



Textes sociaux du mois

Budget 2025 - Loi spéciale : Ce texte d'urgence, qui vise à assurer la continuité de la vie nationale et le fonctionnement régulier des services publics, autorise l'exécutif à prélever l'impôt et à emprunter pour financer l'Etat et la sécurité sociale dans l'attente d'un budget 2025 en bonne et due forme qui sera présenté en début d'année prochaine par le futur gouvernement de François Bayrou. La publication des décrets « services votés » interviendra d'ici le 31 décembre.
Loi 2024-1188 du 20 décembre 2024 JO 21/12

Chômage - accompagnement des demandeurs d'emploi : nouveau parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Orientation vers l'un des opérateurs du réseau pour l'emploi selon des critères harmonisés, mise en œuvre d'un parcours d'accompagnement adapté et réalisation d'un diagnostic global via un référentiel commun etc. Les nouvelles modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025, sont détaillées par 3 délibérations du Comité national pour l'emploi, approuvées par 3 arrêtés publiés les 6 et 7 décembre.
Arr. 21-11-2024 JO 6 et 7/12

Chômage – assurance chômage – avenant : les organisations syndicales et patronales sont parvenues à finaliser un avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage. Si le gouvernement agréé le contenu de la nouvelle convention, transcription juridique de ces 2 accords par l'Unedic, les partenaires sociaux reprendront donc la main sur le régime à partir du 1^{er} janvier 2025 après l'échec des précédentes négociations depuis 2019.
*Protocole d'accord relatif à l'assurance chômage- 10 novembre 2023
avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023- 14 novembre 2024*

► **Chômage - convention d'assurance-chômage – agrément** : L'agrément de la convention d'assurance-chômage du 15 novembre 2024 et de ses textes associés est intervenu via un arrêté publié au Journal officiel le 20 décembre 2024. Il valide les nouvelles règles d'indemnisation négociées par les partenaires sociaux à l'exception de celles concernant les primo demandeurs d'emploi et les frontaliers.
La nouvelle réglementation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour une durée de 4 ans, mais en pratique, la plupart des mesures ne s'appliqueront qu'à compter du 1^{er} avril prochain, en raison de leur impact opérationnel conséquent pour France travail. Quant à la baisse de la contribution patronale, elle interviendra à partir du 1^{er} mai. Enfin, le bonus-malus est prolongé jusqu'au 31 août prochain.
Arr. 19 décembre 2024 JO 20/12

Emploi - activité partielle – allocation – revalorisation : Les taux planchers sont revalorisés au 1^{er} novembre 2024. Désormais, les heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle classique sont soumises à un taux plancher de 8,46€. Ce taux est porté à 9,40€ dans les entreprises ayant mis en place l'activité partielle de longue durée (APLD). Un 2nd décret du même jour modifie également les planchers applicables à Mayotte.
D.2024-1149 et D.2024-11 50 du 4 décembre 2024. JO 5/12

Europe – travail forcé : le règlement européen relatif à l'interdiction des produits issus du travail forcé est publié. Selon ce texte, les états membres ou la Commission européenne devront lancer des enquêtes en cas de soupçons de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Pour ce faire, ils pourront notamment s'appuyer sur une base de données recensant les zones ou produits présentant des risques de travail forcé, que la Commission devra rendre accessible au plus tard le 14 juin 2026. Si le recours au travail forcé est avéré, les produits concernés seront interceptés aux frontières et retirés du marché européen. Des amendes pourront être infligées aux entreprises enfreignant la législation et leurs produits pourront être à nouveau autorisés sur le marché si elles éliminent le travail forcé de leur chaîne d'approvisionnement. Le règlement s'appliquera à compter du 14 décembre 2027.
Règl. UE n°2024/3015 du 24 novembre 2024 JOUE 12/12

Formation – alternance - mobilité internationale : afin de favoriser la mobilité internationale des alternants, les modalités de conclusion des conventions organisant leur travail et leur formation à l'étranger ont été réformées et viennent d'être précisées. Le présent décret liste notamment les mentions que devront porter ces conventions lorsque la mobilité entraîne une mise en veille du contrat en alternance ou lorsqu'elle est organisée dans le cadre d'une mise à disposition.
D.2024-1148 du 4 Décembre 2024 JO 5/12

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

5 Rue Margueritte - 75017 Paris
contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76

www.iblatter-avocats.com

► **Licenciement économique - CSP** : Prolongation de la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle.
Arr. 23 décembre 2024 JO 24/12

Rémunération – AGS – taux de cotisation inchangé : le taux de la cotisation AGS demeurera inchangé au 1^{er} janvier 2025. C'est ce qu'a décidé le Conseil d'administration de l'AGS qui s'est réuni le 2 décembre 2024. Le taux reste égal à 0.25%.

