

La Social NEWSLETTER

Avril 2023

**Le Cabinet PRK &
Associés**

**vous présente sa
Newsletter**

Droit du travail

Sécurité Sociale

Hygiène et Sécurité

**Droit pénal du
travail**

PRK & Associés

59, boulevard Exelmans
75016 Paris
01.44.90.71.00

www.prk-avocats.com
contact@prk-avocats.com



SOMMAIRE

Travailleur à temps partiel et tickets-restaurant [Page 2](#)

Rupture conventionnelle et harcèlement moral
[Page 2](#)

La Cour de cassation vient au soutien de la présence
syndicale en entreprise [Page 3](#)

Sur la conscience du risque psycho-social par
l'employeur
[Page 5](#)

Travailleur à temps partiel et tickets-restaurant

Par Emilie TOURNIER



Le principe posé par le Code du Travail est le suivant : le salarié ne peut se voir attribuer des tickets-restaurant que pour les jours où il est présent dans l'entreprise, pendant la pause qui lui est accordée pour sa restauration (article R. 3262-7).

A contrario, un salarié qui ne travaille que le matin ou que l'après-midi et dont les horaires de travail ne recouvrent pas la pause méridienne ne peut prétendre aux titres-restaurant (Réponse ministérielle n° 19169 : JOAN Q, 20 juill. 1987, p. 4128).

La question s'est posée pour les salariés employés à temps partiel, dont les horaires peuvent varier. Pour la Cour de Cassation, la seule constatation d'un repas « *compris dans l'horaire de travail journalier* » est suffisante pour que le salarié ait droit à un ticket-restaurant (Cass. Soc. 20 février 2013, n°10-30.028).

Ce principe a été réaffirmé et précisé par la Cour de Cassation dans un arrêt du 13 avril 2023

En l'espèce, le salarié travaillait sur 36 heures par semaine réparties sur

4,5 jours. Le vendredi il ne travaillait que 4 heures. Au sein de l'entreprise, le salarié pouvait organiser sa journée de travail selon des plages horaires fixes ou mobiles. Les plages mobiles étaient les suivantes : 7h30 à 9h15, de 11h15 à 14h et de 16h à 19h et la pause méridienne devait être prise sur la plage mobile de 11h15 à 14h et être au minimum de 30 minutes.

Le salarié sollicitait la condamnation de son ancien employeur à lui payer 109 tickets-restaurant au titre des vendredis travaillés.

Pour sa défense, l'employeur fait valoir, feuilles de pointage à l'appui, que le salarié avait presque toujours travaillé 4 heures consécutivement le matin, sans prendre une pause déjeuner.

Selon la Cour de Cassation, la seule condition à l'obtention du ticket-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier de travail et ce, peu important que le salarié ait effectivement ou non pris sa pause déjeuner.

Cass. Soc 13 avril 2023, n°21-11.322

Rupture conventionnelle et harcèlement moral

Par Emmanuelle LEVET



Une salariée sollicite l'engagement d'une discussion avec l'employeur sur une rupture conventionnelle sans faire état d'une situation de harcèlement moral. Une convention de rupture est régularisée et elle assure que le consentement de la salariée est libre et éclairé.

8 mois après, la salariée réclame l'annulation de la convention de rupture au motif qu'elle se trouvait dans une situation de harcèlement moral caractérisant, de facto, la violence morale constitutive d'un vice du consentement.

L'employeur reproche à la Cour d'appel d'avoir annulé la convention de rupture au motif notamment qu'elle n'a pas précisé en quoi les agissements de harcèlement moral auraient concrètement altéré la liberté de consentement de la salariée et caractérisé un vice de son consentement justifiant l'annulation de la convention.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Elle considère que « **la Cour d'Appel a souverainement estimé que la salariée était au moment de la**

signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence » et qu'« elle en a exactement déduit que la convention de rupture était nulle ».

Il faut donc retenir que le harcèlement moral subi au moment de la signature d'une rupture conventionnelle suffit à caractériser la violence morale, vice du consentement qui emporte annulation de la convention. Peu importe que le/la salarié/e n'en ait pas fait état à l'époque de la rupture et que la convention ait mis l'accent sur la liberté de son consentement.

En pratique, le/la salarié/e pourra réclamer l'indemnisation de cette rupture frappée de nullité mais il/elle devra également restituer les sommes perçues en exécution de la convention.

[Cass. Soc. 1er mars 2023 n°21-21.345](#)

La Cour de cassation vient au soutien de la présence syndicale en entreprise

Par Lionel HERSCOVICI



Dans trois arrêts rendus le 19 avril 2023, la Cour de cassation a pris une position ouvertement favorable aux organisations syndicales dans le but de développer, d'aucuns diront favoriser, le dialogue social. Il est certain que depuis la mise en place de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, voire sur la loi, il était indispensable de s'assurer de trouver, dans une large partie des entreprises, des interlocuteurs à la négociation. Et, bien que la loi ait permis la négociation par exemple avec le CSE, la position de la Cour de cassation donne sa préférence à la négociation avec les organisations syndicales.

