



Jurisprudence

CDD – poursuite en CDI – période d’essai - mécanisme : Lorsque, à l’issue d’un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, la relation de travail se poursuit par un contrat à durée indéterminée sur un même emploi, la durée de ces contrats s’impute sur la période d’essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée, peu important que les contrats à durée déterminée aient été espacés de courtes périodes.

Cass. soc. 19-6-2024 n° 23-10.783 FS-B

Clause de non-concurrence – illicite - violation – conséquence : la cour apporte une clarification relative au sort de la contrepartie financière versée à un salarié qui a obtenu ultérieurement l’annulation de sa clause de non-concurrence pour non-respect des conditions de validité exigées par la jurisprudence. Ainsi, l’employeur qui prouve que le salarié a violé la clause pendant la période au cours de laquelle elle s’est effectivement appliquée, est en droit de solliciter le remboursement de la contrepartie indûment versée à compter de la date de cette violation.

Cass. Soc. 22-05-2024 n°22-17.036 FS-B

Congés payés – maladie – droit à congés payés – contentieux - action d’un syndicat : Un syndicat peut agir en reconnaissance des droits à congés payés pendant un arrêt maladie. En effet, une organisation syndicale a qualité pour demander en justice la reconnaissance, au bénéfice des salariés dont elle représente l’intérêt commun, qu’il soit enjoint à l’employeur d’appliquer à l’ensemble de ses salariés le mode de calcul de l’indemnité de congés payés qu’elle estime conforme au droit communautaire et de leur reconnaître rétroactivement un droit aux congés pour les périodes de suspension de leurs contrats de travail.

TJ Nanterre 25-04-2024 ord.n°23/05445

Contentieux – action des syndicats professionnels – absence d’intérêt collectif : Si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l’existence d’une irrégularité commise par l’employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, notamment pour demander l’application d’une convention ou d’un accord collectif et demander l’allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l’intérêt collectif de la profession, il ne peut prétendre obtenir du juge qu’il condamne l’employeur à un rappel de salaire pour régulariser la situation individuelle d’un salarié au regard de sa classification conventionnelle, une telle action, qui ne posait aucune question de principe, ne relevant que de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts. Dès lors que la société avait « sous-classé » le salarié en appliquant les coefficients de rémunération de la convention collective nationale des jardineries et graineteries, le syndicat n’établissait pas que ce sous-classement individuel avait causé un préjudice à l’intérêt collectif des salariés.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-19.811 F-D

Contentieux – action des syndicats professionnels – intérêt collectif – recevabilité : Les syndicats professionnels ont le droit d’agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l’intérêt collectif de la profession qu’ils représentent. Le syndicat, qui poursuit le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d’une discrimination syndicale, de sorte que la violation invoquée des dispositions relatives à l’interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l’intérêt collectif de la profession, est recevable en son action.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-16.433 F-D

Contentieux – moyen de preuve illicite – précisions – caractère équitable de la procédure dans son ensemble – atteinte à la vie privée strictement proportionnée au but poursuivi : La Cour de cassation juge désormais que, dans un procès civil, l’illicéité ou la déloyauté dans l’obtention ou la production d’un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l’écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d’éléments portant atteinte à d’autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l’atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi (*Cass. ass. Plén. 22-12-2023 n° 20-20.648 B-R*). L’arrêt d’appel relève que l’employeur conteste l’existence même de l’**accident du travail** et que, pour établir avoir été molesté par le gérant au cours de la dispute du 18 mars 2016, la victime produit, outre un procès-verbal de dépôt de plainte et deux certificats médicaux du 18 mars 2016, un procès-verbal d’huissier de justice du 30 mars 2016 retranscrivant un enregistrement effectué sur son téléphone portable lors des faits, que cet enregistrement des propos tenus par le gérant de la société a été réalisé à l’insu de celui-ci et qu’il est présenté par l’employeur comme ayant été obtenu de manière déloyale. Il constate qu’au moment des faits, trois collègues de travail de la victime ainsi qu’une personne, cliente de l’entreprise et associée avec le gérant dans une autre société, étaient présents sur les lieux et retient qu’au regard des liens de subordination unissant les premiers avec l’employeur et du lien économique de la seconde avec le gérant, la victime pouvait légitimement douter qu’elle pourrait se reposer sur leur témoignage. L’arrêt relève ensuite que l’altercation enregistrée est intervenue au sein de la société dans un lieu ouvert au public, au vu et au su de tous, et notamment de trois salariés et d’un client de l’entreprise et ajoute que la victime s’est bornée à produire un enregistrement limité à la séquence des violences qu’elle indique avoir subi et n’a fait procéder au constat de la teneur de cet enregistrement par un huissier de justice

L’actualité juridique a pour objectif d’informer les lecteurs de manière générale. Elle ne peut en aucun cas se substituer à un conseil donné par un professionnel en fonction d’une situation particulière. Bien que le cabinet apporte tous les soins nécessaires à la rédaction, il dégage toute responsabilité relative aux éventuelles erreurs ou omissions que cette actualité pourrait contenir