Rémunération - partage de la valeur – modalités d'application : les nouvelles obligations et les nombreuses mesures prévues par la loi du 29 novembre 2023 qui a transposé l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein des entreprises, sont maintenant en ordre de marche. 2 décrets d'application et plusieurs questions-réponses du ministère du Travail sont en effet venus préciser les modalités d'application de ces mesures qui pour la plupart sont désormais entrées en vigueur et visent à faire profiter d'un dispositif de partage de la valeur un plus grand nombre de salariés.
Loi 2023-1107 du 29 nov. 2023 ; D.2024-644 du 29 juin 2024 ; D.2024-690 du 5 juill. 2024 ; Q/R des 8 juill. 2024 et 9 oct. 2024

Retraite – pensions – assujettissement/ exonérations : le barème d'assujettissement et d'exonération à la CSG, à la CRDS et à la Casa, des pensions retraites versées au titre de 2025 est actualisé.
Cnav Cir. 2024- 35 du 17 décembre 2024

Santé – ATMP – taux de cotisation 2025 : Prolongation des taux de cotisation de 2024. Les nouveaux taux ne pourront être publiés que par des arrêtés postérieurs au vote de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année (LFSS) 2025.
Actualité assurance maladie publié le 17 décembre 2024

Sécurité sociale – BOSS - mise à jour : des clarifications et précisions sont apportées concernant le régime social des avantages repas des stagiaires, la possibilité de cumuler la réduction générale de la déduction forfaitaire sur les cotisations patronales dues au titre des heures supplémentaires et la neutralisation des effets du franchissement d'un seuil d'effectif. L'ensemble de ces modifications sont opposables à l'administration depuis le 1^{er} décembre 2024
BOSS mise à jour 29/11/2024

Sécurité sociale - proratisation de la valeur du Smic - réduction générale en cas d'absence du salarié : les valeurs attendues en DSN pour la proratisation de la valeur du Smic utilisé dans le calcul de la réduction générale de cotisations patronales en cas d'absence du salarié, à compter de 2026, ont été détaillées dans une fiche consigne publiée au cours de l'été sur le site net-entreprises.fr. Dans une mise à jour du 13 novembre 2024 la GIP- MDS rappelle que l'année 2025 constituera une période de **tolérance déclarative**. Éditeur de paye et employeurs sont toutefois invités à se mettre en conformité au plus vite avec les nouvelles règles.
Net-entreprises.fr, fiche consigne n° 2689 du 13 novembre 2024

Jurisprudence

CDD – signature – rejet de requalification : Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. La cour d'appel, après avoir relevé que la première page du contrat de travail à durée déterminée, qui en comprend quatre, était la seule à ne pas comporter de paraphe du salarié et constaté que le contrat était bien écrit et signé, en a exactement déduit que la simple omission d'un paragraphe n'emportait pas l'irrégularité du contrat, en sorte que le contrat de travail à durée déterminée étant conforme aux dispositions légales, la demande de requalification devait être rejetée.
Cass. soc. 20-11-2024 n° 23-17.523 F-D

Clause de non-concurrence – indemnisation – mise en œuvre : La perte du droit à l'indemnité de non-concurrence ne vaut que pour l'avenir et qu'à compter du jour où la violation de l'obligation de non-concurrence a été constatée.
Cass. soc. 18-12-2024 n° 23-19.381 F-D

Contrat de travail – dirigeant – absence de lien de subordination : Un contrat liant une société à une personne physique exerçant les fonctions de dirigeant de celle-ci ne crée pas un lien de subordination entre eux et ne peut donc pas être qualifié de « contrat individuel de travail », au sens des dispositions des articles 21 à 23 du règlement européen 1215/2012, lorsque, même si l'actionnaire ou les actionnaires de cette société ont le pouvoir de mettre fin à ce contrat, cette personne est en mesure de décider ou décide effectivement des termes dudit contrat et dispose d'un pouvoir de contrôle autonome sur la gestion quotidienne des affaires de ladite société ainsi que sur l'exercice de ses propres fonctions.
Cass. soc. 27-11-2024 n° 23-10.389 F-B



Bureau principal
5 Rue Marguerite - 75017 Paris
contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76
www.iblatte-avocats.com

Contrat de travail – requalification – obligation de conseil de l’expert-comptable : l’expert-comptable qui n’alerte pas l’entreprise cliente sur un risque manifeste de requalification de contrat de travail, engage sa responsabilité, même lorsque ce contrat préexistait à son intervention. C’est ce qu’a jugé la Cour de cassation précisant ainsi l’étendue des obligations de l’expert-comptable en matière de conseil et d’information.