C'est dans ce contexte que dans trois décisions rendues le même jour, la haute juridiction a placé la liberté syndicale au-dessus d'autres considérations pour permettre le développement de la présence syndicale dans l'entreprise.

Dans un premier arrêt (n°21-17.916), la Cour de cassation donne liberté aux organisations syndicales

représentatives, dans les entreprises de moins de 50 salariés, de choisir leurs représentants au CSE parmi les anciens représentants syndicaux d'autres organisations syndicales voire **d'un salarié élu aux dernières élections sur une autre liste syndicale**. Un salarié élu au CSE sur une liste syndicale CFDT en l'espèce peut donc être désigné représentant d'un autre syndicat, la CFDT, au sein de ce même CSE...

La Cour fonde sa décision sur le libre choix des organisations syndicales à déterminer la personne la mieux à même de les représenter.

Le salarié qui aura la chance d'être élu d'une organisation syndicale et désigné par une autre organisation au sein du CSE risque de se trouver dans une position singulière si les positions de ces deux organisations sont divergentes.

Dans deux autres arrêts du même jour (21-60.127 et 21-23.348), la Cour de cassation s'est penchée sur les modalités de désignation des délégués syndicaux lorsque le syndicat ne dispose plus de candidat ayant obtenu 10% des suffrages sur leur propre nom lors des dernières élections des représentants du personnel.

Pour mémoire, l'article L.2143-3 du Code du travail prévoit que le délégué syndical doit être choisi parmi les candidats de l'organisation syndicale représentative ayant obtenu personnellement et dans leur collège au moins 10% des suffrages.

Cependant, afin d'éviter qu'une organisation syndicale, pourtant représentative, ne puisse pas désigner de délégué syndical, le législateur a prévu des contournements à ce principe en permettant au syndicat de désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou à défaut parmi ses adhérents.

Cette faculté lui est offerte dans les cas suivants :

- Lorsqu'aucun des candidats du syndicat n'a atteint 10% des suffrages ;
- Ou s'il ne reste plus aucun candidat ayant atteint les 10% des suffrages ;
- Ou enfin si les personnes pouvant être désignées ont renoncé préalablement par écrit à leur droit d'être désigné.

Dans son premier arrêt, la Cour de cassation rappelle que la question de l'adhésion du salarié au syndicat qui le désigne est importante.

Tout d'abord, elle est prévue par l'article L.2143-3. En l'absence de candidat ayant obtenu 10% des suffrages, **le syndicat représentatif peut désigner un salarié parmi ses adhérents**. Ensuite, elle donne la main à l'organisation syndicale qui peut désigner un délégué syndical quand bien même ses adhérents ne payent plus leurs cotisations.

Il existe à cet égard une certaine contradiction entre les entreprises de plus de 50 salariés et celles ayant moins de 50 salariés pour qui le délégué syndical peut être désigné

alors même qu'il est élu sur une autre liste syndicale...

Mais c'est surtout dans le troisième arrêt (21-23.348) que la Cour de cassation a franchi le plus grand pas.

Dans cette affaire, le syndicat souhaitait désigner un de ses adhérents n'ayant pas obtenu 10% des suffrages aux dernières élections. Pour cela, il lui fallait obtenir par écrit, la renonciation à être désigné comme délégué syndical, de l'un de ses élus ayant obtenu 10% des suffrages.

Cet élu avait renoncé par écrit, ce qui a permis la désignation de l'adhérent souhaité par le syndicat.

Puis, à peine trois semaines plus tard, le salarié a renoncé à sa renonciation et a été désigné en qualité de délégué syndical.

La question posée à la Cour de cassation était de savoir si la renonciation d'une personne remplissant les conditions pour être désignée comme délégué syndical couvrait l'ensemble de la mandature, ou si ce salarié pouvait revenir sur sa renonciation.

Afin de permettre le développement de la présence syndicale dans l'entreprise, la Cour de cassation a considéré qu'un salarié pouvait revenir sur sa renonciation au cours de la même mandature.

La Haute juridiction justifie notamment sa position par l'intention du législateur. Elle prend systématiquement le soin d'indiquer dans ces arrêts : « *Par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, le*

législateur a entendu éviter l'absence de délégué syndical dans les entreprises. »

L'objectif du législateur n'est a priori pas de permettre aux organisations syndicales de désigner le nombre maximum de délégués syndicaux que lui autorise la loi compte tenu de l'effectif de l'entreprise, mais d'éviter l'absence de délégué syndical.

Or, la position de la Cour de Cassation vise plutôt à permettre la désignation du nombre maximum de représentants.

A ce titre, il convient de s'interroger sur les personnes devant renoncer au droit d'être désigné comme délégué syndical.

En effet, la lettre de l'article L.2143-3 du Code du travail est rédigé comme suit : « *s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa. »*

Faut-il que toutes les personnes en capacité d'être désignées comme délégué syndical renoncent à leur droit ? Et, ce y compris les personnes effectivement désignées comme délégué syndical ?