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatte-avocats.com

que pour contrecarrer la contestation de l'employeur quant à l'existence de l'altercation verbale et physique. Il résulte de ces constatations et énonciations que la cour d'appel a recherché, comme elle le devait, si l'utilisation de l'enregistrement de propos, réalisé à l'insu de leur auteur, portait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée du dirigeant de la société employeur et le droit à la preuve de la victime, et elle a pu déduire que la production de cette preuve était indispensable à l'exercice par la victime de son droit à voir reconnaître tant le caractère professionnel de l'accident résultant de cette altercation que la faute inexcusable de son employeur à l'origine de celle-ci, et que l'atteinte portée à la vie privée du dirigeant de la société employeur était strictement proportionnée au but poursuivi d'établir la réalité des violences subies par elle et contestées par l'employeur.

Cass. 2^e civ. 6-6-2024 n° 22-11.736 FS-BR

Conventions et accords – dénonciation – modification unilatérale : La dénonciation d'un accord collectif ne peut pas être implicite. La modification par voie de décision unilatérale de l'employeur, après l'échec des négociations collectives, d'un régime d'assurance complémentaire « frais de santé », instauré par voie d'accord collectif, rendues nécessaires par la mise en conformité avec des dispositions législatives et conventionnelles nouvelles, ne prive pas de cause et ne rend pas dès lors caduc un accord collectif antérieur relatif au cofinancement par les institutions représentatives du personnel de ce régime complémentaire au titre des activités sociales et culturelles.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-23.415 F-B

Discipline – mise en garde écrite – sanction disciplinaire : Ayant constaté que l'employeur avait adressé des reproches à la salariée par une lettre dans laquelle il lui demandait de cesser de formuler des allégations outrancières envers sa hiérarchie et de travailler dans un esprit d'équipe conformément aux directives qui lui étaient données, la cour d'appel a pu en déduire que cette lettre de mise en garde par laquelle l'employeur lui reprochait, en les considérant comme fautifs, les faits ultérieurement invoqués à l'appui de la rupture, constituait une sanction disciplinaire.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-19.313 F-D

Discrimination – identité de genre : Le Conseil de prud'hommes d'Angers a rendu l'un des tout premiers jugements condamnant un employeur pour discrimination en raison de l'identité de genre. En l'occurrence la requérante une salariée transgenre reprochait à son employeur d'avoir interdit à ses collègues de l'appeler par son nouveau prénom féminin et de lui avoir imposé de limiter son utilisation du maquillage sur les lieux de travail. Il a fait droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, demandée par la salariée.

CPH Angers 24-06-2024

Discrimination – inaptitude – reclassement – preuves : Le salarié inapte qui se borne à soutenir devant le juge que l'employeur devait apporter un soin particulier à la procédure de reclassement au titre des mesures appropriées d'adaptation au poste de travail des personnes handicapées n'a pas présenté d'éléments de preuve laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son handicap.

Cass. soc. 19-6-2024 n° 22-18.064

Droit de retrait - usage abusif – conséquence : L'employeur n'est pas tenu de saisir préalablement le juge pour pouvoir pratiquer une retenue sur salaire en cas d'exercice injustifié du droit de retrait par un salarié. En retenant cette solution la chambre sociale s'aligne sur la position déjà retenue par la chambre criminelle depuis 2008.

Cass. soc. 22-05-2024 n° 22-19. 849 FS-B

Epargne – participation – montant du bénéfice net et des capitaux propres – attestation – contestation : Aux termes de l'article L.3326-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail, le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent pas être remis en cause à l'occasion des litiges relatifs à la participation aux résultats de l'entreprise. Il résulte de ce texte, d'ordre public absolu, que le montant du bénéfice net et celui des capitaux de l'entreprise devant être retenus pour le calcul de la réserve de participation qui ont été établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, dont la sincérité n'est pas contestée, ne peuvent pas être remis en cause dans un litige relatif à la participation, quand bien même l'action en contestation de ces montants est fondée sur la fraude ou l'abus de droit invoqués à l'encontre des actes de gestion de l'entreprise. L'attestation établie par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes pour le calcul de la réserve spéciale de participation n'est susceptible d'être entachée d'un défaut de sincérité que lorsque le montant du bénéfice net ou des capitaux propres figurant sur cette attestation est différent de celui déclaré à l'administration fiscale pour l'établissement de l'impôt.

