



## Jurisprudence

**CDD – proposition de CDI - respect des formes – pas d’indemnité de fin de contrat** : Selon l’article L 1243-10 du Code du travail, l’indemnité de fin de contrat n’est pas due lorsque le salarié refuse d’accepter la conclusion d’un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d’une rémunération au moins équivalente. Une cour d’appel ne saurait donc condamner l’employeur au paiement d’une indemnité de fin de contrat, en retenant que la proposition de l’employeur de transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée a été faite après la demande de non-renouvellement du contrat de travail de la salariée, alors que l’employeur avait offert la conclusion d’un contrat de travail à durée indéterminée avant le terme du contrat à durée déterminée. *Cass. soc. 3-7-2024 n° 23-12.340 F-D*

**CDD - rupture – faute grave** : Le salarié, qui tient régulièrement à l’égard de ses collègues de travail des propos injurieux et racistes de nature à altérer leur sécurité, leur intégrité et leur santé morale, commet une faute grave rendant impossible son maintien dans l’entreprise et justifiant la rupture anticipée de son CDD.  
*CA Montpellier 2-5-2024 n°21/01805*

**Clause de non-concurrence – renonciation – forme** : Dès lors que la clause de non-concurrence prévoit la possibilité pour l’employeur de renoncer à cette clause par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours maximum après la notification de la rupture du contrat de travail, l’envoi d’un courriel ne peut pas avoir cette conséquence.  
*Cass. soc. 3-7-2024 n° 22-17.452 F-B*

**Clause de non-concurrence – transaction – objet** : Les obligations réciproques des parties au titre d’une clause de non-concurrence sont comprises dans l’objet de la transaction par laquelle le salarié déclare être rempli de l’intégralité de ses droits portant tant sur l’exécution que sur la rupture du contrat de travail, et renonce à toutes demandes en lien avec l’exécution comme la rupture de son contrat de travail, notamment toutes demandes de salaires ou indemnités de rupture.  
*Cass. soc. 3-7-2024 n° 23-14.754 F-D*

**Congés payés – maladie – demande nouvelle en cause d’appel – non** : La demande nouvelle en cause d’appel du salarié au titre des congés payés acquis au cours d’un arrêt de travail pour maladie tend aux mêmes fins que les demandes initiales en paiement des congés payés pendant la période d’éviction et d’une indemnité compensatrice au titre des congés payés que l’employeur lui a imposé de prendre sans délai de prévenance, même si le fondement juridique est différent, à savoir l’indemnisation des conséquences du non-respect par l’employeur de son obligation d’assurer au salarié la possibilité d’exercer effectivement son droit à congé. Cette demande n’est donc pas irrecevable comme nouvelle. *Cass. soc. 10-7-2024 n° 22-16.805 FS-B*

**Contentieux – attestation – liberté fondamentale - licenciement nul sauf mauvaise foi de son auteur** : En raison de l’atteinte qu’il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d’une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d’une attestation délivrée par un salarié dans le cadre d’une instance judiciaire, est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur. Une cour d’appel ne peut pas débouter le salarié de ses demandes au motif qu’il a été licencié non pas pour avoir témoigné contre l’employeur en justice, mais pour avoir par ce témoignage manqué à son obligation de confidentialité précisément définie dans son contrat de travail.  
*Cass. soc. 10-7-2024 n° 23-17.953 F-D*

**Contentieux – harcèlement - moyen de preuve – enregistrement - but poursuivi** : La preuve du harcèlement moral ne pesant pas sur le salarié, il appartient au juge de vérifier si la production de l’enregistrement d’un entretien, effectué à l’insu de l’employeur, est indispensable à l’exercice du droit à la preuve du harcèlement moral allégué, au soutien duquel la salariée invoque, au titre des éléments permettant de présumer l’existence de ce harcèlement, les pressions exercées par l’employeur pour qu’elle accepte une rupture conventionnelle, et, dans l’affirmative, si l’atteinte au respect de la vie personnelle de l’employeur n’est pas strictement proportionnée au but poursuivi.  
*Cass. soc. 10-7-2024 n° 23-14.900 F-B*

**Contentieux – preuve – enregistrement déloyal – moyen irrecevable** : L’enregistrement d’une conversation réalisé à l’insu de l’auteur des propos tenus constitue un procédé déloyal. Ayant retenu qu’il n’était pas fait mention dans le procès-verbal de constat de l’huissier présent lors de l’entretien, non plus que dans l’attestation rédigée par ce dernier 5 ans plus tard, de ce que le salarié avait été informé que ses propos seraient non seulement consignés mais également enregistrés par l’huissier de justice, et l’employeur s’étant borné à soutenir que cet enregistrement était licite sans invoquer son droit à la preuve, la cour d’appel a pu en déduire que le mode de preuve tiré de cet enregistrement clandestin était irrecevable.  
*Cass. soc. 26-6-2024 n° 23-11.030 F-D*

**Convention et accord- APC - défaut de loyauté – annulation** : La cour d’appel de Paris a jugé que la déloyauté dans la négociation d’un accord de performance collective est caractériser lorsqu’un syndicat représentatif est exclu de la clôture des négociations, qu’il n’est ni informé de la dernière version du texte, ni de sa signature. La déloyauté

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](http://www.iblatte-avocats.com)

dans la conduite des négociations vicie l'accord et entraîne sa nullité. C'est ce qu'on retenu les magistrats, invalidant par ailleurs la tentative de régularisation du processus de négociation par l'employeur.

