliée par le nombre de jours de présence du salarié effective dans l'entreprise, rapportée à l'année.

Si son temps de travail est inférieur à 50 %, il est comptabilisé pour 0,5 multiplié par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapportée à l'année.

L'entreprise doit respecter un quota de 6 % de l'effectif de l'entreprise (2 % à Mayotte).

Le décompte de l'effectif BOETH (*bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*) se fait en moyenne annuelle. Il intègre tous les types de contrats (*CDI, CDD, contrats aidés, contrats d'alternances, intérimaires, stages, périodes de mise en situation professionnelle...*). Les effectifs BOETH âgés de 50 ans et plus sont multipliés par 1,5.

Les entreprises concernées par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés doivent justifier annuellement qu'elles ont bien rempli leur obligation d'emploi. Pour ce faire, elles doivent déclarer le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé par le biais d'une déclaration spécifique : la DOETH (*La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés*).

En cas de non-respect de l'OETH, les entreprises s'exposent au versement d'une contribution financière à l'Agefiph et cas échéant auprès de l'Urssaf. En 2020, les modalités de calcul de cette contribution évoluent. Un simulateur de l'Agefiph permet d'estimer le montant de la contribution financière selon les nouvelles modalités de calcul.

Les établissements n'ayant pas respecté leur OETH pendant une période supérieure à 3 ans sont soumis à une contribution majorée de 15 225 € quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Rupture d'un contrat CDD d'un salarié protégé et inspection du travail

Accord inspection du travail obligatoire : pour les cas de ruptures qui suivent, l'accord de l'inspection du travail est nécessaire afin que la rupture du contrat de travail soit possible.

| Situations | Références |
|--|--|
| Rupture anticipée pour faute grave du salarié | L 2412-1 à L 2412-16 CT, L 1243-1 CT |
| Rupture anticipée pour inaptitude et impossibilité de reclassement | L 2412-1 à L 2412-16 CT, L 1226-4-3 CT |
| Arrivée à terme du contrat (<i>sans clause de renouvellement</i>) | L 2412-1 à L 2412-16 CT, L 2421-8 CT |
| Arrivée à terme du contrat (<i>avec clause de renouvellement</i>) Est ici concernée l'arrivée à terme du contrat CDD, lorsque l'employeur envisage de ne pas le renouveler en non-respect d'une clause de reconduction prévue dans le contrat de travail, ou par accord d'entreprise ou accord de branche mentionné à l'article L 1244-2-2 | L 2412-1 à L 2412-16 CT, L 1242-2 CT |

Accord inspection du travail non obligatoire : pour les cas de ruptures qui suivent, l'accord de l'inspection du travail n'est pas nécessaire afin que la rupture du contrat de travail soit possible.

| Situations | Références |
|---|---|
| Rupture anticipée par le salarié en vue de conclure un contrat CDI La saisine de l'inspecteur du travail n'est pas requise lorsque, en application de l'article L. 1243-2 du code du travail, la rupture du CDD avant terme intervient à l'initiative du salarié lorsque ce dernier justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. | L 1243-2 CT |
| Rupture anticipée pour cas de force majeure | L 1243-4 CT |
| Rupture par accord des parties En ce qui concerne la rupture anticipée par accord des parties, le guide DGT de septembre 2019 indique que ce motif ne nécessite pas la saisine de l'inspection du travail, mais il convient néanmoins d'avoir en mémoire un arrêt de la Cour de cassation qui indiquait que ce mode de rupture ne pouvait être utilisé lorsque le salarié justifie d'un régime de protection | L 1243-1 CT |
| Arrivée au terme d'un contrat CDD saisonnier Est ici concernée l'arrivée à terme du contrat CDD saisonnier, lorsque l'employeur envisage de ne pas le renouveler en non-respect d'une clause de reconduction prévue dans le contrat de travail, ou par accord d'entreprise ou accord de branche mentionné à l'article L 1242-2 | L 1242-2 CT L 2421-8-1 CT L 2421-8 CT |
| Arrivée au terme d'un contrat CDD et acte candidature L'employeur n'a pas l'obligation de saisir l'inspection du travail, lorsque le salarié fait acte de candidature moins de 1 mois avant le terme du contrat | Cass., 28 mai 2003 : n° 02-60006 |