Cass. soc. 6-11-2024 n° 22-13.973 F-D

► **Discrimination - action de groupe – QPC** : La Cour de cassation a accepté de renvoyer au Conseil constitutionnel une QPC relative aux dispositions de l’article 92II de la loi 2016-1447 du 18 novembre 2016 qui a créé l’action de groupe en matière de discrimination. Cette QPC été formulée par la CGT dans le cadre de l’affaire l’opposant à Safran Aircraft Engines. Les dispositions légales visées par la saisine prévoient qu’il n’est possible d’exercer une telle action que lorsque le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l’entrée en vigueur de la loi. Ce, contrairement aux actions de groupe en matière de santé publique, de données personnelles et de consommation qui, elles, sont soumises au principe jurisprudentiel constant selon lequel une loi de procédure est immédiatement applicable aux faits antérieurs à son entrée en vigueur. Selon la chambre sociale, il s’agit d’une différence de traitement « susceptible de pas être justifiée dans la mesure où il pourrait être considéré qu’elle n’est pas en rapport direct avec l’objet de la disposition en cause ». Le Conseil constitutionnel dispose d’un délai de 3 mois pour se prononcer.

Cass. soc. 4-12-2024 n° 24-15.269 FS-B

Discrimination – situation de famille – examen par le juge : Une cour d’appel ne peut pas rejeter les demandes de la salariée au titre d’une discrimination en raison du sexe et de la situation de famille, d’une part sans examiner l’ensemble des éléments invoqués par elle de nature à laisser supposer l’existence d’une telle discrimination, notamment l’absence de proposition d’un entretien professionnel à l’issue d’un congé de maternité et la perception d’un bonus au montant systématiquement inférieur à celui perçu par ses collègues masculins, ainsi que l’absence de perception de tout bonus à compter du retour de son congé de maternité, d’autre part en se fondant sur des motifs relatifs à la durée de son absence en raison de sa maternité et d’un congé parental, motifs impropres à constituer des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du sexe et de la situation de famille.

Cass. soc. 27-11-2024 n° 23-14.234 F-D

Discrimination – situation familiale – licenciement nul : La salariée évincée de l’entreprise en raison de sa relation sentimentale avec un autre salarié, licencié pour faute lourde, et de sa supposée connivence avec lui, est victime d’une discrimination liée à sa situation familiale. Son licenciement est donc nul.

CA Nîmes 29-10-2024 n° 22/03261

► **Harcèlement discriminatoire – harcèlement d’ambiance à caractère sexuel – nullité du licenciement** : Sans être directement visée, une salariée peut subir un harcèlement discriminatoire en raison de propos et agissements sexistes caractérisant un harcèlement d’ambiance à caractère sexuel. Embauchée en tant qu’ingénieur d’études et développement, une salariée est licenciée pour insuffisance professionnelle. Elle conteste son licenciement et soutient notamment avoir été victime de harcèlement discriminatoire. Au visa des articles L.1142- 2-1 et L.1132-1 du code du travail, la cour d’appel a conclu que le harcèlement discriminatoire résulte d’un agissement lié à un motif prohibé par la loi qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l’environnement de travail.

Cet arrêt est intéressant sur les points suivants :

1/ sur la matérialité des faits : la salariée a bien établi l’existence de propos sexistes et d’agissements à caractère sexiste caractérisant un harcèlement d’ambiance à l’égard des femmes portant atteinte à sa dignité et créant un environnement hostile, dégradant, humiliant et offensant. **2/ une enquête interne insuffisante** : en effet, la salariée soulignait que les agissements dénoncés ont été remontés, à plusieurs reprises, à l’employeur, à la médecine du travail ainsi qu’à la psychologue du travail, sans qu’ils aient fait l’objet d’investigations dans le cadre de l’enquête interne. De son côté, la société réplique qu’une enquête interne a été diligentée et a conclu à l’absence de comportement misogyne de la part du manager, permettant d’écarter toutes les accusations de discrimination et de harcèlement. La cour a écarté cet argument de l’employeur, ayant constaté que l’on enquête interne diligentée par ce dernier présentait des carences et manquait de rigueur dans la méthodologie. La cour a donc conclu que le harcèlement discriminatoire et bien caractérisé le préjudice en résultant à hauteur de 6000€. **3/ en l’absence de mauvaise foi du salarié, la nullité du licenciement est encouru** : la cour a rappelé que la protection des salariés témoignant ou dénonçant des agissements discriminatoires ne peut être écartée qu’en cas de mauvaise foi du salarié, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits dénoncés et non de la seule circonstance que ces derniers ne soient pas établis. Se fondant sur ces principes, la cour d’appel constate que la lettre de licenciement reprochait à la salariée d’avoir dénoncé à tort un fait discriminatoire et qualifiait les propos de la salarié de « diffamatoire ». Or, pour la cour, l’employeur n’a pas démontré la mauvaise foi de la salariée et, le licenciement discriminatoire étant établi, les juges du fond déclarent la nullité du licenciement et accordent à la salariée 29 000€ à titre de dommages et intérêts. **4/ manquement à l’obligation de sécurité de l’employeur** : d’une part les juges notent l’absence de désignation d’un référent en matière de lutte contre le licenciement au sein de l’entreprise. D’autre part ils constatent également que l’employeur ne démontre pas non plus avoir tiré les conséquences de son enquête, ni avoir fait des démarches pour saisir le médecin du travail, auquel la salariée a finalement fait appel elle-même. La cour condamne donc la société à verser des dommages-intérêts pour ces manquements à hauteur de 5 000€.