*CA Paris pôle 6 Ch2 du 4-07-2024 n° 23/12256*

**Conventions et accords – CSE – action en nullité – conditions** : Seule l'institution représentative du personnel, dont le périmètre couvre dans son intégralité le champ d'application d'un accord collectif, a qualité à agir par voie d'action en nullité de cet accord aux motifs qu'il viole ses droits propres résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions légales d'ordre public. Dès lors, est irrecevable l'action en nullité d'un accord collectif portant sur la gestion de l'activité sociale et culturelle de restauration au sein d'une UES et conclu au sein de cette unité par les organisations syndicales représentatives dans ce même périmètre, formée par deux CSE d'établissement, dont le périmètre respectif ne couvre pas l'intégralité du champ d'application de l'accord.

*Cass. soc. 10-7-2024 n° 22-19.675 FP-BR*

**Discipline – procédure – irrespect – annulation de la sanction** : L'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire, prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, est assimilée à la violation d'une garantie de fond lorsqu'elle a privé le salarié des droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de l'employeur, et justifie l'annulation de la sanction prononcée.

*Cass. soc. 26-6-2024 n° 23-13.352 F-D*

**Discipline – sanction – délai – précision de la notion d'employeur** : Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Ce dernier s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir. Quelles que soient son ancienneté, son expérience et son intégration localement, le directeur des ressources humaines de la filiale singapourienne d'une entreprise ne peut pas être considéré comme le représentant de l'employeur à Singapour ni comme le supérieur hiérarchique du directeur de la filiale, de sorte que la prescription a commencé à courir non pas à compter du jour où des rumeurs sur le comportement inapproprié dudit directeur lui ont été rapportées, mais à compter du signalement adressé par l'une des collaboratrices victimes à la direction générale .

*Cass. soc. 26-6-2024 n° 23-12.475 F-D*

**Discrimination syndicale – examen des éléments objectifs** : Une cour d'appel ne peut pas rejeter les demandes du salarié au titre d'une discrimination syndicale alors qu'elle constate la matérialité de retenues indues sur salaire opérées par l'employeur au titre d'heures de délégation du salarié, ce dont il résulte que ce dernier présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale et qu'il lui appartient dès lors de rechercher si l'employeur prouve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

*Cass. soc. 10-7-2024 n° 23-11.770 F-D*

**Harcèlement moral – preuve** : Dans le cadre de la dénonciation de faits de harcèlement, l'employeur n'est pas tenu de mener une enquête interne. En effet, dans son appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, a pu en déduire, nonobstant l'absence d'enquête interne, que celui-ci n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

*Cass. soc. 12-06-2024 n°23-13.975 FS-B*

**Jurisprudence – Cour de cassation – rapport annuel 2023.**

**Licenciement – faute lourde – intention de nuire – exemple** : La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise. Dès lors qu'il résulte de ses constatations que le salarié, malgré sa clause d'exclusivité, a travaillé pour une société tierce, au profit de laquelle il a recruté des salariés en utilisant les moyens et informations fournis par son employeur, débauché des salariés employés par ce dernier et détourné des candidatures adressées à son employeur, en sorte que l'intention de nuire est caractérisée, la cour d'appel ne peut pas écarter la faute lourde.

*Cass. soc. 26-6-2024 n° 22-10.709 F-D*

**Licenciement économique - modification du contrat de travail – obligation de reclassement** : La proposition d'une modification du contrat de travail pour motif économique refusée par le salarié ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement et par suite de lui proposer éventuellement le même poste dans l'exécution de cette obligation.

*Cass. soc. 10-7-2024 n°s 22-18.481, 22-18.484, 22-18.486, 23-13.952 F-D*

**Licenciement économique – motif – définition du secteur économique** : Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. Il en résulte que la spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

*Cass. soc. 26-6-2024 n°s 23-15.503 F-B, 23-15.562 F-D, 23-15.564 F-D, 23-15.502 F-D*

**Licenciement économique – PSE – PDV – accord amiable – validité sauf fraude ou vice du consentement** : Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la conclusion d'un accord amiable intervenu dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi assorti d'un plan de départs volontaires, soumis aux représentants du personnel, la cause de la rupture ne peut pas être contestée, sauf fraude ou vice du consentement.



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tèl. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatte-avocats.com

*Cass. soc. 26-6-2024 n<sup>os</sup> 23-15.498 F-B, 23-15.558 F-D, 23-15.567 F-D*

**Licenciement économique – PSE – salarié licencié peu de temps avant – réparation** : Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait pas être évité, ne peut pas s'appliquer à un salarié dont le contrat de travail a été rompu avant son adoption. Toutefois, le salarié qui a été privé du bénéfice des dispositions du PSE en raison des conditions de son licenciement est fondé à en demander réparation. Dès lors, ayant constaté que comité d'entreprise avait été consulté sur le licenciement économique du salarié et de son collègue moins de 30 jours avant une nouvelle réunion au cours de laquelle l'employeur a annoncé aux représentants du personnel son intention de mettre en œuvre un PSE, la cour d'appel a pu en déduire que le salarié, placé dans la même situation que ses collègues visés par le projet de grand licenciement collectif, à raison des mêmes difficultés économiques, a été injustement privé du bénéfice de l'indemnité de licenciement supra légale prévue par le PSE pour les salariés dont l'ancienneté était équivalente à la sienne.