Ou bien la renonciation doit-elle concerner que les personnes non encore désignée comme délégué syndical mais en capacité de l'être ?

Si l'objectif de la loi est d'éviter **l'absence** de délégué syndical dans l'entreprise, la première lecture s'impose.

Sur la conscience du risque psycho-social par l'employeur

Par Benjamin GEVAERT



Si en revanche, l'objectif de la loi est de permettre de développer la présence syndicale dans l'entreprise, alors la seconde lecture devrait s'imposer.

Il apparait, à la lecture de cet arrêt, que la Cour de cassation a privilégié la seconde analyse.

La seule limite imposée aux organisations syndicales semble désormais être celle de l'adhésion effective au syndicat du salarié désigné comme délégué syndical pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Il sera dès lors de plus en plus difficile pour une entreprise de contester une désignation syndicale puisqu'elle ne dispose d'aucun moyen pour vérifier si telle ou telle personne désignée est ou non un adhérent effectif du syndicat qui la désigne.

[Cas. Soc. 19 avril 2023, n°21-17.916](#)

[Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-60.127](#)

[Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-23.348](#)

Dans cette affaire, un salarié, âgé de 38 ans, occupant un poste de responsable, entretenait des relations conflictuelles avec sa hiérarchie le conduisant à vouloir changer de poste. Il menait, par ailleurs, une activité d'intrapreneuriat lui permettant ainsi de développer une activité d'indépendant au sein de son entreprise.

Il décède brutalement d'un malaise cardiaque survenu au temps et lieu de travail.

Après la reconnaissance du caractère professionnel de son décès, ses ayants droits ont cherché à voir reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Ils se sont d'abord placés sur le terrain de la présomption de la faute inexcusable prévue à l'article L4131-4 du code du travail disposant que : *« Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique*

avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé. »

En effet, ils considéraient que le salarié avait alerté à plusieurs reprises sa direction de la situation conflictuelle rencontrée avec son supérieur hiérarchique depuis plusieurs années et des risques psycho-sociaux auxquels il se trouvait en conséquence exposé.

La cour d'appel de Versailles a écarté la présomption de faute inexcusable estimant que les messages adressés par la victime ne sauraient constituer le signalement d'un risque qui s'est matérialisé.

La Cour de cassation suit le raisonnement de la Cour d'appel jugeant : *« De ces constatations, dont il résultait que le signalement invoqué portait sur la nature conflictuelle des relations de la victime avec son supérieur hiérarchique, la cour d'appel a pu déduire qu'il ne correspondait pas au signalement du risque qui s'est matérialisé, de sorte que les conditions de la reconnaissance de plein droit de la faute inexcusable n'étaient pas remplies ».*

Autrement dit, la Cour de cassation impose que le risque signalé corresponde au risque réalisé.

Elle opère une distinction entre la cause du risque à savoir, en l'espèce, le danger signalé né des relations conflictuelles avec la hiérarchie, de son effet à savoir le décès à la suite d'un malaise cardiaque.

Ainsi, selon la Cour de cassation, pour pouvoir bénéficier de la

présomption de la faute inexcusable, il aurait fallu qu'en son temps, le salarié soit en mesure d'anticiper les effets sur sa santé physique de sa souffrance psychique.

Ensuite les ayants-droits s'étaient placés sur le terrain de la faute inexcusable prouvée en indiquant notamment que le salarié se trouvait en situation de surcharge de travail au regard de son double emploi (fonctions initiales auxquelles s'ajoutait son activité dans le cadre de l'intrapreneuriat) ce dont était informée sa hiérarchie sans prendre pour autant des mesures pour y remédier.

La Cour de cassation a encore suivi la cour d'appel de Versailles en procédant à une appréciation in concreto de la conscience du danger.

Elle considère que l'employeur ne pouvait pas avoir conscience du danger.

En effet, selon elle, l'employeur n'avait pas invité le salarié à « surperformer » et il ressortait d'un rapport du CHSCT que l'activité prescrite était supportable et que l'activité réelle a consisté à s'investir dans une seconde activité « d'intrapreneuriat » sans que le management et les ressources humaines en soient informés, notamment à domicile sur des temps de soirée et de week-end, et apparemment sur un autre site le vendredi.

Ainsi, « *il n'existait pas à l'époque, en ce qui concerne ce salarié de haut niveau, passionné et très investi, de danger dont l'employeur*

avait ou aurait pu avoir conscience et à l'égard duquel il n'aurait pas pris les mesures adéquates ».

Cass. 2ème Civ. 5 janvier 2023, n°21.11939



Pour tout renseignement, contactez-nous

Cabinet PRK & Associés

59, boulevard Exelmans – 75016 PARIS

Tél : 01.44.90.71.00

Mail : contact@prk-avocats.com

www.prk-avocats.com

LinkedIn : [PRK & Associés](#)