CA Paris 26-11-2024 n°21/10408



Bureau principal
5 Rue Marguerite - 75017 Paris
contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76
www.iblatter-avocats.com

Liberté d'expression – licenciement – nullité : Les termes, même vifs, employés par un cadre de haut niveau, dans un courriel adressé à la responsable des ressources humaines, à d'autres managers et aux salariés placés sous sa responsabilité, pour critiquer la gestion de l'entreprise et du personnel à l'annonce de la crise sanitaire, l'entreprise ayant refusé le télétravail durant la totalité de la semaine même pour des postes télétravaillables, dans le contexte dans laquelle il existait de grandes incertitudes sur la santé et la sécurité de tous dans le cadre du travail, ne constituent pas un abus de sa liberté d'expression, les propos incriminés étant tenus dans un message destiné à ses seuls subordonnés et supérieurs, pour défendre des droits susceptibles d'être remis en cause. Dès lors, le licenciement portant atteinte à sa liberté d'expression est nul.

CA Versailles 4-9-2024 n° 22/02471

Licenciement - faute professionnelle - SMS contenant des propos critiques - téléphone professionnel - présomption de caractère professionnel : La chambre sociale de la Cour de cassation a consacré, à l'instar de la chambre commerciale, une présomption de caractère professionnel pour les messages envoyés par un salarié depuis le téléphone portable mis à disposition par l'employeur. Ces messages peuvent donc, s'ils sont en rapport avec l'activité professionnelle, être invoqués pour fonder un licenciement pour faute et ce, même s'ils n'étaient pas destinés à être rendus publics.

Cass. soc. 11-12-2024 n° 23-20.716 F-B

Licenciement – motif disciplinaire - procédure – report de l'entretien – effets : Ayant relevé que le report de date de convocation à l'entretien préalable au licenciement avait été décidé à la seule initiative de l'employeur, qu'au mois d'octobre 2020, aucune disposition de confinement lié à la crise sanitaire ni de prorogation des délais ne persistait et que l'employeur ne pouvait donc pas justifier sa décision de report par les annonces officielles ou officielles relatives à la crise sanitaire, la cour d'appel a ainsi fait ressortir que la décision de fixer un nouvel entretien ne résultait pas de l'impossibilité pour la salariée de se présenter au premier entretien. Il en résulte que le point de départ du délai d'un mois pour notifier le licenciement à la date prévue pour le premier entretien préalable courait à partir du premier entretien le 6 octobre, quand bien même celui-ci n'avait pas eu lieu, en sorte que la notification du 10 novembre était tardive pour être intervenue postérieurement à ce délai impératif et que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 18-12-2024 n° 23-18.274 F-D

Licenciement – suspension du contrat pour ATMP – faute grave – manquement à l'obligation de loyauté – non établi : 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. Dès lors que l'employeur n'établit ni l'activité concurrente qu'il reproche à un maçon en arrêt de travail, qui est intervenu à titre amical et bénévole pour un ami, ni le détournement de marchandises appartenant à la société, le béton ayant été facturé audit ami, le salarié ayant seulement passé la commande, et que la récupération, y compris dans l'enceinte de l'entreprise, de bidons abandonnés ne constitue pas une faute grave, non plus que l'absence du salarié de son domicile entre 9h et 11h, aucun acte de déloyauté ne peut être reproché à ce dernier.

Cass. soc. 27-11-2024 n° 23-13.056 F-D

Rémunération – avantage en nature – logement – dissimulation par l'employeur : La fourniture, par l'employeur, d'un logement constitue un avantage en nature qu'il y a lieu d'inclure dans le montant de la rémunération du salarié et qui doit être indiqué sur le bulletin de paie qui lui est remis. Cet avantage devant être évalué pour être soumis à cotisations sociales, la cour d'appel qui constate que le salarié était logé par son employeur dans un bâtiment de l'entreprise a pu retenir que l'intention de l'employeur de dissimuler cet avantage, non indiqué sur les bulletins de paie du salarié, était caractérisée.