*Cass. soc. 26-6-2024 n<sup>o</sup> 22-20.521 F-D*

**Licenciement économique – réorganisation – réalité de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise** :

Ayant retenu qu'était établie une baisse de la consommation en volume des produits hygiène et beauté en raison, notamment, de la concurrence des produits bio et naturels, ce qui avait entraîné une baisse corrélative du chiffre d'affaires et des parts de marché et, d'autre part, qu'il existait sur ces catégories de produits un environnement mondial concurrentiel agressif, la cour d'appel qui a fait ressortir une tendance structurelle justifiant une réorganisation de l'entreprise, a pu déduire que la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise, dans le secteur d'activité auquel elle appartient, était établie. *Cass. soc. 10-7-2024 n<sup>os</sup> 22-18.481, 22-18.484, 22-18.486, 22-18.498 F-D*

**Mobilité – loi applicable – interprétation CJUE** : Doit être renvoyée à la CJUE la question suivante : les articles 3 et 6 de la **convention de Rome** sur la loi applicable aux obligations contractuelles doivent-ils être interprétés en ce sens que, dans l'hypothèse où le salarié exerce les mêmes activités au profit de son employeur dans plus d'un État contractant, il convient, pour déterminer la loi qui serait applicable à défaut de choix des parties, de tenir compte de toute la durée de la relation de travail pour déterminer le lieu où l'intéressé accomplissait habituellement son travail ou si la période de travail la plus récente devrait être retenue lorsque le travailleur, après avoir accompli son travail pendant une certaine durée à un endroit déterminé, exerce ensuite ses activités de manière durable en un lieu différent, destiné, selon la volonté claire des parties, à devenir un nouveau lieu de travail habituel.

*Cass. soc. 10-7-2024 n<sup>o</sup> 19-24.978 FS-B*

**Protection sociale complémentaire – prévoyance – affiliation – prescription** : L'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation d'affilier son personnel à un régime de prévoyance complémentaire et de régler les cotisations qui en découle est soumise à la prescription quinquennale de droit commun.

*Cass. soc. 26-6-2024 n<sup>o</sup> 22-17.240 F-B*

**Rémunération – paie – heures de délégation indues – compensation** : Le paiement indu par l'employeur d'heures de délégation dépassant le crédit d'heures légal dont dispose le salarié en tant que délégué syndical, en l'absence de justification de la part du salarié des circonstances exceptionnelles autorisant ce dépassement, ne constitue pas une avance sur salaire, de sorte que l'article L 3251-3 du Code du travail, exclusivement relatif aux avances en espèces consenties au salarié, n'est pas applicable et que la compensation, opérée lors d'une retenue sur salaire par l'employeur, peut s'appliquer dans la limite de la fraction saisissable du salaire en application de l'article L 3252-2 du même Code. *Cass. soc. 10-7-2024 n<sup>o</sup> 23-11.770 F-D*

**RP – action en justice – intérêt collectif** : Un syndicat, lorsque les éléments invoqués par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif comme laissant supposer un harcèlement moral sont en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié, est recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

*Cass. soc. 10-7-2024 n<sup>o</sup> 22-22.803 FS-B*

**RP – CHSCT – expertise – audition des salariés – risque grave** : L'expert désigné dans le cadre d'une expertise pour risque grave, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, peut y procéder à la condition d'obtenir l'accord des salariés concernés. En cas de contestation par l'employeur, il appartient au juge d'apprécier la nécessité des auditions prévues par l'expert au regard de la mission de celui-ci.

*Cass. soc. 10-7-2024 n<sup>o</sup> 22-21.082 FS-B*

**RP – CSE – accord collectif – action en nullité** : la Cour de cassation reconnaît expressément la faculté pour le CSE d'agir en nullité d'un accord collectif portant atteinte à ces droits propres résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions d'ordre public, notamment celles sur la gestion des activités sociales et culturelles. Elle pose toutefois une condition inédite pour la recevabilité d'une telle action : le périmètre du comité doit couvrir dans son intégralité le champ d'application de l'accord collectif contesté.

*Cass. soc. 10-07-2024 n<sup>o</sup> 22-19.675 FP-BR*

**RP – CSE – ASC – délégation – accord collectif** : Les activités sociales et culturelles ne sont pas exclues du champ de la négociation collective et l'employeur, à qui le CSE choisit de déléguer une des activités sociales et culturelles que constitue la restauration des salariés, et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise ont compétence pour négocier et conclure un accord collectif d'entreprise précisant les modalités d'exercice de la gestion de la restauration déléguée à l'employeur qui reste responsable devant le comité social et économique.

