



Veille juridique – décembre 2023

Newsletter #6

ZOOM sur

1. La nouvelle loi relative au partage de la valeur *page 2*
2. Maladie et droit aux congés payés : la saga continue ! *page 4*
3. Requalification d'un CDD d'usage en CDI : décisions obtenues par le cabinet Dulmet Dörr *page 6*
4. Le barème Macron mis en cause par la Cour d'appel de Grenoble... mais réaffirmé par la Cour de cassation *page 7*
5. Décret n° 2023-1004 : nouvelles obligations d'information du salarié à la charge de l'employeur *page 8*
6. Jurisprudence récente en droit du travail
L'essentiel des actualités juridiques concernant les relations individuelles et collectives de travail *page 10*

1- La nouvelle loi relative au partage de la valeur

La Loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur est entrée en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2023.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048480565>



Ce qui change :

- **La prime de partage de la valeur (PPV)**

L'employeur a désormais la possibilité de verser deux PPV sur une même année civile (auparavant l'employeur ne pouvait verser qu'une seule PPV, avec possibilité de fractionnement). Cette mesure étant entrée en vigueur en décembre, les employeurs peuvent encore verser une PPV pour l'année 2023, s'ils arrivent à faire les démarches avant la fin de l'année.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le régime renforcé d'exonération sociale et fiscale est maintenu pour les années 2024-2026. Pour ces entreprises, la PPV est exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les PPV versées à des salariés ayant perçu moins de 3 SMIC.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le régime renforcé prendra fin le 31 décembre 2023. La PPV bénéficie dans ce cas uniquement de l'exonération des cotisations sociales dans la limite de 3000 ou 6000 euros par an et par bénéficiaire. La nouvelle loi offre une autre possibilité permettant une exonération fiscale : l'affectation de tout ou partie de la PPV sur un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprise ou sur un plan d'épargne de retraite collectif. La PPV sera ainsi exonérée de l'impôt sur le revenu pour les sommes bloquées, dans la limite de 3000 ou 6000 euros par an.

- **Nouveau dispositif : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)**

La nouvelle loi a mis en place un tout nouveau dispositif ayant comme objectif de favoriser le partage de la valeur en cas de bénéfice.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation, le PPVE est mis en place à titre expérimental. Si ces entreprises réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3

exercices consécutifs, elles devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice suivant. Cette expérimentation s'appliquera aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1^{er} janvier 2025 et sera menée sur une période de 5 ans.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, tenues de mettre en place la participation, la nouvelle loi prévoit une négociation obligatoire sur le partage de la valeur associé à un bénéfice exceptionnel. Même si l'entreprise applique déjà un accord d'intéressement ou de participation, une négociation doit être ouverte avant le 30 juin 2024 afin de définir le bénéfice exceptionnel et le partage de la valeur qui en découle.

- ***Des aménagements apportés à l'épargne salariale***

Un point à retenir parmi les divers aménagements de la nouvelle loi, est que les sommes issues de la participation sont désormais expressément soumises au principe de non-substitution, au même titre que l'intéressement.

Ce principe signifie que les sommes épargnées au titre de la participation ou de l'intéressement ne peuvent pas se substituer à un élément de rémunération versé par l'employeur.

Loi 2023-1107 du 29 novembre 2023

2- Maladie et droit aux congés payés : la saga continue !

Dans notre dernière newsletter, nous avons présenté les arrêts de la chambre sociale du 13 septembre 2023 (n° 22-17.340, n° 22-17.638, n° 22-10.529) qui opèrent un revirement de la jurisprudence en matière de congés payés. En écartant partiellement les dispositions françaises non conformes, ces arrêts permettent aux salariés d'acquérir désormais des congés payés pendant un arrêt maladie (professionnel ou non), et sans limite du calcul des droits « à la 1^{ère} année d'arrêt de travail ».