Cass. soc. 4-12-2024 n° 23-14.259 FS-B

Rémunération – barème des commissions – clause de variation de la rémunération – validité – application : Une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels. Dès lors, une cour d'appel ne saurait débouter la salariée de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale et en résiliation judiciaire du contrat de travail alors qu'elle avait constaté que l'employeur pouvait à tout moment modifier le barème des commissions et volumes ainsi que le taux de la prime de participation, ce dont il résultait que la variation de la rémunération dépendait de sa seule volonté.

Cass. soc. 18-12-2024 n° 23-12.995 F-D

Rémunération – Pepa – attribution – télétravail – principe d'égalité : La décision unilatérale de l'employeur d'attribuer une prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (Pepa) en application de l'article 7 de la loi 2019-1446 du 24 décembre 2019 aux salariés dont les fonctions devaient s'accomplir sur site durant la période du 12 mars au 3 mai 2020 mais qui se trouvaient en congés payés, en arrêt de travail pour maladie, pour garde d'enfant ou en raison de leur situation de personne vulnérable à la Covid-19 durant la période de pandémie, tandis que les salariés en télétravail durant cette période n'en bénéficiaient qu'au prorata du nombre de jours travaillés sur site, ne méconnaît pas le principe



Bureau principal
5 Rue Marguerite - 75017 Paris
contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76
www.iblatter-avocats.com

d'égalité de traitement énoncé à l'article L 1222-9 III, al. 1^{er}, du Code du travail, eu égard aux exigences légales qui découlent des articles L 1132-1 et L 3141-24 du même Code.

Cass. soc. 4-12-2024 n° 23-13.829 FS-B

Rémunération – prime annuelle – usage - absence de fixité : une prime annuelle versée pendant 8 ans ne constitue pas un usage en l'absence de fixité. En effet le paiement d'une prime est obligatoire pour l'employeur lorsque son versement résulte d'un usage répondant à des critères de généralité, constance et fixité.

Cass. soc. 20-11-2024 n° 22-24.521 F-D

Rémunération – prime d'ancienneté – régularité – élément de salaire : Dès lors qu'une prime d'ancienneté a été payée systématiquement à la salariée par l'employeur pendant de longues années (de 1994 à 2014), indépendamment de toute condition conventionnelle d'attribution, elle est devenue un élément de sa rémunération.

Cass. soc. 4-12-2024 n° 23-19.528 F-D

Retraite – âge légal – mise à la retraite : Lorsque le salarié a atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant de le mettre à la retraite sans son accord, son âge ne peut pas constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail. Ainsi, dès lors que le salarié était âgé de 63 ans lorsqu'il a été engagé, une cour d'appel ne peut pas décider que sa mise à la retraite par l'employeur à l'âge de 70 ans s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 27-11-2024 n° 22-13.694 FS-B

RP – délégué syndical – entreprises < 50 salariés – élu suppléant au CSE – annulation : L'interdiction faite, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, aux syndicats représentatifs dans l'établissement, de désigner en qualité de délégué syndical un membre suppléant du comité social et économique ne disposant pas d'heures de délégation ne heurte aucune prérogative inhérente à la liberté syndicale et, tendant à assurer la désignation de personnes disposant des moyens effectifs de défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise, ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical. C'est dès lors sans violer le principe de la liberté syndicale consacré par l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les articles 2 et 3 de la Convention de l'organisation internationale du travail n° 87 que le tribunal, après avoir constaté que le salarié en cause, élu suppléant au comité social et économique, ne disposait pas d'heures de délégation, a annulé sa désignation en qualité de délégué syndical.

Cass. soc. 27-11-2024 n° 23-21.513 F-D

► **Rupture du contrat - abandon de poste - présomption de démission** : saisi par plusieurs syndicats et associations, le Conseil d'État a rejeté le recours en annulation dirigé contre le décret du 17 avril 2023 ayant fixé les modalités d'application de la présomption de démission en cas d'abandon de poste. Il a en revanche précisé que pour la pour que la démission puisse être présumée, le salarié doit nécessairement être informé, dans la mise en demeure, des conséquences que peut avoir l'absence de reprise de travail sans motif légitime.

CE 18-12-2024 n°473640

Rupture du contrat – résiliation judiciaire – forfait jours – irrespect des garanties de l'accord : Le fait pour l'employeur de ne pas avoir respecté les garanties de l'accord collectif liées au forfait-jours et d'être redevable du paiement d'heures supplémentaires pour un montant représentant plus de 6 mois de salaires est suffisamment grave pour justifier, à lui seul, la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.