*Cass. soc. 10-7-2024 n<sup>o</sup> 22-19.675 FP-BR*



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatter-avocats.com

**RP – DS – RS – nombre fixé par la loi** : Une union de syndicats et un syndicat affilié à cette union ne peuvent désigner ensemble dans la même entreprise un nombre de délégués et représentants syndicaux supérieur à celui fixé par la loi.

*Cass. soc. 10-7-2024 n° 23-12.823 F-D*

**RP – élections – PAP – respect** : Les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole d'accord préélectoral conclu à la condition de double majorité prévue par l'article L 2314-6 du Code du travail, dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à tous. Ayant constaté, d'une part, que le protocole d'accord préélectoral, dont il n'était pas contesté qu'il était valide au sens de ce texte et dont la régularité n'était pas remise en cause, avait fixé la date limite de dépôt des candidatures pour le second tour au mardi 22 novembre 2022 à 12h00 et que les listes des candidats devaient distinguer titulaires et suppléants et en préciser le collège, et, d'autre part, que la salariée avait déposé sa candidature le 22 novembre 2022 à 12h09 sans préciser le collège et le scrutin concernés, ce dont il résultait que cette candidature était irrégulière, peu important qu'elle n'ait pas été écartée par l'employeur, le tribunal ne pouvait pas rejeter la demande d'annulation de la candidature de la salariée.

*Cass. soc. 10-7-2024 n° 23-13.551 F-D*

**RP – syndicats – action en justice – harcèlement moral – intérêt collectif** : la Cour ajoute à la liste des hypothèses susceptibles de justifier une action injuste d'un syndicat, pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession, le cas du harcèlement moral subi par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif, à condition toutefois que les faits de harcèlement allégués soient en lien avec l'exercice de ce mandat.

*Cass. soc. 10-7-2024 n° 22-22.803 FS-B*

**RP – syndicats – action en justice – intérêt collectif – limites** : 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 et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut pas prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts. Il en est ainsi lorsque le syndicat demande notamment de condamner solidairement les sociétés formant une UES à verser aux salariés, dont la durée annuelle de travail a été augmentée sans contrepartie salariale, le salaire correspondant à cette augmentation du temps de travail.

*Cass. soc. 10-7-2024 n° 23-11.084 F-D*

**RP – syndicats – licéité de l'objet** : En cas de contestation de la licéité de l'objet d'un syndicat, il appartient au juge de rechercher si le syndicat poursuit dans son action un objectif illicite.

*Cass. soc. 12-7-2024 n° 24-60.173 FS-B*

**RP – syndicats – mesure de l'audience – entreprises < 11 salariés – statuts – objet - contrôle du juge** : Un tribunal ne peut pas, pour déclarer une union syndicale irrecevable à se porter candidate au scrutin destiné à la mesure de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des entreprises de moins de 11 salariés retenir que cette union n'est pas une organisation syndicale de salariés au motif que, selon l'article 1<sup>er</sup> de ses statuts, elle représente sur le territoire français l'ensemble des travailleurs des secteurs privé, public et indépendants, actifs, non actifs et anciens actifs, que ce texte vise les « indépendants », en les distinguant des travailleurs des secteurs privés ou publics, qu'ainsi l'union accepte l'adhésion d'indépendants qui, au regard de la diversité de leur capacité à embaucher, sont assimilables à des employeurs, alors qu'il ne résulte pas de ses statuts que l'adhésion à l'union est ouverte aux employeurs, les articles 2 et 3 de ces mêmes statuts disposant qu'elle a pour objet de regrouper toutes les organisations syndicales souhaitant mettre en œuvre un syndicalisme de terrain, solidaire, engagé, indépendant, démocratique et organisé de manière horizontale en vue d'assurer la défense des intérêts de leurs membres. La Cour rappelle ici que l'interprétation des statuts d'une Organisation syndicale ne relève pas de l'appréciation des juges du fonds.

*Cass. soc. 12-7-2024 n° 24-60.173 FS-B*

**RP – syndicats – mesure de l'audience – entreprises < 11 salariés – transparence financière – approbation des comptes** : Peuvent seules se porter candidates au scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés les organisations syndicales de salariés dont les comptes, arrêtés par l'organe chargé de leur direction, ont été approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts. Si un tiers intéressé peut se prévaloir des statuts d'un syndicat pour établir le défaut de pouvoir d'un organe à en approuver les comptes annuels, il ne peut pas en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité du vote approuvant lesdits comptes pour remettre en cause le respect de la condition de transparence financière. *Cass. soc. 12-7-2024 n° 24-16.057 FS-B*

**RP – syndicats – mesure de l'audience** : Un tribunal ne peut pas, pour déclarer un syndicat irrecevable à se porter candidat au scrutin destiné à la mesure de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des entreprises de moins de 11 salariés, retenir que ce syndicat représente l'ensemble des salariés de secteurs d'activité différents, sans aucun lien de connexité entre eux, ce qui souligne sa vocation interprofessionnelle sans être pour autant une union syndicale, alors qu'il ne ressort pas des statuts du syndicat qu'il entend représenter tous les salariés et toutes les activités et que l'objet du syndicat tel que prévu dans ses statuts répond aux exigences de l'article L 2131-2 du Code du travail relatives au regroupement de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes.