Cass. soc. 12-6-2024 n°s 23-14. 147 FS-B et 22-16.424 FS-D

Epargne – participation – réserve spéciale – attestation rectificative – conditions : Pour établir l'attestation relative au montant du bénéfice net et des capitaux propres de l'entreprise servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation, l'inspecteur des impôts vérifie la cohérence des données chiffrées transmises par l'entreprise avec celles figurant sur ses déclarations fiscales, sans disposer de pouvoir d'appréciation sur la situation de l'entreprise, en sorte que cette attestation est un acte reconnaissant et ne constitue pas l'octroi d'un quelconque avantage. Dès lors que l'attestation rectificative n'a ni retiré ou abrogé une décision créatrice de droits, ni refusé un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir, la règle selon laquelle l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans un délai de 4 mois suivant la prise de cette décision n'est pas applicable, et l'administration fiscale n'est pas soumise à l'exigence de motivation des actes administratifs pour établir cette attestation rectificative.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 22-10.011 FS-B

Licenciement – absence de cause réelle et sérieuse – faible ancienneté – barème Macron : Pour un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est de moins d'une année, le montant maximal de l'indemnité pour licenciement sans



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tèl. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatter-avocats.com

cause réelle et sérieuse est d'un mois de salaire, ce dont il résulte que l'intéressé peut prétendre à une indemnité dont il appartient au juge de déterminer le montant.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-11.825 F-B

Licenciement – cause réelle et sérieuse – propos dégradants et sexistes – peu importe l'attitude antérieure de l'employeur : Le fait pour un salarié de tenir envers deux de ses collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, est de nature à caractériser, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur, tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement décidé par l'employeur.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-14.292 FS-B

Licenciement - faute grave – dommages et intérêts – manquement de l'employeur à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail : Une cour d'appel ne peut pas débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail au seul motif que son licenciement pour faute grave est justifié, alors qu'elle constate que l'intéressée, en sa qualité de directrice générale, a également subi des conditions de travail détériorées en lien avec le conseil d'administration, dans un contexte général difficile marqué par une forte souffrance et un mal-être en lien avec des risques psycho-sociaux.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-18.947 F-D

Licenciement – faute grave – obligation de loyauté – suspension du contrat de travail pour ATMP : Pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté. Ayant statué par des motifs hypothétiques et impropres à caractériser l'exercice d'une activité pour le compte d'une entreprise concurrente de l'employeur et partant, un manquement à l'obligation de loyauté, la cour d'appel qui relève que la salariée d'une pharmacie a envisagé de créer sa propre entreprise de naturopathe et a entrepris, durant son arrêt de travail consécutif à son accident du travail, de démarcher un fournisseur de l'officine et une autre officine dans la perspective de cette création, a violé les textes.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-13.440 F-D

Licenciement – licenciement verbal – effets – conséquences : Malgré son irrégularité, le licenciement verbal a pour effet de rompre le contrat de travail. Il en résulte qu'une cour d'appel ne peut pas condamner l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre d'une période de mise à pied conservatoire postérieure à ce licenciement.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 22-21.079 F-D

Licenciement économique – communication du motif antérieurement à l'acceptation du CSP : Dès lors que la lettre recommandée par laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable mentionne l'ordonnance rendue par le juge commissaire autorisant son licenciement économique, l'intéressé a bien été informé du motif économique de son licenciement avant l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-21.768 F-D

Licenciement économique – CSP – procédure – information du motif : L'employeur a satisfait à son obligation légale d'informer le salarié, avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, du motif économique de la rupture en lui adressant, dans le cadre des possibilités de reclassement devant être recherchées à compter du moment où le licenciement est envisagé, une lettre lui proposant un poste à ce titre et en y mentionnant une réorganisation de la société en vue de sauvegarder sa compétitivité.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-10.036 F-D et n° 23-10.033 F-D

Licenciement économique – faute de l'employeur – agissements frauduleux – absence de cause réelle et sérieuse : Le fait que la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Les agissements frauduleux de l'employeur sont en partie à l'origine de la cessation d'activité lorsque ses dirigeants ont effectué des virements avant la mise en liquidation pour un montant de 224 000 euros au profit de la société ayant racheté leurs parts sociales et ont commercialisé des marchandises appartenant à la société au profit d'autres entités.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-19.811 F-D

Licenciement économique – faute de l'employeur – agissements frauduleux – absence de cause réelle et sérieuse : la faute de l'employeur à l'origine des difficultés économiques invoquées prive le licenciement, consécutif à ces difficultés, de cause réelle et sérieuse, et ce, dans la mesure où ces agissements vous t au-delà de simples erreurs de gestion.

Cass. soc. 29-05-2024 n° 22-10654 F-D

Licenciement économique – faute de l'employeur – licenciement sans cause réelle et sérieuse : La faute de l'employeur à l'origine des difficultés économiques de l'entreprise est de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement consécutif à ces difficultés. Ayant constaté que, si les difficultés économiques invoquées par l'employeur dans les lettres de licenciement étaient établies, elles étaient consécutives à une cessation partielle de l'activité résultant d'un arrêté municipal ayant ordonné la fermeture immédiate de la partie camping de l'établissement installée sans autorisation dans une zone interdite, cette décision d'installation relevant de la compétence et de la responsabilité des dirigeants de la société, la cour d'appel a pu décider que la cessation partielle d'activité à l'origine des difficultés économiques rencontrées par la société résultait d'agissements fautifs de l'employeur.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-10.654 F-D