CA Toulouse 25-10-2024 n° 23/00659

Rupture du contrat - solde de tout compte - absence de signature – prescription : le salarié qui ne signe pas son reçu pour solde de tout compte conserve le droit de contester ou de réclamer en justice les sommes qui y sont mentionnées. Il doit cependant, comme le précise la Cour, respecter les délais de prescription légaux, lesquels ne peuvent être suspendus, conformément au droit commun, qu'en cas d'empêchement résultant de la loi, d'une convention ou de la force majeure.

Cass. soc. 14-11-2024 n° 21-22.540 F-B

► **Salariés protégés - inaptitude - autorisation de licenciement - assouplissement** : De jurisprudence constante, lorsque l'inaptitude d'un salarié protégé présente un lien direct avec le mandat et notamment avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice des fonctions représentatives, aucune autorisation de licenciement ne peut être valablement délivrée. Comme le fait apparaître le présent arrêt, la situation n'est pas définitivement figée. En effet, si l'employeur présente ultérieurement une nouvelle demande d'autorisation et que le lien avec le mandat n'est plus d'actualité, le licenciement pour inaptitude pourra alors être autorisé.

CE 2-12-2024 n°470513

Salariés protégés – insuffisance professionnelle – plus d'obligation de reclassement préalable : Cet arrêt précise ce qui est attendu de l'employeur avant de solliciter l'autorisation de licencier un salarié protégé pour insuffisance professionnelle. La Haute juridiction abandonne l'ancienne formulation jurisprudentielle qui conduisait à lui imposer une



Bureau principal
5 Rue Marguerite - 75017 Paris
contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76
www.iblatte-avocats.com

tentative préalable de reclassement dans l'entreprise et elle attend désormais de l'employeur qu'il recherche si d'autres tâches mieux adaptées aux capacités du salarié peuvent lui être confiées.

CE 2-12-2024 n° 487954

Salariés protégés – licenciement – annulation - non réintégration - indemnisation – prescription : le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été définitivement annulée, qui ne demande pas sa réintégration, doit introduire son action en indemnisation avant l'expiration du délai de prescription triennale applicable aux créances salariales.

Cass. soc. 11-12-2024 n° 23-10.439 F-B

Salariés protégés - licenciement économique - faute de l'employeur : Dans le cadre du licenciement économique d'un salarié protégé, l'administration ne recherche pas si les difficultés économiques sont dues à une faute de l'employeur. Mais le salarié peut demander au juge judiciaire réparation du préjudice causé par une telle faute, cette solution n'étant plus réservée aux seuls cas putains de la cessation d'activité.

CE 2-12-2024 n° 473678

Salariés protégés – mandat extérieur - information de l'employeur – entretien préalable – conséquences : Un employeur, informé de l'existence d'un mandat extérieur du salarié au plus tard lors du dernier entretien, préalable au licenciement, imposé par une disposition de la convention collective applicable, doit saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement.

Cass. soc. 27-11-2024 n° 22-21.693 FS-B

Salariés protégés - mise à pied disciplinaire – non soumise à acceptation : toute modification du contrat ou tout changement des conditions de travail d'un salarié protégé requiert l'accord de ce dernier, tel n'est pas le cas du prononcé d'une mise à pied disciplinaire. Comme le précise ici la Cour de cassation cette mesure a pour effet de suspendre temporairement le contrat de travail et non de le modifier ou d'opérer un changement des conditions de travail. Sur ce point donc, les salariés protégés sont logés à la même enseigne que ceux qui sont dépourvus de mandats et aucun droit au refus de leur est reconnu.

Cass. soc. 11-12-2024 n° 23-13.332 F-B

Santé – AT – détournement de l'utilisation du matériel – absence de formation – absence de protection – absence de DUERP – manquements graves de l'employeur à l'obligation de sécurité : Un accident étant survenu alors qu'un salarié travaillait sur une cribleuse, machine destinée à trier le sable mais dont l'utilisation avait été détournée par l'employeur pour trier de la terre végétale, ce dernier n'apportant aucune explication sur ce détournement, le salarié n'ayant suivi aucune formation sur l'utilisation de la machine, aucun garde-corps ou autre protection n'ayant été mis en place pour éviter une chute, et aucun document unique d'évaluation des risques (DUER) n'étant mis en place au moment de l'accident, l'employeur a commis de graves manquements à son obligation de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont a été victime le salarié.

CA Grenoble 17-9-2024 n° 22/01844

Santé – avis médical – recours – délai – point de départ – condition de forme : Pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de 15 jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.

Cass. soc. 4-12-2024 n° 23-18.128 F-D

Santé – classement en invalidité – visite de reprise : Dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité de deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à celui-ci de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise, laquelle met fin à la suspension du contrat de travail.