*Cass. soc. 12-7-2024 n° 24-60.174 FS-B*

**RP – syndicats - union de syndicats – composition – preuve** : Lorsque la qualité d'union de syndicats d'une organisation syndicale est contestée, il appartient à celle-ci, si elle n'a pas mentionné le nom des syndicats adhérents



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)1.58.36.44.44

[www.iblatter-avocats.com](http://www.iblatter-avocats.com)

<p>dans ses statuts, ni satisfait à la formalité de dépôt en mairie de la liste du nom et du siège social des syndicats qui la composent, de justifier qu'elle est composée d'au moins deux syndicats. Cass. soc. 12-7-2024 n<sup>os</sup> 24-16.082 FS-B et 24-16.083 FS-B</p>
<p><b>RP – syndicats – union de syndicats – désignation d'un délégué syndical</b> : Sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes peut exercer les droits conférés à ceux-ci et l'affiliation d'un syndicat à une union permet à cette dernière de se prévaloir des adhérents du syndicat pour la désignation d'un délégué syndical. Cass. soc. 10-7-2024 n<sup>o</sup> 23-14.617 F-D</p>
<p><b>Rupture du contrat – période d'essai – rupture postérieure – licenciement sans cause réelle et sérieuse</b> : La rupture de la période d'essai par l'employeur après son expiration s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cass. soc. 3-7-2024 n<sup>o</sup> 22-17.452 F-B</p>
<p><b>Salariés protégés – CDD – arrivée du terme</b> : La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié protégé avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. En revanche, il n'y a pas lieu de saisir l'inspecteur du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée ne relevant pas des contrats saisonniers ou des contrats d'usage et ne comportant pas de clause de renouvellement. Cass. soc. 10-7-2024 n<sup>o</sup> 22-21.856 FS-B</p>
<p><b>Salariés protégés – heures de délégation – contestation après paiement</b> : Les heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail, qu'elles soient prises pendant ou hors les heures habituelles de travail, doivent être payées à l'échéance normale, et l'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après les avoir payées. Une cour d'appel ne saurait débouter le salarié de ses demandes tendant à la requalification de la prise d'acte de la rupture en licenciement nul et au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts en retenant qu'il appartient à celui-ci d'indiquer le nombre d'heures qu'il a consacré à son mandat en précisant ses jours et ses heures d'intervention afin que l'employeur soit mis en mesure de les régler en sachant si elles ont été accomplies durant le temps de travail du salarié ou en dehors du temps de travail et que le salarié ne donne pas d'indication sur les temps et heures de délégation qu'il a accomplies, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié, délégué du personnel dans une entreprise de moins de 50 salariés, disposait d'heures de délégation, que sa demande n'excédait pas le crédit d'heures dont il bénéficiait à ce titre et que l'employeur, qui contestait l'utilisation de ces heures de délégation, ne les avaient pas payées à l'échéance normale. Cass. soc. 26-6-2024 n<sup>o</sup> 23-12.112 F-D</p>
<p><b>Salariés protégés – licenciement à l'expiration de la période de protection – nullité – motif identique au précédent motif ayant fait l'objet d'un refus</b> : Le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut pas être motivé par un motif économique précédemment invoqué devant l'autorité administrative et qui a donné lieu à une décision de refus d'autorisation de licenciement. Un tel licenciement est nul. Cass. soc. 26-6-2024 n<sup>os</sup> 23-11.602 F-D et 23-11.601 F-D</p>
<p><b>Salariés protégés – RSS – annulation de la désignation – procédure de licenciement en cours – conséquence</b> : L'annulation par le tribunal d'instance de la désignation d'un représentant de section syndicale, quel qu'en soit le motif, n'ayant pas d'effet rétroactif, la perte du statut protecteur n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé, de sorte que l'autorisation administrative de licenciement est requise lorsque le salarié bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, peu important que celui-ci soit notifié après l'expiration de la période de protection. Cass. soc. 26-6-2024 n<sup>o</sup> 23-13.564 F-D</p>
<p><b>Santé – avis d'inaptitude – dispense de reclassement – licenciement abusif pour refus de reclassement</b> : Si le médecin du travail mentionne expressément sur l'avis d'inaptitude d'un salarié que tout maintien dans l'entreprise serait préjudiciable à sa santé, l'employeur ne peut pas lui proposer d'être reclassé dans l'entreprise et le licenciement prononcé pour refus de reclassement est abusif. Cass. soc. 12-6-2024 n<sup>o</sup> 22-18.13 F-D</p>
<p><b>Santé – avis d'inaptitude – recours – contestation de la dispense de reclassement</b> : Le médecin du travail peut assortir l'avis d'inaptitude d'indications relatives au reclassement du travailleur et mentionner notamment que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Une telle mention constitue une indication émise par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, de sorte que la <b>contestation</b> portant sur cette mention dans le cadre de la procédure accélérée est recevable devant le Conseil de prud'hommes sur le fondement de l'article L.4624-7 du code du travail. Cass. soc. 3-7-2024 n<sup>o</sup> 23-14.227 F-B</p>
<p><b>Santé - avis du médecin du travail - temps partiel - modification du contrat de travail - refus du salarié</b> : Lorsque le salarié refuse de 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. En effet l'employeur ne peut 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. 19-06-2024 n<sup>o</sup> 22-23143 FS-B</p>