À la suite de ces arrêts, plusieurs interrogations demeurent, concernant notamment la prescription des demandes des salariés.

❖ Des précisions sur le report de droits à congé payé par le juge européen

La juridiction européenne a récemment affirmé qu'il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé (*CJUE, 9 nov. 2023, nos C-271/22 à C-275/22*). Il revient par conséquent au législateur national de définir les modalités. L'arrêt de la CJUE du 9 novembre 2023 a d'ailleurs apporté des précisions importantes sur le report des congés payés non pris, en cas d'arrêt maladie.

La Cour précise que « *des limitations peuvent être apportées au droit fondamental au congé annuel payé* », « *bien qu'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives soit, en principe, en droit d'accumuler de manière illimitée tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail, un tel cumul illimité ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé* ». Quant aux « *circonstances dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives* », les juges européens réaffirment que le droit de l'Union « *ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales limitant le cumul des droits au congé annuel payé par une période de report à l'expiration de laquelle ces droits s'éteignent, pour autant que [la] période de report garantisse notamment au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme, et qu'elle dépasse substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée* ».

En l'absence de limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercé en raison d'un arrêt maladie de longue durée, **la durée maximale de report préconisée par la juridiction européenne est de 15 mois**, après la période de référence ouvrant droit à ce congé, et limité à deux périodes de référence consécutives. Cette limite a déjà été appliquée en interne, le Conseil d'Etat ayant confirmé qu'en l'absence de dispositions légales ou réglementaires sur le sujet, un délai de 15 mois s'applique (CE, 26 avr. 2017, avis n°406009).

Le Code du travail ne prévoit pas (pour le moment) des dispositions spécifiques sur le report de congés payés non pris en raison de maladie. Le report ne pouvant pas être illimité, les partenaires sociaux pourront s'emparer du sujet afin d'encadrer, au niveau des branches, la durée du report.

❖ Une QPC sur les congés payés transmise au Conseil constitutionnel

Après la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel devra également trancher sur le sujet des congés payés.

Dans son arrêt du 15 novembre 2023 (*Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 23-14.806*), la Cour de cassation transmet au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) basées sur le sort des congés payés en cas de maladie du salarié :

1. Les articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du Code du travail portent-ils atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ? ;
2. L'article L. 3141-5, 5°, du Code du travail porte-t-il atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ?

Pour la chambre sociale, les articles visés empêchant les salariés malades à acquérir des jours de congé, ne sont pas seulement contraires aux dispositions européennes, mais également inconstitutionnels.

Le Conseil constitutionnel dispose de trois mois pour se prononcer. Une éventuelle reconnaissance du caractère inconstitutionnel de ces dispositions signifiera l'abrogation des articles litigieux.

Ainsi, contrairement à ce que prétendent de nombreuses entreprises, les décisions à venir du Conseil constitutionnel ne vont pas annihiler la jurisprudence de la Cour de cassation, mais au contraire la conforter.

Affaire à suivre...

3- Requalification d'un CDD d'usage en CDI : décisions obtenues par le cabinet Dulmet Dörr



Victoire devant la chambre sociale de la Cour de cassation !

Deux salariés ont été embauchés en tant qu'opérateurs par une société de production audiovisuelle, selon contrat à durée déterminée d'usage (CDDU). Dans une période de 4 ans, ils ont cumulé respectivement 76 et 70 contrats d'usage successifs. Lorsque l'employeur n'a pas renouvelé leurs CDDU, ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Le Conseil de prud'hommes ainsi que la Cour d'appel de Colmar les ont déboutés de leurs demandes, en mettant l'accent sur la durée réduite des missions (2 à 4 jours par mois) et du caractère spécifique de l'activité exercée (prises de vue des arrivées protocolaires au Parlement européen).