Cass. soc. 18-12-2024 n° 23-16.280 F-D

Santé – inaptitude – inactivité forcée - manquement de l'employeur – résiliation judiciaire : Ayant constaté que le salarié inapte avait été maintenu dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise, le contraignant ainsi à saisir la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, la cour d'appel aurait dû en déduire l'existence d'un manquement de l'employeur à ses obligations et dire si un tel manquement était d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc. 4-12-2024 n° 23-15.337 FS-B

Statuts particuliers – journaliste professionnel – clause de cession – rupture du contrat : Il résulte des dispositions de l'article L 7112-5 du Code du travail que lorsque la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel et qu'elle est motivée par la cession du journal ou du périodique au service duquel il exerce sa profession, les dispositions des articles L 7112-3 et L 7112-4 sont applicables. Pour que les dispositions de l'article L 7112-5 du Code du travail puissent être invoquées, il faut que le journaliste professionnel établisse que la résiliation du contrat de travail est motivée par l'une des circonstances qu'il énumère. Cet article ne lui impose pas, en revanche, de délai pour mettre en œuvre la clause de cession, ni de démontrer sa volonté de poursuivre sa carrière de journaliste



Bureau principal
5 Rue Marguerite - 75017 Paris
contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76
www.iblatter-avocats.com

postérieurement à la rupture du contrat de travail. La cour d'appel a constaté que le salarié, qui avait fait valoir ses droits au bénéfice de la clause de cession dans un délai de 15 jours suivant l'annonce par son employeur de la reprise du journal par la société La Manche libre, établissait l'existence d'un lien de causalité entre la rupture du contrat de travail et la cession du journal, a énoncé à bon droit que le salarié n'était pas tenu de justifier de sa volonté de poursuivre une carrière de journaliste postérieurement à la rupture et a décidé à bon droit que le salarié était bien fondé à invoquer la clause de cession prévue à l'article L 7112-5 du Code du travail et que le contrat de travail avait été rompu par l'effet de celle-ci.

Cass. soc. 4-12-2024 n^{os} 23-13.279 FS-B et 23-13.280 FS-D

Temps de travail – astreinte – rappel de la définition – indemnisation : Aux termes de l'article L 3121-9 alinéa 1^{er} du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. L'arrêt d'appel retient que le listing du 2 avril 2018 au 27 avril 2019 démontre que le salarié a répondu 39 fois aux appels en donnant des instructions ou en étant avisé, qu'il s'est déplacé 3 fois dont une fois le 20 août 2018 à 14h03 alors qu'il était, selon son bulletin de salaire, en congés payés. Il constate à l'analyse du listing que la société de télésurveillance appelait successivement les salariés désignés jusqu'à ce que l'un d'eux réponde et en conclut que s'il n'était pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur, le salarié avait l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour pouvoir le cas échéant répondre aux appels, donner les instructions nécessaires et si nécessaire se déplacer et que ces astreintes n'ayant pas été indemnisées, l'intéressé est bien fondé à réclamer une réparation de cette absence de contrepartie financière. La cour d'appel ne pouvait pas, sans violer le texte susvisé, statuer ainsi alors qu'elle avait constaté que le salarié n'avait pas l'obligation de répondre aux appels de la société de surveillance et sans caractériser en quoi le salarié était tenu de rester à disposition de l'employeur pour être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail à son service.

Cass. soc. 4-12-2024 n^o 23-11.575 F-D

Temps de travail – convention de forfait annuel en jours – nullité – absence de suivi effectif et régulier : L'accord d'entreprise portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui se borne à prévoir, au titre des modalités de la convention de forfait annuel en jours, que les cadres concernés déterminent leur propre durée du travail, qu'ils font varier en fonction de leur charge de travail entre 5 heures et plus, étant précisé que le temps de travail est limité par référence aux dispositions légales relatives au temps de repos quotidien et au repos hebdomadaire, que les directeurs et chefs d'établissement sont en tout état de cause garants de la bonne répartition du travail des cadres autonomes et que si les raisons de ces dépassements répétés sont conjoncturelles, il sera examiné avec le cadre les solutions envisageables pour y remédier dans les plus brefs délais, alors que si les raisons sont structurelles, une réunion avec le vice-président des ressources humaines sera organisée pour trouver les solutions appropriées, sans instituer de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. La cour d'appel aurait dû en déduire que la convention de forfait en jours établie sur la base de cet accord était nulle.