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatter-avocats.com

**Santé - maladie – versement des IJ – conditions – restitution** : L'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non expressément et préalablement autorisée. Par conséquent, l'assuré ayant exercé une activité professionnelle d'auto-entrepreneur sans y avoir été expressément et préalablement autorisé par le médecin prescripteur de l'arrêt de travail litigieux doit restituer les indemnités indûment perçues.  
Cass. 2<sup>e</sup> civ. 27-6-2024 n° 22-17.468 F-B

**Santé – taux d'incapacité permanente – contestation – délai – notification** : En l'absence de notification régulière des voies et délais de recours, le délai de recours de 2 mois, prévu initialement par l'article R 143-7 du CSS et désormais par l'article R 142-1-A, III, du même Code, pour contester la décision d'un organisme de sécurité sociale relative au taux d'incapacité permanente en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ne court pas.  
Cass. 2<sup>e</sup> civ. 27-6-2024 n° 22-17.881 F-B

**Santé – visite de reprise – obligation de l'employeur – absence – résiliation du contrat** : L'initiative de la saisine du médecin du travail en vue d'organiser la visite médicale de reprise appartient normalement à l'employeur, dès que le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier de cet examen en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé. Ayant constaté que le salarié avait informé l'employeur de la fin de son arrêt de travail et demandé à plusieurs reprises l'organisation de la visite médicale de reprise, la cour d'appel ne pouvait pas le débouter de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail en raison du défaut de paiement de son salaire, au motif que l'employeur n'avait pas à organiser cet examen médical et n'avait pas à lui verser de salaire dès lors que l'intéressé, qui n'avait pas repris son poste, n'avait fourni aucun travail.  
Cass. soc. 3-7-2024 n° 23-13.784 F-B

**Sécurité sociale – contrôle Urssaf – décision contraire – effet pour l'avenir** : La notification par l'Urssaf d'une décision contraire de sa part avant le nouveau contrôle fait obstacle à ce que l'accord tacite antérieur de ce dernier puisse continuer à produire effet. La notification d'une décision de redressement par l'organisme de recouvrement prive d'effet pour l'avenir son accord tacite antérieur, quand bien même ce redressement a été annulé par la décision d'une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale. Cass. 2<sup>e</sup> civ. 27-6-2024 n° 22-18.178 F-B

**Temps de travail - contrepartie obligatoire en repos – indemnisation** : Le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de contrepartie obligatoire en repos a droit à l'indemnisation du préjudice subi et cette indemnisation comporte à la fois le montant de l'indemnité calculée comme si le salarié avait pris son repos et le montant des congés payés afférents.  
Cass. soc. 10-7-2024 n° 22-20.764 F-D

## Textes de Loi – Autres textes – Dossiers pratiques

**Chômage – BTP - canicule** : la canicule est désormais indemnisée par le régime de chômage intempéries.  
D.2024-630 du 28-6-2024 JO 29/24

**Chômage** : la réforme est suspendue et les règles actuelles sans prolongées jusqu'au 31 juillet 2024.  
D. 2024-648 du 30 juin 2024 JO 01/07

**Congés payés et maladie – caisses de congés payés – cotisations** : ce décret modifie le code du travail et le code des transports pour permettre une évolution de l'assiette des cotisations versées par les employeurs affiliés aux caisses de congés payés des secteurs du bâtiment et des travaux publics, des intermittents du spectacle et des intermittents des transports, en laissant la possibilité à ces caisses d'intégrer dans cette assiette, via leur règlement intérieur, les salaires que les salariés auraient normalement perçus s'ils avaient travaillé pendant les périodes d'absence pour maladie.  
D.2024 -629 du 28-06-2024 JO 29/24

**Contrat de travail – embauche - informations à communiquer** : précisions sur les nouvelles obligations pesant sur l'employeur au moment de l'embauche.  
Arr.3 juin 2024 JO 16/24- D.2023-1004 du 30-10-2023 – L.2023-171 du 9-03-2023

**Contrats en alternance - renforcement de la prise en charge** : les conditions de prise en charge des contrats en alternance sont renforcées. A compter du 1<sup>er</sup> août 2024 les modalités de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation seront renforcées en application du décret qui aménage également les conditions dans lesquelles les Opcv pourront refuser une telle prise en charge. Un second décret d'application immédiate fixe les règles spécifiques aux dépôts et au financement des contrats d'apprentissage transfrontalier.  
D. 2024-628 du 28-06-2024 JO 29/24 et D.2024-631 du 28-06-2024 JO 29/06

**Contrôle - emploi d'étrangers - non autorisés à travailler** : décret qui fixe les conditions d'application de l'amende administrative sanctionnant l'emplois d'étrangers non autorisés à travailler sur le territoire national, en application de la loi Immigration du 26 janvier 2024. Il renforce par ailleurs la protection des travailleurs en modifiant les conditions de délivrance des autorisations de travail vis-à-vis des employeurs.  
D 2024-814 du 09-07-2024 JO 16/07