Par deux arrêts du 29 novembre 2023, **la Chambre sociale casse et annule les arrêts de la Cour d'appel**. La Cour de cassation affirme que les critères mis en avant par les juges du fond sont inopérants : le juge devrait vérifier si au regard des tâches confiées au salarié, le recours à l'utilisation de contrats successifs était justifié par des raisons objectives s'entendant de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi et ce, peu important la durée hebdomadaire ou mensuelle des missions.

Cass. soc. 29 novembre 2023, n° 22-16.910, n°22-16.911



4- Le barème Macron mis en cause par la Cour d'appel de Grenoble... mais réaffirmé par la Cour de cassation

La Cour d'appel de Grenoble, dans un arrêt du 7 novembre 2023, écarte de nouveau le barème Macron (après ses arrêts du 16 mars 2023 et du 22 juin 2023). Cette fois, elle accorde 23 mois de salaires pour 15 ans d'ancienneté (au lieu des 13 mois prévus par l'article L.1235-3 du Code du travail).

La motivation de cet arrêt vise la recommandation du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe :

*« En conséquence, eu égard à l'applicabilité directe de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT et de l'article 24 de la **charte sociale européenne** et au fait que les **barèmes d'indemnisation** prévus par l'article L.1235-3 du code du travail **ne garantissent pas** au salarié licencié de manière injustifiée, hors les cas de nullités, **une indemnité adéquate**, il y a lieu **d'écarter purement et simplement in abstracto** et d'apprécier souverainement les éléments de préjudice suivants pour déterminer une indemnité adéquate réparant, en l'absence de réintégration, le préjudice subi à raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse ».*

Il faudra attendre pour savoir si d'autres Conseils de prud'hommes ou Cours d'appel et, notamment, si la chambre sociale de la Cour de Cassation vont suivre ce raisonnement et écarter également le « barème Macron ».

Pour le moment, ce n'est pas le cas, la chambre sociale ayant encore une fois rappelé, dans un arrêt du 6 décembre 2023, qu'un juge ne peut s'extraire du barème d'indemnisation en présence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, *peu importe les circonstances* (en l'espèce, plusieurs circonstances justifiaient le dépassement du barème : difficulté de retrouver un emploi, âge, état dépressif...).

Cour d'appel de Grenoble, 7 novembre 2023, RG 21/03362

Cass. soc., 6 déc. 2023, n°21-24075

5- Décret n° 2023-1004 : nouvelles obligations d'information du salarié à la charge de l'employeur

Le *Décret n° 2023-1004* du 30 octobre 2023, entré en vigueur le 1^{er} novembre 2023, met en place des nouvelles obligations d'information du salarié à la charge de l'employeur.

L'article R. 1221-34 modifié précise **les informations** que l'employeur doit obligatoirement transmettre au salarié après son embauche :

- l'identité des parties à la relation de travail
- le lieu de travail, l'intitulé du poste
- les fonctions
- la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi
- la date d'embauche
- dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci
- le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai
- le droit à la formation
- la durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée
- la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail
- les éléments constitutifs de la rémunération y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération
- la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence
- les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires
- les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement, les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié
- la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.



Le législateur précise encore **les délais** dont l'employeur dispose pour transmettre ces informations individuellement au salarié. Ces délais varient selon la nature de l'information : certaines doivent être transmises au plus tard le septième jour calendaire à compter de la date d'embauche et d'autres sont communiquées au plus tard un mois à compter de la même date (art. R. 1221-35 du Code du travail).

Des **informations supplémentaires** doivent être transmises aux salariés exerçant habituellement leur activité en France mais qui sont appelés à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives (art. R. 1221-36) telles que :

- Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue
- La devise servant au paiement de la rémunération
- Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées
- Des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

Ces informations doivent être transmises avant le départ du salarié (art. R1221-37).

Si le salarié n'a pas reçu ces informations, il peut saisir la juridiction prud'homale, uniquement après avoir mis en demeure l'employeur et en l'absence de transmission des informations en cause par ce dernier dans un délai de sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure (art. R. 1221-41).