Licenciement économique – PSE - détermination de l'effectif – droit européen : Il convient de demander à la Cour de justice de l'Union européenne si les salariés mis à disposition d'une entreprise par une entreprise extérieure doivent être considérés comme ayant la qualité de travailleur habituellement employé par l'entreprise utilisatrice au sens de la



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tèl. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatte-avocats.com

directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 relative aux licenciements collectifs, pour la détermination de l'effectif de l'entreprise imposant la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 22-10.903 FS-D

Licenciement économique – recherche de postes disponibles – précisions de la demande : Si les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient l'employeur qui envisage un licenciement économique collectif n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés par le reclassement, elles doivent toutefois préciser la nature du contrat de travail, l'intitulé des emplois supprimés, le statut et le coefficient de classification des salariés concernés. Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse dès lors que :

- l'employeur a adressé à l'ensemble des sociétés du groupe par courriels des demandes générales et abstraites ne comportant aucune indication sur la nature de l'emploi et la classification du poste supprimé, la cour d'appel ayant pu décider qu'elles n'étaient pas suffisamment détaillées pour assurer l'effectivité de la recherche de reclassement (Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-15.565 F-D) ;
- l'employeur a recherché un reclassement par courriel adressé aux sociétés du groupe, ces sollicitations étant d'ordre général et ne mentionnant pas la qualification des salariés concernés.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-15.559 F-D

Mobilité – salariés détachés – BTP – caisse de congés payés – exonération – équivalence : Pour s'exonérer de l'obligation d'affiliation à la caisse de congés payés, l'employeur du BTP doit justifier que les droits à congés payés accordés aux salariés détachés sont du même niveau que ceux prévus par le droit français, mais aussi qu'ils peuvent être effectivement exercés dans des conditions au moins équivalentes à celles résultant du mécanisme d'adhésion à la caisse de congés payés.

Cass. soc. 19-6-2024 n° 21-20.288 FS-B

Rémunération – compensation – nature des sommes : Une cour d'appel ne peut pas condamner l'employeur au paiement des sommes prélevées par lui en compensation de la part salariale des cotisations de la complémentaire maladie qu'il avait payée pour le compte du salarié alors que le paiement pour le compte du salarié d'une cotisation salariale ne constitue pas une avance en espèces et que la compensation peut s'opérer dans la limite de la fraction saisissable du salaire.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-10.775 F-D

Rémunération – frais professionnels – remboursement forfaitaire – absence de justificatifs : Lorsque le contrat de travail prévoit le remboursement forfaitaire des frais professionnels exposés par le salarié, ce dernier peut prétendre à l'indemnisation convenue sans avoir à justifier des frais réellement exposés. Une cour d'appel ne peut donc pas débouter un salarié de ses demandes de rappel de primes de panier et de primes de déplacement alors que le contrat liant les parties prévoyait une indemnisation forfaitaire des frais professionnels et qu'elle n'a pas relevé que les déplacements professionnels pour lesquels le salarié demandait à être indemnisé n'avaient pas été effectués par lui.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-12.409 F-D

Rémunération – variable – définition unilatérale des objectifs – absence de communication – conséquences : Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. A défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement comme s'il avait réalisé ses objectifs. Dès lors qu'elle avait constaté, d'une part, que la partie variable de la rémunération contractuelle de la salariée dépendait de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, d'autre part, que la fixation des objectifs pour les années 2013 et 2014 était intervenue tardivement et que les objectifs individuels assignés à la salariée pour l'année 2015 n'étaient pas atteignables, la cour d'appel aurait dû en déduire que la rémunération variable devait être versée intégralement à l'intéressée pour ces trois années, sans distinction entre la part assise sur les performances individuelles et la part assise sur les performances collectives.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 22-17.063 F-D

RP – consultation d'expert – CSEC/CSEE – procédure : Lorsqu'en vertu d'un accord d'entreprise, les consultations récurrentes ressortent au seul comité social et économique central, le comité social et économique d'établissement ne peut procéder à la désignation d'un expert à cet égard.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-23.690 F-D

RP – CSE – expertise – contestation – procédure : Il incombe au CSE, dont la délibération ordonnant une expertise en application de l'article L 2315-94, 2°, du Code du travail est contestée, de démontrer l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sa saisine pour information-consultation en application de l'article L 2312-8 du même Code ne faisant pas obstacle à la contestation par l'employeur de la décision de ce comité de recourir à une mesure d'expertise devant le président du tribunal judiciaire à qui il appartient de vérifier l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Par ailleurs, il résulte de l'article L 2312-15 du Code du travail que, dans le cadre de ses attributions consultatives, le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants et que le juge, s'il est saisi avant l'expiration des délais dont dispose le CSE pour rendre son avis et s'il retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, peut ordonner la production des éléments d'informations complémentaires et, en conséquence, prolonger le délai de consultation ou le fixer à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-14.678 F-D