**Cotisations – versement mobilité – franchissement de seuil – neutralisation** : les modalités d'application au versement mobilité du dispositif de neutralisation des effets de franchissement de seuil sont précisées par une mise à jour du BOSS au 1<sup>er</sup> juillet 2024.  
BOSS -Eff.790 MAJ 1-7-2024

**Cotisations – ZFR - ZRR** : exonérations spécifiques au 1<sup>er</sup> juillet 2024



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatte-avocats.com

Tèl. : +33 (0)1.58.36.44.44

[www.iblatte-avocats.com](http://www.iblatte-avocats.com)

<p>Arr. TREB2414964A et TREB2416551A du 19-6-2024 JO20/24 BOSS exo.zonées20s.MAJ 1-7-2024</p>
<p><b>Discrimination – origine – CSE</b> : pour sensibiliser CSE à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations fondées sur l'origine, le ministère du Travail a diffusé un guide sur son site internet. Celui-ci retrace notamment les différents dispositifs que peuvent mobiliser les élus en vue de prévenir et, le cas échéant, de traiter ces incidents. <i>Guide de sensibilisation des CSE à la prévention et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, publié par le ministère du Travail du 17 juin 2020</i></p>
<p><b>Emploi – jeunes entreprises innovantes – cotisations</b> : article relatif aux exonérations de cotisations</p>
<p><b>Epargne – partage de la valeur – partage du bénéfice - petites entreprises – ESS</b> : le ministère du Travail a publié un question-réponse sur le dispositif expérimental de partage du bénéfice dans les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés, instauré par la loi sur le partage de la valeur. Il est rappelé que cette nouvelle obligation s'applique à compter du 1 janvier 2025. <i>Q/R min. trav. 8-7-2024</i></p>
<p><b>Epargne – partage de la valeur</b> : 1<sup>er</sup> décret qui détaille les modalités de mise en place du nouveau plan de partage de la valorisation de l'entreprise ainsi que celles permettant le versement d'avance sur l'intéressement ou la participation. Il rehausse également le plafond abondement des employeurs au PEE et fixe à 15 jours le délai de placement de la prime de partage de la valeur sur un plan d'épargne salariale. <i>D.2024-644 du 29-06-2024 JO 30/06</i></p>
<p><b>Epargne – partage de la valeur</b> : 2<sup>ème</sup> décret qui complète la mise en œuvre de la loi du 29 novembre 2023 en ce qu'il <b>1/</b> précise la détermination des effectifs à prendre en compte pour la mise en place des dispositifs visés par la loi, <b>2/</b> prévoit 3 nouveaux cas de déblocages anticipés de l'épargne salariale <b>3/</b> modifie les plafonds annuels d'abondement. et finalise. <i>D.2024-690 du 5-07-2024 JO 6/24</i></p>
<p><b>Formation – alternance</b> : MAJ du BOSS</p>
<p><b>Immigration – contrat d'engagement – amende administrative</b> : Amende administrative en cas d'emploi d'un étranger sans autorisation et solidarité financière du donneur d'ordre, contrat d'engagement au respect des principes de la République. Les décrets nécessaires à la mise en œuvre de la loi immigration ont finalement été publiés au Journal officiel le 16 juillet 2024. <i>D.2024-811 du 8-7-2024 et D.2024-814 du 9-7-2024 JO 16/24</i></p>
<p><b>Politique sociale - changements au 1<sup>er</sup> juillet 2024</b> : <b>1/ Arrêts maladie</b>- fin du délai de carence pour les arrêts maladie liés à une interruption médicale de grossesse. <b>2/ Chômage</b> : revalorisation de 1,2% des allocations chômage. <b>3/</b> prolongation jusqu'au 30 novembre des règles régissant actuellement l'indemnisation des demandeurs d'emploi. <b>4/ AGS</b> : hausse de 0,25% de la cotisation AGS. <b>5/ Epargne</b> : en application de la loi du 29 novembre 2023 les règlements une plante d'épargne entreprise et des plans d'épargne retraite d'entreprise sont tenus de proposer à compter du 1 juillet 2024 l'acquisition de parts de fonds investis dans des entreprises solidaires d'utilité sociale mais aussi dans au moins un fonds de labellisé ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable. La liste des labels a été fixé par décret du 17 avril 2024. <b>6/ Contrats d'apprentissage</b> : la nouvelle révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage devrait intervenir le 15 juillet 2024. <b>7/ Versement mobilité</b> : les taux de versement de mobilité changent à compter du 1 juillet 2024 sur les territoires de 38 autorités organisatrices des mobilités. Certaines verront également leur périmètre de versement évolué à cette date. <b>8/ emploi</b> : les zones de revitalisation rurale (ZRR) sont remplacées au 1<sup>er</sup> juillet par un nouveau zonage dénommé France ruralité revitalisation (ZFRR). <b>9/ Handicapés</b> : renforcement des droits des travailleurs handicapés des Esat. <b>9/ C2S</b> : simplification de l'accès à la C2S pour les bénéficiaires de l'ASI.</p>
<p><b>Rémunération - bulletin de paye</b> : l'obligation d'utiliser le nouveau modèle repoussée en 2026 <i>Arr. du 25-06-2024 JO 29/06 &amp; BOSS- MAJ 1-7-2024</i></p>
<p><b>Retraite</b> : certaines mesures « retraite » issues des dernières lois de financement de la sécurité sociale et de la réforme du 14 avril 2023 nécessitaient encore d'être précisées par voie réglementaire pour être pleinement opérationnelles. 2 décrets d'application des 7 et 8 juillet apportent les compléments nécessaires, s'agissant notamment de la définition des activités incompatibles avec le bénéfice de la retraite progressive ou encore des taux d'incapacité permanente permettant de bénéficier de la pension d'orphelin sans limite d'âge. <i>D.2024-755 du 7-07-2024 JO 8/07 et .2024-766 du 8-07-2024 JO 09/07</i></p>
<p><b>Santé – amiante – repérages</b> : un arrêté fixe les conditions de repérage de l'amiante avant certaines opérations dans les ouvrages de génie civil, les infrastructures de transport ou les réseaux divers. Il complète ainsi la liste des domaines d'activité dans lesquels les travaux doivent être précédés d'une recherche de l'exposition à l'amiante des travailleurs. Ce texte encadre également la réalisation de leur mission par les opérateurs de repérage et les compétences requises de la part de ces derniers. <i>Arr.4-06-2024 JO 30/06</i></p>
<p><b>Santé – ATMP – intérim - coût</b> : A compter de 2026, le partage du coût des accidents du travail et maladies professionnelles des salariés intérimaires entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se fera à égalité quelle que soit l'incapacité qui en résulte. <i>D.2024-723 du 5-7-2024 JO 7/24,</i></p>
<p><b>Santé - complémentaire santé solidaire</b> : Ce décret rend opérationnelle l'extension, votée en LFSS 2024, de la présomption de droit à la C2S (complémentaire santé solidaire) avec participation financière aux bénéfices de</p>