Le décret définit également les **modalités d'information sur les postes à pourvoir** au sein de l'entreprise en contrat à durée indéterminée au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise et au salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice qui en font la demande (art. D. 1242-8).

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

6- La jurisprudence récente en matière de droit du travail



I. Relations individuelles

Obligation de sécurité

- Une imprudence du salarié ne dispense pas l'employeur de son obligation de sécurité

Lors d'un voyage d'affaires à Haïti, un salarié a contracté une maladie en buvant de l'eau de ville mal filtrée. Le salarié reprochait à son employeur un manquement à son obligation de sécurité, et l'employeur reprochait au salarié un manquement à l'obligation de prudence élémentaire parce qu'il est notoire que l'eau de la ville en Haïti n'est pas potable.

La Cour de cassation précise que les motifs de l'employeur sont en effet impropres à établir que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé. En outre, la cour d'appel ne pouvait pas débouter le salarié sans répondre à ses conclusions selon lesquelles l'association employeur ne lui a apporté aucune aide ni assistance lorsqu'il a contracté cette maladie tropicale, faute de matériel conforme, l'a laissé livrer à lui-même malade, et n'a pas voulu organiser un rapatriement sanitaire.

Cass. soc., 15 nov. 2023, n°22-17.733

Inaptitude

- Erreur du médecin du travail et intervention du juge

Si le médecin du travail déclare un salarié inapte, mais se trompe dans l'intitulé du poste occupé, le juge prud'homal peut substituer sa décision à l'avis initial, à condition d'avoir été saisi d'un recours dans le délai de 15 jours. Mais il ne peut pas se contenter d'annuler l'avis d'inaptitude.

Cass. soc., 25 oct. 2023, n°22-12.833, 22-18.303

- L'obligation de reclassement en cas de dispense de reclassement « sur le site »

Manque à son obligation de reclassement, l'employeur qui ne procède pas à une recherche de reclassement du salarié dans les différents établissements qu'il possède, alors que l'avis du médecin du travail mentionne une inaptitude à un emploi limitée au seul établissement auquel est affecté le salarié.

Cass. soc., 13 déc. 2023, n°22-19603

Frais professionnels

- Frais professionnels et carte carburant : le salarié ne doit pas utiliser les frais de carburant à des fins personnelles

La Cour de cassation considère que l'employeur peut obtenir le remboursement des dépenses d'essence exposées à titre personnel par le salarié, dès lors que la carte carburant fournie par l'entreprise n'était destinée qu'au règlement de frais professionnels. La chambre sociale rappelle que ce qui a été payé indûment est sujet à répétition et, conformément à sa jurisprudence, que l'absence de faute de celui qui a payé ne constitue pas une condition de mise en œuvre de l'action en répétition de l'indu.

Cass. soc., 8 nov. 2023, n°22-10.384

Motif économique

- Proposition de modification du contrat pour motif économique

La lettre de proposition de modification du contrat de travail pour motif économique doit être claire et précise :

- Une proposition doit être suffisamment précise pour permettre au salarié de prendre sa décision. N'est pas suffisamment précise une proposition qui ne mentionne ni la date d'affectation définitive de la salariée sur son nouveau lieu de travail ni ne précisait, dans cette attente, le ou les lieux temporaires d'affectation.

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-10.350

- L'employeur qui ne mentionne pas dans la lettre de proposition de modification du contrat de travail le motif économique pour lequel cette modification est envisagée ne peut pas se prévaloir, en l'absence de réponse du salarié dans le mois, d'une acceptation de la modification du contrat de travail.

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-11.369

- La proposition doit mentionner le motif économique. N'est pas cependant nécessaire la référence à l'article L 1222-6 du Code du travail.

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-12.412

- Licenciement pour motif économique : le périmètre d'appréciation du respect de l'obligation de reclassement n'est pas limité à un même secteur d'activité

Le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement se comprend de l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité.