JURISPRUDENCE

| Liquidation judiciaire et garantie des salaires | |
|---|--|
| Les faits | En l'absence de procédure de licenciement déclenchée par le liquidateur judiciaire à l'encontre d'une salariée, les Juges du fond estiment que la garantie de l'AGS est due au titre des créances pour indemnités de licenciement en cas de rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse |
| Cour de cassation | Telle n'est pas la position de la Cour de cassation ayant constaté que le contrat n'a pas été rompu par le liquidateur judiciaire dans le délai de 15 jours à l'issue du jugement de liquidation judiciaire |
| Arrêt | <i>Cass. Soc., 5 février 2020 : n° 18-18086</i> |
| Aménagement temps de travail congés payés et RTT | |
| Les faits | Un employeur est condamné à verser un rappel de salaire à un salarié soumis à une modulation du temps de travail après avoir décompté une journée non travaillée de ses congés payés |
| Cour de cassation | Les jours de modulation prévus dans le cadre d'une organisation du travail par cycle n'ont pas la même nature que les jours RTT. Pour la Cour de cassation, en cas de décompte des jours de congés en jours ouvrables, lorsque le dernier jour de congés correspond à un jour de modulation, ce dernier doit être comptabilisé comme jour de congé payé et non comme un jour RTT |
| Arrêt | <i>Cass. Soc., 29 janvier 2020, n° 18-13604</i> |

| Dénonciation d'un accord collectif | |
|---|--|
| Les faits | Une salariée remet en cause la dénonciation d'un accord collectif n'ayant pas fait l'objet d'une consultation du CSE. A ce titre, elle conteste l'application de l'accord de substitution et revendique le bénéfice de l'ancienne grille de rémunération prévue par le précédent accord en raison de son statut protecteur |
| Cour de cassation | Dès lors que le précédent accord n'a pas fait l'objet de contractualisation et que le nouvel accord n'entraîne pas de baisse de rémunération, l'employeur n'a pas à solliciter l'acceptation de la salariée protégée. En outre, le défaut de consultation du comité d'entreprise préalablement à la conclusion d'un accord collectif portant sur l'une des questions soumises à l'avis de ce comité, n'a pas pour effet d'entraîner la nullité ou l'inopposabilité d'un accord collectif dont la validité et la force obligatoire demeurent soumises aux règles qui lui sont propres |
| Arrêt | <i>Cass. Soc., 5 février 2020 : n° 18-17925</i> |

Requalification du CDD en CDI

Cass. Soc., 29 janvier 2020 : n° 18-15.359

L'action en requalification du CDD en CDI obéit à la prescription de 2 ans prévue pour l'action portant sur l'exécution du contrat de travail. Si elle est fondée sur le motif de recours, son point de départ est constitué par le terme du contrat irrégulier, ou du dernier contrat en cas de contrats successifs.

La Cour de cassation apporte dans son arrêt du 29 janvier 2020 d'importantes précisions à sa jurisprudence sur la prescription applicable à l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée.

En l'espèce :

Un salarié, lié à son employeur par une succession de contrats à durée déterminée d'usage du 20 novembre 2004 au 4 octobre 2013, saisit la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014 aux fins d'obtenir la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée ainsi que le paiement de rappels de salaire au titre des périodes intermédiaires entre ses différents contrats et d'indemnités au titre de la rupture.

Le pourvoi formé devant elle permet **à la Cour de cassation de se prononcer sur différents points.**

L'action en requalification d'un CDD se prescrit par 2 ans : la Cour de cassation avait déjà eu l'occasion d'affirmer, sous l'empire de la loi 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, que l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée était soumise au délai de prescription de 2 ans de l'article L 1471-1 du code du travail (*Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26.437*). Mais à l'époque des faits soumis à la Cour, ce texte ne distinguait pas entre les actions portant sur l'exécution et celles portant sur la rupture du contrat de travail, les deux étant alors soumises à une prescription de 2 ans.

Or, l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a modifié l'article L 1471-1 en opérant une distinction entre ces deux actions, les premières restant soumises à un délai de prescription de 2 ans, tandis que les secondes voyaient leur délai de prescription réduit à 1 an.

Il en résultait une incertitude quant au délai de prescription applicable à l'action en requalification du CDD : relevait-elle de la prescription de 2 ans en tant qu'action portant sur l'exécution du contrat, ou bien fallait-il considérer qu'elle basculait du côté des actions portant sur la rupture du contrat et relevait comme telle de la prescription d'1 an ?

