



1. Inaptitude : reprise du versement du salaire au bout d'un mois même en cas de nouvel arrêt de travail

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire.

Dans l'affaire en question, un salarié avait été déclaré inapte suite à deux visites de reprise des 14 et 29 juin 2012 ; et, dans l'intervalle, il avait bénéficié d'un nouvel arrêt de travail. Le salarié a demandé un rappel de salaire estimant que l'employeur, passé le délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, aurait dû reprendre le versement de son salaire.

La cour d'appel avait rejeté sa demande au motif qu'une nouvelle période de suspension du contrat de travail avait commencé en raison du nouvel arrêt de travail.

À tort, selon la Cour de cassation : l'obligation de reprendre le versement des salaires passé le délai d'un mois s'applique peu important la délivrance d'un arrêt de travail postérieurement au premier examen médical.

Cass. soc. 5 avril 2018, n° 17-16080

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036803328&fastReqId=609073597&fastPos=1>

2. Compensation entre le salaire et de repos compensateur octroyés par erreur

L'employeur peut, à certaines conditions, opérer une compensation sur le bulletin de paie entre les sommes dues au salarié et celles que le salarié lui doit.

La Cour de cassation valide les retenues sur salaire réalisées par l'employeur afin d'obtenir la restitution de sommes indûment payées, notamment au titre du maintien de salaire pendant des repos compensateurs de remplacement accordés par erreur.

Le salarié contestait ces retenues en soutenant que les repos compensateurs de remplacement n'ont pas la nature de salaire et ne sont pas fongibles.

Mais, comme le salarié avait indûment bénéficié du maintien de sa rémunération à l'occasion de la prise de repos compensateurs qui n'étaient pas ouverts, les juges en ont déduit que les sommes indûment payées pouvaient être compensées avec le salaire, s'agissant d'obligations réciproques de sommes d'argent qui étaient certaines, liquides et exigibles.

Cass. soc. 5 avril 2018, n° 16-26712

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036803353&fastReqId=1863385921&fastPos=1>

3. Erreur de l'employeur : obligation pour le salarié de rembourser l'indu

Dans l'affaire portée devant la Cour de cassation, un employeur demandait le remboursement d'une prime d'ancienneté que la salariée s'était versée de sa propre initiative, alors que la convention collective ne le prévoyait pas pour sa catégorie.

La Cour de cassation indique que les sommes doivent être remboursées, sauf si le salarié démontre qu'il s'agit d'une décision de l'employeur de verser volontairement les sommes en cause. La salariée faisait valoir que l'employeur étant au courant du paiement de cette prime, et qu'il ne pouvait pas en réclamer le remboursement a posteriori.

La Cour de cassation écarte cet argument. L'intention libérale de l'employeur ne peut pas être déduite du simple fait du versement de la prime en toute connaissance de cause par l'employeur.

Cass. soc. 14 mars 2018, n° 16-13916

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036742142&fastReqId=1519175073&fastPos=1>

4. Licenciement discriminatoire lié à l'âge

Pour apprécier si le salarié licencié a pu faire l'objet d'une discrimination liée à son âge, les juges peuvent s'attacher à la proportion de salariés « âgés » dans l'entreprise par rapport à celle existante dans le secteur d'activité auquel appartient l'entreprise.

Un salarié de plus de 40 ans licencié de manière injustifiée a mis en avant, au soutien de sa demande en nullité de son licenciement, la comparaison entre le pourcentage de salariés « âgés » dans l'entreprise (6 %) et celui du secteur d'activité (52 %).

Il a pu valablement faire valoir que la société avait mené une politique de « jeunisme » consistant à contenir, en moyenne, le nombre de salariés de plus de 40 ans en-dessous de 12 % des effectifs, et ceux de plus de 45 ans en-dessous de 5 %.

Cass. soc. 12 avril 2018, n° 16-25503

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036829784&fastReqId=1863169033&fastPos=1>