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-18.784

Rupture du contrat de travail

- Rupture d'une période d'essai pour motif discriminatoire

La rupture d'une période d'essai pour motif discriminatoire (en l'espèce il s'agissait de l'état de santé de la salariée) est nulle.

La nullité permet au salarié de demander sa réintégration et une indemnité couvrant la période allant de l'éviction à la réintégration du salarié. Ne peuvent être déduits de cette période, les revenus de remplacement (en l'espèce, des allocations chômage) qu'a pu toucher le salarié durant cette période.

Cass. soc., 27 sept. 2023, n°21-22449

- Départ à la retraite et prise d'acte

Il est possible qu'un départ à la retraite soit requalifié en prise d'acte et produise ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, le salarié avait déjà entamé une procédure pour résiliation judiciaire avant son départ à la retraite en invoquant divers manquements imputables à son employeur. Le juge a pu en déduire l'existence d'un différend qui rendait le départ en retraite équivoque et a ainsi légalement décidé que le départ volontaire à la retraite du salarié résulte de manquements imputables à l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 15 nov. 2023, n° 21-22.320

- Des propos racistes et sexistes justifient le licenciement pour faute grave

Les propos blessants à connotation raciste et sexiste, tenus par le salarié vis à vis de ses subordonnés les plus vulnérables de nature à les impressionner et nuire à leur santé, constituaient une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-19049

Exécution du contrat de travail

- Les conséquences du refus d'une clause de mobilité

Dès lors que la clause de mobilité a été mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise, en raison de contraintes organisationnelles et commerciales, le refus réitéré du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation rend impossible la poursuite du contrat de travail et justifie son licenciement pour faute grave.

Cass. soc. 6 déc. 2023, n° 22-21.676

- La valeur probante d'une enquête interne pour harcèlement moral

En cas de licenciement d'un salarié à raison de la commission de faits de harcèlement moral, le rapport de l'enquête interne à laquelle recourt l'employeur, informé de possibles faits de harcèlement dénoncés par des salariés et tenu envers eux d'une obligation de sécurité lui imposant de prendre toutes dispositions nécessaires en vue d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur, peut être produit pour justifier la faute imputée au salarié licencié.

Il appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties. Une telle enquête n'est pas soumise aux dispositions de l'article L 1222-4 du Code du travail et ne constitue pas une preuve illicite, comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié.

Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-14.062

- Condition de la licéité de la preuve issue d'un système de vidéosurveillance : l'information préalable de salariés

Ayant constaté que le système de vidéosurveillance installé dans le hangar de l'entreprise, destiné selon la déclaration faite auprès de la Cnil à la protection des biens et l'identification des auteurs de vols et dégradations, permettait également de contrôler et de surveiller l'activité des salariés pénétrant dans cette zone pendant l'exécution de leur travail, la cour d'appel a pu en déduire que les enregistrements provenant du dispositif de vidéosurveillance ayant été obtenus de manière illicite, faute d'information préalable des salariés, étaient irrecevables à titre de preuve.

Cass. soc. 6 déc. 2023, n° 22-16.455

II. Relations collectives



Représentation du personnel

- Comité de groupe : l'entité dominante du groupe peut être une personne physique

En l'espèce, le CSE de l'UES et le syndicat CFDT Métiers du Transport ont saisi le tribunal judiciaire d'une demande de mise en place d'un comité de groupe. Ils ont été déboutés sur le seul motif qu'une personne physique ne peut pas être une entreprise dominante au sens de l'art. L.2331-1 du Code du travail. La chambre sociale n'est pas du même avis et invite les juges du fond à rechercher si les sociétés en cause, qui relèvent du même secteur d'activité,

étaient sous le contrôle et la direction de la personne physique, de sorte que celle-ci devait être considérée comme l'entreprise dominante du groupe.

La chambre sociale affirme ainsi que le contrôle sur les entreprises du groupe peut émaner d'une personne physique, sous certaines conditions :

- Les droits de vote attachés aux participations ne sont pas exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dans lesquelles sont détenues les participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements
- La personne physique, détentrice de tout ou partie du capital, s'immisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe.

Cass. soc., 22 nov. 2023, n°22-19.282

- Les modalités de remplacement des membres du CSE central

La chambre sociale apporte plusieurs précisions s'agissant du remplacement des membres du CSE central, avant la fin de leur mandat.

Sur la compétence du tribunal judiciaire : au regard de la finalité de l'institution du comité social et économique central, dont les représentants ont vocation à exercer leur mandat de représentation des salariés au niveau de l'entreprise dans son ensemble, il y a lieu de juger que les contestations relatives aux conditions de désignation de la délégation du personnel au comité social et économique central sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation.

Sur le remplacement d'un membre suppléant : le tribunal, après avoir exactement relevé que le code du travail n'a pas prévu les modalités de remplacement des membres suppléants composant le comité social et économique central et retenu qu'en l'espèce, un tel remplacement n'était pas prévu par un accord collectif ou une convention collective applicables au sein de l'entreprise, a annulé à bon droit la désignation d'un remplaçant en qualité de membre suppléant au CSEC.

Sur le remplacement d'un membre titulaire : il résulte de l'article L. 2314-37 du code du travail, applicable, en l'absence de disposition contraire, au comité social et économique central, que, lorsqu'un membre titulaire du comité social et économique central cesse ses fonctions par suite de son décès, d'une démission, de la rupture du contrat de travail ou de la perte des conditions requises pour être éligible, il est remplacé dans les conditions prévues par ledit article. En rejetant la demande de remplacement du membre titulaire du CSEC, dont il avait constaté que le contrat de travail avait été rompu à la suite de son départ de la société, aux motifs qu'il y a lieu de considérer que la loi n'a pas prévu le remplacement des membres titulaires au CSEC qui seraient appelés à quitter leurs fonctions, le tribunal judiciaire a violé les articles L. 2314-37 et L. 2316-4 du code du travail.

Cass. soc. 6 déc. 2023 n° 22-21.239

- Délit d'entrave pour la société Ryanair

La chambre criminelle de la Cour de cassation confirme le 17 octobre 2023 la condamnation de la société Ryanair pour délit d'entrave au fonctionnement des IRP. Domiciliée en Irlande, elle refusait d'appliquer à ses salariés travaillant et étant domiciliés en France la législation française en la matière de représentation du personnel ainsi qu'à donner suite aux demandes qu'elle a reçues de la part des syndicats de salariés, en invoquant la possibilité pour ses employés d'adhérer aux institutions représentatives du personnel dans l'Etat dont elle a la nationalité.

Cass. soc., 17 oct. 2023, n° 22-84.021

Licenciement d'un salarié protégé

- Les conséquences de l'annulation de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé

Le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. Il en résulte que lorsque l'employeur n'a pas satisfait à cette obligation, sans justifier d'une impossibilité de réintégration, la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur pour ce motif produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur dès lors que le salarié est protégé au jour de sa demande en résiliation et que le salarié peut prétendre à une indemnité à ce titre égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire jusqu'à la fin de la période de protection en cours au jour de sa demande en résiliation, dans la limite de trente mois.

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-17.919

- Les limites du pouvoir d'appréciation du juge judiciaire

Lorsque les faits pour lesquels l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé a été définitivement accordée ont fait l'objet de poursuites pénales à la suite desquelles l'intéressé a bénéficié d'une relaxe, le juge prud'homal ne peut pas qualifier ces mêmes faits de faute grave.

Cass. soc. 6 déc. 2023, n°22-18.325

Bonnes fêtes de fin d'année à vous et à vos proches !

Pour toute information, contactez-nous :



secretariat@dulmet-dorr.fr



<https://www.dulmet-dorr.fr/>