Cass. soc. 18-12-2024 n^o 23-11.306 F-D

Transfert de salarié – application volontaire de l'article L.1224-1 : Ayant constaté, d'une part, que la clinique avait transmis par courriel à la société OMS synergie IDF le dossier de la salariée, d'autre part, que la convention conclue entre la salariée et les deux sociétés, prévoyant la rupture des relations contractuelles entre la salariée et la clinique et son embauche par la société OMS synergie IDF, sans période d'essai, précisait que sa rémunération serait maintenue en incluant les primes et indemnité récurrentes et non exceptionnelles, la cour d'appel a estimé, par une interprétation nécessaire de l'ensemble des documents soumis à son examen, que cette convention conclue entre la salariée et les deux employeurs successifs avait pour objet, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail et que les parties avaient ainsi fait une application volontaire des dispositions de l'article L 1224-1 du Code du travail et avaient eu l'intention de maintenir les droits acquis de la salariée et notamment l'ancienneté acquise au service du précédent employeur.

Cass. soc. 27-11-2024 n^o 22-21.757 F-D



Bureau principal
5 Rue Marguerite - 75017 Paris
contact@iblatte-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76
www.iblatte-avocats.com

Travail dissimulé – donneur d'ordre – attestation de vigilance – absence – conséquences : Dans le cadre de son devoir de vigilance en matière de travail dissimulé, le donneur d'ordre est considéré comme ayant procédé aux vérifications requises par l'article L 8222-1 du Code du travail lorsqu'il s'est fait remettre par son cocontractant les justificatifs de son immatriculation et l'attestation de vigilance. Dès lors que la société sous-traitante, qui certifiait avoir recours à des salariés, n'a pas remis son attestation de vigilance au donneur d'ordre, il en résulte que ce dernier n'a pas procédé aux vérifications qui lui incombent.
Cass. 2^e civ. 5-12-2024 n° 22-21.152 F-B

Conventions et accords – Négociations

Temps de travail – télétravail - organismes de formation : un avis paru au Journal officiel du 5 novembre lance la procédure d'extension de l'accord du 11 septembre 2024 visant à encadrer le recours au télétravail dans les organismes de formation. Afin de garantir la préservation du lien social, la branche recommande d'équilibrer le temps de télétravail et celui de travail sur site en lien avec les activités et les objectifs de l'entreprise. Par ailleurs, l'accord n'exclut pas la possibilité de mettre en place un système de surveillance pour contrôler le temps de travail à la condition que celui-ci soit « pertinent et proportionné à l'objectif suivi et ne porte pas une atteinte excessive au droit à la vie privée du salarié ». L'accord sera publié au BOCC n°2024-44

Projets – Etudes – Rapports

Chômage – indemnisation - anciens détenus sous CEP : les anciens détenus auront droit à une indemnisation par l'assurance chômage dans les conditions de droit commun au titre du travail exercé en détention sous contrat d'emploi pénitentiaire (CEP), à compter du 1 janvier 2025 soit un mois plus tard que la date limite initialement prévue. C'est ce que prévoit un projet de décret soumis aux partenaires sociaux le 27 novembre. Ce texte définit également les modalités d'établissement et de transmission de l'attestation permettant le bénéfice du droit à l'allocation d'assurance chômage au titre d'un CEP. Il détermine enfin les modalités de déclaration par l'administration pénitentiaire, pour le compte du donneur d'ordre, des rémunérations versées aux personnes détenues sous CEP et du paiement des contributions correspondantes.

Projet de décret portant application des dispositions relatives à l'assurance chômage de l'ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022 sur les droits sociaux des personnes détenues, soumis à la CNNCEFP le 27 novembre 2024.

Droit du travail - enfants gravement malades - protection des parents : article relatif à la proposition de loi renforçant la protection des parents d'enfants gravement malades.

Proposition de loi visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap, adoptée par l'Assemblée nationale en 1^{ère} lecture le 3 décembre 2024

RP – représentativité – organisations syndicales – résultats : selon les résultats dévoilés par le ministère du Travail le 20 décembre 2024, la CGT arrive en tête des élections TPE 2024 avec 27,64% des suffrages exprimés. Viennent ensuite la CFDT (14,86%), l'Unsa (14,38%), FO (11,69%), CFTC (8,29%), Solidaires (5,34%) et la CFE-CGC (4,10%). Le taux de participation poursuit sa à 4,07% contre 5,44% en 2021 et 7,35% en 2017.

Communiqué de presse du ministère du Travail du 20 décembre 2024

Ce document est un résumé de l'actualité sociale parue au cours du mois. Nous tenons à votre disposition une actualité sociale mensuelle complète mais aussi des synthèses thématiques annuelles ou semestrielles, et toujours classées par ordre alphabétique, ce qui permet une recherche rapide.

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
5 Rue Marguerite - 75017 Paris
contact@iblatter-avocats.com

Tél. : +33 (0)6.86.72.91.76
www.iblatter-avocats.com