C'est cette incertitude à laquelle met fin en l'espèce la chambre sociale de la Cour de cassation, en rattachant clairement l'action en requalification aux actions portant sur l'exécution du contrat de travail.

Le point de départ du délai de prescription varie selon l'irrégularité soulevée : comme le prévoit l'article L 1471-1 du code du travail, la Cour de cassation considère que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée est glissant (Cass. Soc., 3 mai 2018). Dans ce précédent, après avoir énoncé que la prescription courait à compter du jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, la Haute Juridiction a retenu que le délai de prescription de l'action en requalification fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification courait à compter de la conclusion de ce contrat.

Il peut en être déduit que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification est la date de conclusion du CDD en cas de non-respect du formalisme régissant ce type de contrat (*absence de signature, absence d'indication du motif de recours, défaut d'établissement d'un écrit, défaut de précision du terme...*). En effet, dans cette situation, le salarié a connaissance ou aurait dû avoir connaissance à cette date des faits lui permettant d'exercer son droit à la requalification du contrat. De même, en cas de non-respect du délai de carence, le point de départ du délai de prescription est la date de conclusion du contrat conclu en violation de la règle.

Dans son arrêt du 29 janvier 2020, la Cour de cassation complète sa jurisprudence en précisant que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée est le terme du contrat ou, en cas de succession de CDD, le terme du dernier contrat. Tel paraît être le cas lorsque le motif de recours indiqué dans le contrat est inexact ou lorsqu'il est recouru au CDD pour pourvoir un emploi permanent.

Cette solution se comprend aisément. En effet, dans ces hypothèses, il est difficile de déterminer objectivement la date à laquelle le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de saisir la juridiction prud'homale d'une action en requalification. De plus, la fixation du point de départ du délai de prescription au terme du dernier CDD est protectrice du droit d'agir en justice des salariés concernés.

En cas de requalification, l'ancienneté du salarié remonte au premier contrat irrégulier : l'arrêt du 29 janvier 2020 fournit également à la Cour l'occasion de réaffirmer que lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, le salarié est en droit de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier (Cass. soc., 24 juin 2003 : n° 01-40.757 ; Cass. Soc., 23 mars 2016 : n° 14-23.276).

En cas de recours à une succession de CDD, le salarié peut prétendre à un rappel de salaire au titre des *périodes intermédiaires depuis le premier* CDD irrégulier. La Cour de cassation réaffirme ici que la demande de rappel de salaire est soumise au délai triennal prévu par l'article L 3245-1 du code du travail pour l'action en paiement ou en répétition du salaire. Cette solution faisant application du délai de prescription de l'action en rappel de salaire s'inscrit dans la continuité d'une jurisprudence bien établie (Cass. Soc., 22 octobre 2014 : n° 13-16.936 ; Cass. Soc., 16 décembre 2015 : n° 14-15.997).

En l'espèce :

Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014.

La cour d'appel avait fait application de la prescription triennale instaurée par la loi du 14 juin 2013, en faisant courir le délai de prescription à la date du dernier CDD.

La Cour de cassation censure ce raisonnement, sur le fondement de l'article L 3245-1 du code du travail et de l'article 21 de la loi du 14 juin 2013 relatif aux mesures transitoires quant à l'application des nouveaux délais de prescription.

En application de ces textes, seules les créances de salaire antérieures de 5 ans à la date de saisine de la juridiction prud'homale sont prescrites.

Les demandes au titre des salaires dus à compter du 7 juillet 2009 étaient par conséquent recevables.

A savoir : le salarié ne peut pas prétendre, par l'effet de la reconnaissance d'un contrat à durée indéterminée à compter de la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier, à des rappels de salaire pendant toute la période objet de la requalification

La rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral est nulle

Cass. Soc., 29 janvier 2020 : n° 18-24.296

Principe : pour qu'une rupture conventionnelle soit valable, il est impératif que le consentement de chacune des parties ne soit pas vicié, c'est-à-dire qu'il doit être exempt de notion de dol, violence ou erreur.

Selon la jurisprudence, l'existence de faits de harcèlement n'affecte pas en elle-même la validité d'une rupture conventionnelle (*Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-21.550*). Ainsi un salarié harcelé ne peut pas se contenter de faire état de cette situation pour remettre en cause une rupture conventionnelle. Il doit prouver que son consentement était vicié au moment de la signature de la convention de rupture en raison des faits de harcèlement dont il était l'objet.