Bureau principal

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

contact@iblatter-avocats.com

Tèl. : +33 (0)1.58.36.44.44

www.iblatter-avocats.com

l'allocation supplémentaire d'invalidité. Il actualise également la liste des ressources prises en compte ou exclues pour l'instruction du droit à la C2S, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*D. 2024-627 du 28-06-2024 JO 29/24*

**Santé – maladie - arrêt de travail - contre visite** : ce décret fixe les modalités et les conditions d'organisation de la contre-visite médicale qui peut être diligentée par l'employeur pour s'assurer de la justification d'un arrêt de travail pour maladie. Le texte entérine largement les solutions retenues jusqu'à maintenant par la jurisprudence. Cependant, s'il permet encore aux médecins d'organiser ce rendez-vous de contrôle au domicile du salarié, il l'autorise aussi à convoquer ce dernier à son cabinet.

*D. 2024-692 du 5-07-2024 JO 06/07*

**Sécurité sociale – contrôle URSSAF – charte du cotisant** : la charte est actualisée

*Arr. 22-07-2024 JO 23/07*

**Sécurité sociale – formation – apprentissage – BOSS** : intégration d'une nouvelle rubrique sur les contributions à la formation et à l'apprentissage.

*BOSS, contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage, rubrique soumise à consultation publique le 11 juillet 2024*

## Conventions et accords – Négociations

**Licenciement économique – RCC** : exemple de la société Stellantis qui doit supprimer 1600 postes d'ici le 31 août 2025 via des RCC.

**Regroupement des branches – révision des stipulations provisoirement maintenues- appréciation de la représentativité**: représentativité doit être appréciée, dès la nouvelle mesure suivant le regroupement, au niveau de la nouvelle branche unifiée. L'arrêt précise que cela s'applique tant pour la négociation de l'accord de remplacement que pour la révision des stipulations conventionnelles provisoirement maintenues.

*CE 17-06-2024 n°475128*

**Statut particuliers - plateformes** : publication de la liste des organisations représentatives dans le secteur des VTC et dans le secteur de la livraison des marchandises.

## Projets – Etudes – Rapports

**Chômage - assurance chômage - prolongation jusqu'au 30 septembre 2024** : les règles actuelles devraient être prolongées jusqu'au 30 septembre 2024.

*Projet de décret relatif au régime d'assurance chômage transmis aux partenaires sociaux le 10 juillet 2024*

**Droit du travail – RH – IA** : article sur l'utilisation de l'IA en matière de RH

**Formation – apprentissage – augmentation des ruptures anticipées** : le point est fait sur ces augmentation et les indemnités chômage.

**Retraite - alerte sur le déficit**

**Statuts particuliers – plateformes d'emploi** : l'Arpe (autorité des relations de sociales des plateformes) dresse le bilan de sa première mandature.

*Bilan du 5-07-2024*



**Bureau principal**

43 Rue de Courcelles - 75008 Paris

[contact@iblatte-avocats.com](mailto:contact@iblatte-avocats.com)

Tél. : +33 (0)1.58.36.44.44

[www.iblatte-avocats.com](http://www.iblatte-avocats.com)