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatte-avocats.com

RP – fonctions syndicales – congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale – durée – sanction : L'article L 2145-1 du Code du travail, qui dispose que la durée totale du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ne peut pas excéder 18 jours, est propre aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, auxquels les dispositions de l'article L 2145-5, qui prévoit une durée de congé plus courte pour les autres salariés, ne s'applique pas. Dès lors que le salarié exerce des fonctions syndicales, le juge peut ordonner à l'employeur d'autoriser le congé de 18 jours qu'il lui demande. En revanche, il ne peut pas lui appliquer les sanctions prévues par l'article L 2146-1 du Code du travail, relatif à l'entrave à l'exercice du droit syndical, le non-respect du droit au congé n'entrant pas dans les prévisions de ce texte.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 22-18.302 F-B et n° 23-10.259 F-D

RP – frais de déplacement – réunions à l'initiative de l'employeur – remboursement – absence d'abus : A défaut d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables aux déplacements des représentants du personnel, les frais engagés par le représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent lui être remboursés par celui-ci, quelle que soit la solution retenue par le salarié pour ce déplacement dès lors que celle-ci est exempte d'abus. Une cour d'appel ne peut pas rejeter les demandes d'un salarié de prise en charge des frais de déplacement pour se rendre à des réunions organisées par l'employeur sans rechercher, d'une part, si la procédure de remboursement des frais de déplacement des représentants du personnel résultait d'un accord d'entreprise ou de dispositions conventionnelles et si, en l'absence de telles dispositions, les déplacements du salarié, en qualité de représentant du personnel, avec son véhicule pour se rendre à des réunions organisées à la demande de l'employeur caractérisaient un abus de la part du salarié, d'autre part, si l'absence de prise en charge par la société des frais litigieux obéissait aux mêmes conditions que celles régissant les autres représentants du personnel de l'entreprise.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-16.433 F-D

RP - syndicats - action injuste - accord collectif : en exécution d'un accord collectif, un syndicat peut agir sans mettre en cause tous les signataires. En effet les syndicats professionnels, qu'ils soient ou non signataires, sont recevables à demander sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail, l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. L'action d'un syndicat en exécution de l'accord collectif, qu'il soit ou non signataire, n'est pas subordonnée à la mise en cause de tous les signataires de l'accord.

Cass. soc. 15-05-2024 n°22-12.780 F-B

Rupture conventionnelle – consentement vicié de l'employeur – nullité – démission du salarié : Ayant constaté que le salarié avait volontairement dissimulé des éléments dont il connaissait le caractère déterminant pour l'employeur afin d'obtenir le consentement de ce dernier à la rupture conventionnelle, la cour d'appel a pu décider, sans faire peser sur l'intéressé une obligation d'information contractuelle, ni porter atteinte à sa liberté d'entreprendre, que le consentement de l'employeur à la rupture avait été vicié. Par conséquent, la rupture est nulle et produit les effets d'une démission.

Cass. soc. 19-6-2024 n° 23-10.817 FS-B

Rupture conventionnelle – homologation refusée – explications de l'employeur – absence de modification – respect des formalités substantielles : Les formalités substantielles de la rupture conventionnelle ont été respectées lorsque, après que l'autorité administrative a déclaré irrecevable la demande d'homologation de la convention de rupture au regard du montant des salaires mentionné dans le formulaire de rupture, l'employeur n'a pas recommencé la procédure mais a donné des explications à l'administration sans modifier les montants de salaires indiqués initialement, ces observations ne nécessitant pas une telle modification.

Cass. soc. 19-6-2024 n° 22-23.143 FS-B

Salariés protégés – droit de retrait – usage abusif – contrôle de l'administration : dans le cas où l'autorité administrative est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour faute d'un salarié protégé au motif de l'exercice irrégulier du droit de retrait par ce dernier, il lui appartient de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si le salarié justifié d'un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et pour sa santé. Lorsque tel est le cas, l'autorité administrative ne peut pas autoriser ce licenciement.

CE 28-05-2024 n°472007

Salariés protégés – statut protecteur – connaissance de l'employeur : Une cour d'appel ne peut pas décider que le salarié peut se prévaloir de la protection résultant de son mandat extérieur à l'entreprise de conseiller du salarié sans constater que l'employeur avait connaissance de ce mandat, laquelle ne peut pas résulter du seul fait qu'il a assisté un salarié de l'entreprise lors de l'entretien préalable au licenciement de ce dernier.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 23-10.753 F-D

Santé – aptitude avec réserves – modification du contrat – acceptation expresse du salarié – conséquences : Lorsqu'un salarié déclaré apte avec réserves refuse la modification de son contrat de travail résultant des préconisations du médecin du travail, il peut prétendre au maintien de son salaire jusqu'à la rupture du contrat. L'employeur ne peut pas en effet unilatéralement imposer au salarié une durée de travail à temps partiel et procéder en conséquence à la diminution de sa rémunération sans son accord.

Cass. soc. 19-6-2024 n° 22-23.143 FS-B

Santé – avis d'inaptitude – libellé – dispense de recherche : Lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est dispensé de rechercher et de lui proposer des postes de reclassement.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-13.522 F-B



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tèl. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatter-avocats.com

Santé – avis d’inaptitude – propositions de reclassement incompatibles – licenciement sans cause réelle et sérieuse : Ayant constaté que l’avis d’inaptitude mentionnait expressément que tout maintien de la salariée dans l’entreprise serait préjudiciable à sa santé et que les propositions de reclassement faites par l’employeur n’étaient pas compatibles avec les recommandations du médecin du travail, la cour d’appel a pu décider que le licenciement prononcé pour le motif de refus de reclassement était sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 22-18.136 F-D

Santé – inaptitude – contrat suspendu – conséquence sur la pension retraite : Même privé de rémunération et déclaré inapte par le médecin du travail, l’assuré, dont le contrat de travail n’a pas été rompu mais est seulement suspendu ne peut pas prétendre au bénéfice d’une pension de retraite.

Cass. 2^e civ. 6-6-2024 n° 22-14.500 F-D

Temps de travail – forfaits en jours – absence conventionnelle de contrôle et de modalités de suivi – nullité de l’accord d’entreprise : Dès lors que les dispositions conventionnelles ne précisait pas les conditions de contrôle de l’application du forfait en jours ni les modalités du suivi de l’organisation du travail des salariés concernés ainsi que l’amplitude de leur journée de travail comme de la charge de travail qui en résulte, que l’existence d’entretiens dialogues « My performance development » au cours desquels, selon l’employeur, le salarié avait tout loisir d’évoquer d’éventuelles difficultés, n’était pas de nature à garantir que l’amplitude et la charge de travail restaient raisonnables, assuraient une bonne répartition dans le temps du travail de l’intéressé et assuraient ainsi la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l’accord d’entreprise ne répond pas aux exigences légales et la convention de forfait en jours est nulle.

Cass. soc. 12-6-2024 n° 23-12.428 F-D

Temps de travail – modification – refus - absence de faute – vie privée : Le refus du salarié de passer d’un horaire de nuit à un horaire de jour, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque ce changement porte une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale et est incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

Cass. soc. 29-05-2024 n°22-21.814 F-B

Transfert d’entreprise - accord de substitution - dispositions rétroactives : Un accord de substitution peut, comme tout accord de droit commun, prévoir son application rétroactive à la date du transfert. C’est ce qu’admet la Cour de cassation dans le présent arrêt à la condition toutefois que les dispositions rétroactives ne privent pas le salarié des droits qu’il tient de la loi ou bien du principe d’égalité de traitement.

Cass. soc. 15-05-2024 n° 22-17.195 FS-B

Vie privée - licenciement – absence de cause réelle et sérieuse - atteinte à la vie privée : Dès lors que le passage d’un horaire de nuit à un horaire de jour porte une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, son refus de ce changement d’horaire ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-21.814 F-B

Vie privée - licenciement disciplinaire – fait de la vie personnelle – manquement du salarié à son obligation de loyauté : Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s’il constitue un manquement de l’intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Ayant constaté que le salarié, qui exerçait des fonctions de direction chargé en particulier de la gestion des ressources humaines et était investi à ce titre du pouvoir de représenter son employeur dans le domaine des relations collectives de travail et dans les instances représentatives du personnel, avait entretenu une relation amoureuse pendant 6 ans avec une autre salariée, elle-même titulaire de mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel, la cour d’appel a pu en déduire qu’en dissimulant à l’employeur cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait ainsi manqué à son obligation de loyauté et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l’entreprise, peu important qu’un préjudice pour l’employeur ou pour l’entreprise soit ou non établi.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-16.218 F-B

Vie privée – stockage informatique – licenciement injustifié et disproportionné : Ayant relevé que la charte informatique de l’entreprise, à laquelle renvoyait son règlement intérieur, prohibait l’utilisation des capacités de stockage des équipements pour stocker des données non professionnelles et précisait que l’utilisation des sites internet à des fins privées devait être limitée en volume, en durée et que l’accès à des sites non autorisés par les lois et règlements ou contraires à l’ordre public constituait une faute professionnelle, la cour d’appel a pu décider que le salarié n’avait pas fait une utilisation abusive de son ordinateur professionnel en y stockant 6 clichés de jeunes garçons ou jeunes hommes nus ou en short, sans photographies d’actes sexuels, les pièces produites par l’employeur ne permettant pas d’établir la date et la fréquence des consultations de sites à caractère pornographique qui lui étaient reprochées. La cour d’appel a pu en déduire, compte tenu de ses qualités professionnelles, de son ancienneté et de l’absence d’antécédent disciplinaire, que la sanction du licenciement était disproportionnée aux faits retenus.

Cass. soc. 29-5-2024 n° 22-19.832 F-D

Textes de Loi – Autres textes – Dossiers pratiques

Accroître le financement des entreprises et l’attractivité en France : publication au Journal officiel du 14 juin. Le montant de l’indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse des « preneurs de risques » ou **traders** se voit désormais appliquer une nouvelle limitation. Pour les licenciements prononcés à compter du 15 juin 2024, le montant



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tèl. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatte-avocats.com

de la rémunération mensuelle prise en compte pour son calcul ne pourra plus excéder celui du plafond annuel de la sécurité sociale.

Loi 2024-537 du 13 juin 2024 JO 14/06

Contrat de travail – embauche - informations à délivrer aux salariés : L'arrêté fixe 5 modèles de documents listant les informations à délivrer aux salariés sur les éléments clés de la relation de travail, conformément article R 1221-38 du code du travail. Il prévoit également que les employeurs doivent actualiser ces modèles à l'occasion de chaque changement législatif, réglementaire ou conventionnel intervenu après cette date.

Arr. du 3 juin 2024

Cotisations – AGS – taux : le taux de la cotisation patronale AGS sera porté de 0,20% à 0,25% au 1^{er} juillet 2024 selon une décision du Conseil d'administration de l'AGS et ce, en raison de la forte hausse des défaillances d'entreprises et des interventions du régime au premier semestre 2024. Il est rappelé que ce taux avait déjà été relevé de 0,05 points au 1^{er} janvier 2024.

Communiqué de l'AGS du 18 juin 2024

Droit du travail - JOP 2024 - déplacements des salariés : questions-réponses du ministère du Travail pour faciliter les déplacements des salariés. Il appelle notamment les entreprises dont l'activité amène les salariés à intervenir dans les zones soumises à des restrictions d'accès durant les jeux olympiques et paralympiques, à réorganiser le travail afin que celui-ci soit effectué, autant que possible, en dehors des périodes d'activation du « Pass Jeux ». Il détaille en outre les options ouvertes aux employeurs confrontés à des salariés non détenteurs de se laisser passer numérique.

Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'accès des salariés et des représentants du personnel aux zones de sécurité durant les JO- 24 juin 2024

Emploi - activité partielle – recours - JOP 2024 : ce n'est que dans des cas très exceptionnels que les entreprises pourront recourir à l'activité partielle en raison de l'organisation des JOP 2024. Elles ne pourront, en effet, mobiliser ce dispositif que si leur activité est directement impactée par une mesure de fermeture p ou si les restrictions de circulation ont un effet relativement significatif sur leur activité. Dans tous les cas, elles devront démontrer le lien entre leur baisse d'activité et les mesures liées à l'organisation des jeux.

Questions-réponses du ministère du Travail relatif au recours à l'activité partielle pendant les JOP du 6 juin 2024

Formation – gestion du CPF – CDC : Le renforcement des pouvoirs de la Caisse des dépôts et consignations pour recouvrer les fonds indûment mobilisés ou versés au titre du compte personnel de formation est désormais opérationnel. Le présent décret encadre la procédure de retenue sur les droits au CPF qui peut être mise en œuvre quand le compte a été mobilisé de manière injustifiée ou frauduleuse. Il détermine aussi les conditions dans lesquelles la CDC pourra délivrer une contrainte pour obtenir le remboursement des sommes versées à tort à un organisme de formation dans le cadre du CPF.

D 2024-587 du 25 juin 2024 JO 26/06

Rémunération – avantage en nature – logement – évaluation : L'avantage en nature logement peut être évalué soit forfaitairement, soit d'après la valeur locative cadastrale et non plus d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Ce changement de terminologie n'entraîne toutefois aucune conséquence pratique.

Arr. 28 mai 2024 JO 20/06

Rémunération - partage de la valeur : le ministère du Travail diffuse 2 questions-réponses relatifs d'une part au partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal et d'autre part à l'expérimentation d'un régime de participation dérogeant à la règle d'équivalence des avantages consentis aux salariés.

Questions-réponses du 6 juin 2024

Représentativité – organisations syndicales – mesure de l'audience – TPE – organisation du scrutin 2024 : L'arrêté, en vue du scrutin TPE qui se déroulera du 25 novembre au 9 décembre prochain, détermine les modalités de consultation des listes électorales, fixe la forme et le contenu du recours gracieux qui pourrait être exercé en vue d'une inscription ou d'une radiation de ces listes.

- Le 29 août au plus tard les services du ministère du Travail devront avoir adressé aux électeurs un document les informant de leur inscription sur la liste électorale et des modalités de connexion aussi de votes.
- Les listes électorales seront publiées le 2 septembre, date à compter de laquelle les usagers pourront consulter un extrait.
- Le délai de recours gracieux (selon décret) relatif à la liste électorale est porté à 25 jours ce qui signifie que du 2 au 27 septembre inclus un électeur pourra demander son inscription ou sa radiation de la liste électorale ou encore la rectification de certaines de ses informations personnelles.
- Pour le déroulement du scrutin, un nouveau courrier avec le matériel de vote par correspondance et les informations permettant de voter par voie électronique devrait être renvoyé aux électeurs le 20 novembre au plus tard.
- La période de vote se déroulera du 25 novembre au 9 décembre 2024.
- la date limite de réception des votes par correspondance étant quant à elle fixée au 18 décembre
- le dépouillement aura lieu du 13 au 18 décembre pour une proclamation des résultats le 19 décembre 2024.

Arr. du 14 juin 2024 JO 21/06- D.2024-567 du 20 juin 2024 JO 21/06

Représentativité patronale - calendrier et modalités de candidature : dans le cadre de la nouvelle mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs, celles qui souhaitent voir établie leur représentativité en 2025 pourront déposer leur candidature à compter du 12 juin 2024. Le calendrier ainsi que la liste des pièces qui devront accompagner ces candidatures viennent d'être définies par arrêté.

2 périodes de dépôt candidatures ont été retenues :



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatte-avocats.com

- du 12 juin 2024 à 12h au 12 novembre 2024 à 12h00 pour les organisations souhaitant voir leurs représentatives reconnue au niveau d'une branche professionnelle ou d'une branche ou d'un secteur agricole ;
- du 12 juin 12 h ou 12 décembre 2024 12 h pour celles souhaitant voir leur représentativité établie au niveau national interprofessionnel et/ou au niveau multiprofessionnel.

L'organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite voir sa représentativité reconnue dans plusieurs branches professionnelles doit effectuer une déclaration de candidature au titre de chacune des branches dans laquelle elle se porte candidate.

Arr. du 30 mai 2024-JO 06/06

RP – élections – protocole d'accord préélectoral – contenu : le décret définit les mentions qui devront désormais systématiquement figurer dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral que l'employeur doit transmettre en amont de la mise en place ou du renouvellement du CSE. L'objectif est de permettre aux organisations syndicales de recevoir toutes les informations nécessaires à l'identification de l'employeur et de l'entreprise concernée afin de pouvoir transmettre l'invitation en temps utile à leurs négociateurs.

D 2024-514 du 6 juin 2024 JO 07/06

Sécurité sociale - apprentis et stagiaires : le BOSS intègre 2 nouvelles rubriques sur les exonérations applicables aux apprentis et aux stagiaires.

Temps de travail – JOP 2024 : sur l'impact des jeux olympiques sur l'activité des entreprises les divers dispositifs à mettre en place.

Conventions et accords – Négociations

Santé – AT- réparation : après plusieurs mois de discussions, les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 15 mai 2023 sur la branche ATMP sont parvenus, le 25 juin au soir, à un relevé de décisions posant les bases d'une nouvelle architecture générale d'indemnisation plus favorable, tout en réaffirmant la nature duale de la rente destinée à réparer les préjudices tant professionnels que fonctionnels. Le document, désormais soumis à l'approbation de leurs instances respectives, sera ensuite remis à la ministre du Travail en vue d'une transcription au sein de la loi de financement de sécurité sociale pour 2025.

Comité de suivi de l'ANI Branche à ATMP du 15 mai 2023 - relevé de décision du 25 juin 2024

Statuts particuliers - travailleurs des plateformes – représentativité : compte rendu sur les résultats des nouveaux scrutins de représentativité.

Projets – Etudes – Rapports

Accroître le financement des entreprises et l'attractivité en France - indemnités de licenciement versées aux traders : le montant de la rémunération mensuelle prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse des « preneurs de risques » ou traders, ne pourra plus excéder le montant du plafond annuel de la sécurité sociale. C'est ce que prévoit, entre autres mesures, la proposition de loi « visant à accroître le financement des entreprises et l'attractivité de la France », que le Parlement a définitivement adopté le 5 juin. Une fois publié au Journal officiel, ce texte aura également pour effet d'élargir la liste des salariés du secteur financier pour lesquels une partie de la rémunération variable est exclue du calcul de leurs indemnités de licenciement.

Proposition de loi visant à accroître le financement des entreprises et l'attractivité de la France, définitivement adoptée par le Parlement le 5 juin le 14 mai 2024

Chômage- assurance chômage - projet de réforme - projet de décret : la réforme du régime d'assurance-chômage devrait bien avoir lieu au 1^{er} décembre 2024. C'est ce que confirme un projet de décret transmis aux partenaires sociaux le 4 juin qui prévoit de prolonger jusqu'à cette date les règles aujourd'hui en vigueur. Le texte intègre l'ensemble des récentes annonces du Premier ministre. Il prévoit notamment de durcir les conditions d'ouverture du droit au chômage en imposant d'avoir travaillé 8 mois sur les 20 derniers, une réduction de la durée maximale d'indemnisation de 18 à 15 mois et le report à 57 ans de l'âge d'entrée dans la « filière senior ».

Simplification de la vie économique - projet de loi : le point fait sur la simplification du bulletin de paie et des démarches des entreprises .



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatter-avocats.com