Les juges admettent généralement qu'un salarié victime de harcèlement se trouve dans une situation d'extrême fragilité qui n'est pas de nature à garantir sa liberté de consentement (*Cass. Soc., 30 janvier 2013 : n° 11-22.332*). Les troubles psychologiques qui découlent d'un tel contexte placent en effet le salarié dans une situation de violence morale altérant sa volonté.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 29 janvier 2020.

En l'espèce :

Une salariée de retour d'un congé de maternité avait été rétrogradée et victime de la part de son employeur de nombreux propos misogynes et agressifs ainsi que de demandes répétées de ce dernier pour qu'elle quitte l'entreprise, cette situation constitutive d'un harcèlement ayant occasionné une dégradation de ses conditions de travail et de son *état de santé*.

En principe l'annulation d'une rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*jurisprudence constante*). Certaines cours d'appel ont cependant considéré que cette annulation produisait les effets d'un licenciement nul lorsqu'elle intervenait dans un contexte justifiant l'annulation de la rupture du contrat de travail. Ainsi jugé pour un salarié discriminé (*CA Poitiers, 28 mars 2012 : n° 10-02441*) et pour un salarié protégé dont la rupture conventionnelle avait été homologuée, et non autorisée par l'inspecteur du travail comme la loi l'exige (*CA Nîmes, 17 janvier 2017 : n° 13/04880*). La Cour de cassation ne s'est quant à elle jamais expressément prononcée sur ce point.

En l'espèce, la cour d'appel de Versailles avait fait produire à l'annulation de la rupture conventionnelle les effets d'un licenciement nul. Sa décision est confirmée par la Cour de cassation. La salariée est donc fondée à obtenir sa réintégration ou, si elle ne la demande pas ou que celle-ci est impossible, une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire au titre du caractère illicite du licenciement assortie des indemnités de rupture.

En l'espèce, la Cour de cassation n'était pas appelée à se prononcer sur les effets de l'annulation de la rupture conventionnelle, l'employeur n'ayant pas contesté précisément cet *élément*. ***Cela étant, on peut penser que la sanction de la nullité a vocation à s'appliquer dans une telle situation. C'est en effet*** celle que les juges retiennent en cas de résiliation judiciaire du contrat ou de prise d'acte de la rupture prononcée aux torts de l'employeur en raison d'un harcèlement (*Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-20.020 ; Cass. Soc., 20 février 2013 : n° 11-26.560*). On voit mal pourquoi la Cour suprême adopterait une position différente en cas d'annulation d'une rupture conventionnelle. Une décision de principe sur ce point serait toutefois la bienvenue.

Lorsqu'une rupture conventionnelle est annulée, les sommes versées à ce titre ne sont plus dues. Elles doivent donc être remboursées à l'employeur (*Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15.273*). En pratique, elles sont déduites du montant des sommes dues au salarié au titre du licenciement nul ou sans cause *réelle* et sérieuse.

A savoir : n'est pas valide la rupture conventionnelle signée alors que le salarié est dans une situation de violence morale en raison d'un harcèlement et des troubles psychologiques qui en sont découlés, cette situation caractérisant un vice du consentement

Protection d'un candidat aux élections professionnelles

Cass. Soc., 27 novembre 2019 : n°18-16975

Principe : lorsqu'un salarié bénéficie du statut de salarié protégé, ce qui est notamment le cas lorsqu'il est représentant du personnel, l'employeur a besoin de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour le licencier.

Ce statut protecteur s'applique aussi au salarié qui annonce son intention de se porter candidat aux prochaines élections professionnelles s'il prouve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant de lui avoir envoyé la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Dans cette affaire, l'employeur avait bien eu connaissance de l'imminence de la candidature du salarié aux élections et l'avait pourtant licencié sans autorisation.

Le salarié avait alors demandé l'annulation de son licenciement. L'employeur soutenait, que le statut protecteur ne pouvait s'appliquer au salarié car la date indiquée pour les élections dans son courrier était erronée. La Cour de cassation n'a pas été du même avis. Peu importe cette erreur, le statut protecteur s'applique.

A savoir : le statut protecteur s'applique au salarié qui annonce son intention de se porter candidat aux prochaines élections professionnelles s'il prouve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant de lui avoir envoyé la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement