DULMET DÖRR AVOCATS
Maître Pierre DULMET
En collaboration avec Maîtres L. Besnier, P. Lekieffre et C. Wurmberg Popovic

Veille juridique – juillet 2024

1. Décisions favorables obtenues par notre cabinet	***page 2***
2. Du nouveau sur la preuve illicite ou déloyale	***page 5***
3. Du nouveau sur le droit à l'acquisition des CP en arrêt maladie : l'action des syndicats	***page 6***
4. ZOOM sur l'ANI du 23 avril 2024 portant création d'un compte épargne-temps universel (CETU)	***page 7***
5. Législation : le dernier décret PPV vient de tomber	***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. Décisions favorables obtenues par le Cabinet d'avocats Dulmet-Dörr

- **Victoire devant la Cour de cassation : requalification des CDD d'usage successifs en CDI**

Un salarié a cumulé des centaines de CDD d'usage successifs, à compter de son embauche en 1991 et jusqu'à la fin de son dernier CDD d'usage en 2020. Il a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris d'une demande de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et d'une demande de requalification en contrat à temps plein. Le salarié a été débouté de ses demandes tant par la juridiction prud'homale que par la Cour d'appel de Paris. Toutefois, la Cour de cassation n'a pas partagé la position des juges de fond.

Se basant sur nos conclusions d'appel, la chambre sociale a cassé, en toutes ses dispositions, l'arrêt de la Cour d'appel de Paris :

- Elle reproche aux juges de fond de ne pas avoir vérifié si les CDD avaient été signés et si le recours à l'utilisation de contrats successifs était justifié par des raisons objectives ;
- Elle reproche aux juges de fond de ne pas avoir pris en compte le fait que les contrats ne mentionnaient pas la durée du travail, ni sa répartition ; que l'employeur ne rapportait pas la preuve de la durée exacte convenue ; que le salarié était dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il se tenait constamment à la disposition de l'employeur.

Suite à cette victoire, le salarié devra saisir la juridiction de renvoi (Cour d'appel de Paris).

Cass. soc. 19 juin 2024, n°22-23.453

- **Le choix de la restauration collective au sein de La Poste constitue une politique d'action sociale, nécessitant l'avis conforme de l'instance représentative du personnel (COGAS)**

La société La Poste ne saurait prendre de décision en lieu et place de son instance représentative du personnel, le COGAS, en matière de définition de la politique d'action sociale.

En l'espèce, la restauration collective au sein de la Poste correspond à une activité sociale. Historiquement assurée par des restaurants associatifs regroupés au sein de la FNRIE (Fédération Nationale des Restaurants Inter-Entreprises), la restauration collective est actuellement confiée à des restaurants associatifs, des restaurants conventionnés et des restaurants gérés par un prestataire privé (la Société Elior).

En date du 31 mai 2021, la Poste a publié, sans l'avis conforme du COGAS, un appel d'offres global couvrant l'ensemble de la restauration collective. Cet appel d'offres global aurait pour effet de confier l'ensemble de la restauration collective à un prestataire privé unique et de supprimer, de fait, la restauration associative au sein de La Poste.

La FNRIE a saisi le Tribunal judiciaire de Paris pour contester la publication de cet appel en soutenant que La Poste avait outre-passé ses pouvoirs.

Le tribunal judiciaire lui a donné gain de cause en considérant que la société La Poste n'avait aucune obligation de recourir à un appel d'offres et à un marché public pour la mise en œuvre d'une activité de restauration du personnel. En tout état de cause, il a fait interdiction, sous astreinte, à la Poste de publier un appel d'offre global relatif à un prestaire de restauration unique, sans avoir recueilli au préalable l'avis conforme du COGAS sur le contenu et le périmètre de l'appel d'offres.

Ce faisant, il a confirmé le rôle historique et fondamental des associations au sein de la politique sociale de la Poste et le rôle décisionnaire du COGAS dans la politique des activités sociales qu'il gère et contrôle. Affaire à suivre, La Poste ayant interjeté appel du jugement.

Tribunal judiciaire de Paris, 2 avril 2024, n° RG 22/04310

- **L'application unilatérale des dispositions de branche sur la modulation du temps de travail : un projet important justifiant le recours à l'expertise**

Un accord d'entreprise expérimental de modulation du temps de travail arrivant à son terme, la société SAFRAN LANDING SYSTEMS a souhaité appliquer unilatéralement les dispositions de l'article 101 de la convention collective de la métallurgie, ce qui l'a contrainte à engager une procédure d'information consultation du CSE d'établissement.

L'accord échu ne concernait qu'un secteur spécifique de la société, tandis que le nouveau projet visait à étendre la modulation à l'ensemble des effectifs. Il supprimait aussi les limites hautes de modulation prévues par l'accord expérimental.

Pour l'aider à rendre son avis, le CSE a décidé de recourir à une expertise pour « projet important modifiant les conditions de travail » (article L.2315-94). La société a contesté le recours à l'expertise en assignant le CSE en justice : elle estimait que le recours à l'expertise n'était pas justifié car le projet de modulation ne présentait pas une modification importante des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail.

Le CSE, représenté par le cabinet Dulmet Dörr, a toutefois réussi à démontrer que le projet de la société SAFRAN était bien différent de l'accord d'entreprise précédemment appliqué, puisqu'il impliquait une **nouvelle organisation de travail qui touchait l'intégralité des salariés** et **modifiait leurs conditions de travail**. La société SAFRAN a tenté par la suite de limiter le champ de l'accord au secteur concerné initialement, tout en réservant la possibilité de l'étendre à d'autres secteurs. Le tribunal a toutefois relevé que :

- Le projet initialement soumis au CSE concernait tous les salariés.
- En tout état de cause, en appliquant les dispositions de la branche, l'employeur pouvait facilement modifier le champ d'application de la modulation unilatéralement.

Le tribunal judiciaire de Saverne a ainsi reconnu que le CSE n'a pas commis d'abus dans l'exercice de ses droits, le recours à l'expertise est validé.

Tribunal judiciaire de Saverne, 27 mai 2024, n° RG 24/00008

(Procédure accélérée au fond)

2. Du nouveau sur la preuve illicite ou déloyale

Rappel : par deux arrêts du 22 décembre 2023, la Cour de cassation a désormais admis dans un procès civil qu'une partie puisse utiliser, sous certaines conditions, une preuve obtenue de manière déloyale ou illicite pour faire valoir ses droits.

Deux nouveaux arrêts ont été rendus, dans lesquels un enregistrement déloyal a été admis pour la défense des salariés :

- **Exemple de la chambre criminelle : l'enregistrement clandestin de l'entretien préalable n'est pas de nature à porter atteinte à l'intimité de la vie privée de l'employeur**

Dans cette affaire, un délégué syndical qui assistait un salarié lors de son entretien préalable à licenciement, a enregistré l'entretien à l'insu de l'employeur.

La Cour rappelle que l'entretien entre dans le cadre de « ***la seule activité professionnelle du plaignant*** » et que son enregistrement par le délégué syndical n'est, dès lors, pas de nature à porter atteinte à l'intimité de la vie privée de l'employeur.

Cass. crim., 12 avril 2023, n° 22-83.581

- **Exemple de la chambre sociale : un enregistrement déloyal peut permettre au salarié de faire reconnaître un accident du travail**

Un salarié a déclaré avoir été victime de violences verbales et physiques commises par le gérant de l'entreprise.

La Cour d'appel a recherché, comme elle le devait, si l'utilisation de l'enregistrement de propos, réalisé à l'insu de leur auteur, portait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée du dirigeant de la société employeur et le droit à la preuve de la victime.

La Cour d'appel a pu en déduire que :

- la production de cette preuve était indispensable à l'exercice par la victime de son droit à voir reconnaître tant le caractère professionnel de l'accident résultant de cette altercation que la faute inexcusable de son employeur à l'origine de celle-ci,

- et que l'atteinte portée à la vie privée du dirigeant de la société employeur était strictement proportionnée au but poursuivi d'établir la réalité des violences subies par elle et contestées par l'employeur.

Cass. soc., 6 juin 2024, n° 22-11.736

3. Du nouveau sur le droit à l'acquisition des CP en arrêt maladie : l'action des syndicats

Selon le tribunal judiciaire de Nanterre, « ***les organisations syndicales doivent pouvoir, lorsque celle-ci est avérée, faire pleinement sanctionner par les juridictions nationales la*** *méconnaissance générale par l'employeur des garanties et prérogatives que le droit* ***communautaire reconnaît aux salariés en matière de droit aux congés payés*** », tant pour l'avenir que de manière rétroactive.

Par conséquent, une organisation syndicale a qualité d'agir en reconnaissance des droits à congés payés pendant un arrêt maladie, au bénéfice des salariés dont elle représente l'intérêt commun.

Un appel a déjà été interjeté par l'employeur.

Cette décision peut être intéressante à utiliser pour appuyer les demandes de régularisation des droits à congés payés des salariés malades dans les entreprises, en cas de résistance abusive des directions.

Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de mise en état du 25 avril 2024, n°RG 23/05445

4. ZOOM sur l'ANI du 23 avril 2024 portant création d'un compte épargne-temps universel (CETU)

Une négociation relative à la création d'un compte épargne-temps universel (CETU) a donné lieu à un accord national interprofessionnel (ANI) signé par la CFDT et la CFTC.

Cet ANI prévoit la création d'un **compte épargne-temps universel**, afin de donner la possibilité à tout salarié de 16 ans révolus, la gestion de son temps tout au long de sa carrière professionnelle. Selon l'accord, le CETU suivrait le salarié jusqu'à la liquidation de sa pension de retraite.

Le CETU serait principalement abondé par le salarié au travers de différents moyens (jours de repos, heures supplémentaires, …), bien qu'il soit prévu qu'un abondement par l'employeur puisse être décidé par voie conventionnelle.

Le CETU pourrait être invoqué pour différents motifs, tels que pour le prolongement d'un congé à la suite de l'arrivée d'un enfant ou encore pour s'engager dans la vie associative.

Selon le motif invoqué, une condition d'ancienneté pourrait être mise en place afin de pouvoir bénéficier du dispositif.

Néanmoins, ces mesures ne constituent pas nécessairement celles du CETU dans sa version définitive. En effet, l'ANI laisse désormais la main au législateur, pour, éventuellement, une transposition du dispositif à la rentrée prochaine dans le cadre du projet de loi « Travail II ».

Accord national interprofessionnel du 23 avril 2024 portant création d'un compte ***épargne-temps universel***

5. Législation : deux projets de décret sur la Prime de Partage de la Valeur (PPV) ont été présentés aux partenaires sociaux

Deux projets de décret d'application de la loi sur le partage de la valeur du 29 novembre 2023 ont été présentés aux partenaires sociaux le 7 mai 2024.

Le premier décret « ***portant application des dispositions de la loi n°2023-1107 du 29*** *novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise* » précise :

- Le délai et les modalités d'information des salariés et d'affectation de la prime de partage de la valeur à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise.
- Les modalités de mise en place du plan de partage de la valorisation de l'entreprise nouvellement créé par la loi.
- Les obligations d'information des salariés à la possibilité de versement d'avances en matière d'intéressement et de participation.
- Le décret rehausse également le plafond de versement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne entreprise à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur quand cet abondement est destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise, ainsi que le plafond de versement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne pour la retraite collectifs et aux plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs.
- Enfin, il tire les conséquences de la prise en compte du congé paternité et d'accueil de l'enfant pour la répartition de la participation, en cas de répartition proportionnelle au salaire.

Le second décret « *portant transposition de diverses dispositions issues de l'accord* ***national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de*** *l'entreprise* » précise :

- Les modalités de calcul du seuil de onze salariés à partir duquel les entreprises non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation et réalisant des bénéfices réguliers doivent, à titre expérimental et pendant une durée de cinq ans, pour les exercices postérieurs au 31 décembre 2024, mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur.
- Les modalités de calcul du seuil de cinquante salariés ouvrant droit à l'exonération fiscale pour la prime de partage de la valeur.
- Il crée trois nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne entreprise (PEE) liés à la rénovation énergétique de la résidence principale, à l'achat d'un véhicule propre, et à

l'activité de proche aidant et précise que le déblocage en raison de l'activité de proche aidant peut intervenir à tout moment.

- Il rehausse le plafond global des abondements de l'employeur au PEE de 8% à 16·% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise.

6. La jurisprudence récente en matière de droit du travail

I. Relations individuelles

Prescription

- Délai de prescription et requalification des contrats de mission en CDI

La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement de dommages-intérêts en raison d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse due à la requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée, est soumise à la prescription de 12 mois se rapportant à la rupture du contrat de travail.

Cass. soc., 24 avr. 2024, n° 23-11.824

- Délai de prescription et inaptitude

Le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation du licenciement pour inaptitude d'un salarié est la date de notification de ce licenciement. Dès lors, lorsqu'un salarié conteste, dans le délai imparti, son licenciement pour inaptitude, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Cass. soc., 24 avr. 2024, n°22-19.401

- Prescription applicable à l'action en paiement de la reprise des salaires suivant un constat d'inaptitude

L'action en paiement des salaires dont le versement doit être repris à l'issue du délai d'un mois suivant le constat d'inaptitude du salarié est soumise à la prescription des créances salariales (3 ans).

Ce délai de prescription court à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances de salaire dues jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. 7 mai 2024 n° 22-24.394

Procédure disciplinaire

- Le seul constat d'une irrégularité dans le suivi de la procédure disciplinaire ne permet pas d'annuler la sanction

Le caractère tardif de la demande d'avis des délégués du personnel, prévue par l'article 4.2 de l'annexe III relative au personnel navigant technique du règlement intérieur de la société Air France avant le prononcé d'une sanction, constitue une irrégularité dans le déroulement de la procédure disciplinaire. En cas de litige, il appartient au juge de rechercher si cette irrégularité a privé le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense ou est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de sanctionner par l'employeur.

Cass. soc., 20 mars 2024, no 22-17.292

- Une mise à pied conservatoire n'est pas nécessaire pour justifier la faute grave

L'employeur qui entend engager une procédure de licenciement pour faute grave n'est pas tenu de prononcer une mise à pied conservatoire. Même s'il maintient le salarié en poste pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la procédure, l'employeur peut le licencier pour faute grave.

Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-13.869

Inaptitude

- Obligation de reclassement

Il résulte de l'article L. 1226-2-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 que lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement.

Cass. soc. 12 juin 2024 n° 23-13.522

Libertés fondamentales

- Liberté d'expression

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Le licenciement d'un salarié qui a exprimé son désaccord avec les décisions du groupe ne peut être justifié que s'il a été démontré que celui-ci a abusé de sa liberté d'expression, en employant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs et ayant pour conséquence le dénigrement de l'employeur.

Cass. soc. 7 mai 2024 n° 22-18.699

Rupture du contrat de travail

- Une relation amoureuse entre un RH et une déléguée syndicale peut constituer un manquement à l'obligation de loyauté (!!!)

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. En l'espèce la cour d'appel a constaté que le salarié, qui exerçait des fonctions de direction, avait caché à son employeur la relation amoureuse qu'il entretenait avec une autre salariée, déléguée syndicale, laquelle, jusqu'à son départ de l'entreprise, s'était investie dans des mouvements de grève et d'occupation d'un des établissements de l'entreprise et lors de la mise en œuvre d'un projet de réduction d'effectifs et avait participé dans ses fonctions de représentation syndicale, à diverses réunions où le salarié avait lui-même représenté la direction et au cours desquelles avaient été abordés des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux.

La cour a pu en déduire qu'en dissimulant cette relation intime, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait ainsi manqué à son **obligation de loyauté** à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise, peu important qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi. Elle a donc pu juger que le licenciement pour faute grave du salarié était justifié, ce qui reste une solution très surprenante au regard de l'atteinte portée au droit à la vie privée du salarié.

Cass. soc., 29 mai 2024, 22-16.218

- Licenciement verbal

Le licenciement d'un salarié, informé verbalement de son licenciement le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement, est sans cause réelle et sérieuse. En effet, selon la Cour de cassation :

« ***Cet appel téléphonique ne pouvait suppléer la lettre de licenciement adressée*** *ultérieurement, même si elle avait été adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique* »

Cass. soc., 03 avr. 2024, n°23-10.931

Il convient tout de même de rester vigilant face à cette jurisprudence. En effet, si l'employeur parvenait à démontrer que la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture du contrat de travail avait été expédiée au salarié avant la conversation téléphonique, de sorte que l'employeur avait déjà irrévocablement manifesté sa volonté, le licenciement serait justifié (Cass. soc., 28 sept. 2022, n°21-15.606).

- Calcul de l'indemnité de licenciement dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique

Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des indemnités de licenciement est le salaire perçu par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé. Il faut ainsi retenir, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, les douze ou les trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique.

Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975

Rémunération

- Conditions de contractualisation d'une prime versée mensuellement

Une prime versée régulièrement pendant plusieurs années consécutives d'un montant constant peut constituer un élément de rémunération contractualisé, même si cette prime ne figure pas dans le contrat du salarié.

Cass. soc., 22 mai 2024, n°23-10.076

Télétravail

- Prise en charge des frais de télétravail

Selon la Cour d'appel de Paris, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de télétravail lorsque le télétravail est volontaire et non pas imposé. En l'espèce, aucun accord n'a été formalisé entre l'employeur et la salariée sur cette question.

CA Paris 3 avril 2024, RG n° 21/07292

La cour d'appel de Versailles a toutefois tranché différemment en jugeant que « ***la prise en charge des frais exposés dans le cadre du télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles comparables à la crise sanitaire, est obligatoire pour l'employeur*** ». Pour la cour d'appel de Versailles, il n'est pas nécessaire qu'un accord prévoie une indemnité de télétravail. La Cour de cassation devra trancher entre ces deux solutions.

CA Versailles 21 mars 2024, RG n° 22/01810

Contrat à durée déterminée

- Défaut de signature du CDD et mauvaise foi du salarié

En principe, le défaut de signature du CDD entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée. Une exception est rappelée par la chambre sociale : lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

La mauvaise foi était caractérisée en l'espèce du fait que le salarié avait refusé de signer le CDD tout en continuant à travailler.

Cass. soc., 22 mai 2024, 22-11.623

Discrimination

- Discrimination en raison des origines

Dès lors qu'il résulte de ses constatations que des propos à caractère raciste, tenant à la couleur de la peau de la salariée, avaient été tenus par sa supérieure hiérarchique au cours d'un repas de Noël avec des collègues de travail, organisé par le comité d'entreprise, la cour d'appel aurait dû en déduire que de tels propos relevaient de la vie professionnelle de la salariée et que cette dernière présentait des éléments laissant supposer une discrimination en raison de ses origines.

Cass. soc. 15 mai 2024 n° 22-16.287

- Discrimination liée au handicap : régime de preuve

Le juge saisi d'une action au titre de la discrimination en raison du handicap doit, en premier lieu, rechercher si le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, tels que le refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, le cas échéant sollicitées par le salarié ou préconisées par le médecin du travail ou le comité social et économique, ou son refus d'accéder à la demande du salarié de saisir un organisme d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés pour la recherche de telles mesures.

Il appartient, en second lieu, au juge de rechercher si l'employeur démontre que son refus de prendre ces mesures est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap, tenant à l'impossibilité matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées ou au caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à leur mise en œuvre.

Cass. soc. 15 mai 2024 n° 22-11.652

II. Relations collectives

CSE

- Défaut de consultation du CSE : quelles conséquences peut en tirer le salarié ?

Un employeur a modifié les horaires collectifs de travail, sans consulter les instances représentatives du personnel. Le salarié a tenté de se prévaloir de ce manquement de consultation pour ne pas respecter les nouveaux horaires. La chambre sociale précise que le salarié ne peut pas se prévaloir de l'absence de consultation des instances représentatives du personnel lors de la modification de l'horaire collectif de travail pour s'affranchir de l'obligation de respecter les contraintes liées à cet horaire. En outre, le contrat de travail de l'intéressé ne prévoyait pas d'horaires précis. Par conséquent, le salarié ne pouvait pas se présenter sur son lieu de travail à l'heure de son choix sans respecter le planning de service. Son refus de se soumettre aux horaires fixés par son employeur constitue une cause réelle et sérieuse du licenciement.

Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-23.032

- Entreprise de moins de 50 salariés : pas de cumul de mandat de DS et de représentant syndical au CSE.

Le législateur n'a prévu la possibilité de désigner un représentant syndical au comité social et économique distinct du délégué syndical que dans les entreprises de plus de trois cents salariés (L. 2143-22). Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dans lesquelles la désignation d'un délégué syndical en application des dispositions de droit commun de l'article L. 2143-3 du code du travail est exclue, les dispositions de l'article L. 2143-22 ne sont pas applicables. Il en est de même de la désignation dérogatoire, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, d'un délégué syndical résultant d'une disposition conventionnelle.

Cass. soc., 20 mars 2024, n°23-18.331

Transfert d'entreprise

- Accord de substitution et mesures rétroactives

Un accord de substitution peut prévoir des dispositions rétroactives à la date de la mise en cause de la convention ou de l'accord antérieur, dès lors que ces dispositions ne privent pas un salarié des droits qu'il tient de la loi, notamment des dispositions de l'article L. 2261-14, alinéa 1, du code du travail, ou du principe d'égalité de traitement pour une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution.

Dès lors que l'accord de substitution n'a pas modifié le montant de la rémunération de base et la structure de la rémunération résultant des dispositions conventionnelles applicables au sein

de la société cédante, la cour d'appel a retenu à bon droit que le salarié n'avait pas été privé des droits qu'il tient des dispositions de l'article L. 2261-14, alinéa 1, du code du travail, les effets des dispositions conventionnelles antérieures à l'égard du salarié ayant perduré durant la période litigieuse, et que l'exception d'illégalité soulevée par le salarié de l'article 1.2 de l'accord de substitution prévoyant sa rétroactivité à la date du transfert devait être rejetée.

Cass. soc., 15 mai 2024 n° 22-17.195

Plan de sauvegarde de l'emploi

- L'employeur reste tenu à son obligation de reclassement, même en présence d'un PSE

Il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification.

Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-20.650

Syndicats

- Action en justice pour l'exécution d'une convention collective

Indépendamment de l'action réservée par l'article L. 2262-11 du Code du travail aux syndicats liés par une convention ou un accord collectif de travail, les syndicats professionnels, qu'ils soient ou non signataires, sont recevables à demander sur le fondement de l'article L. 2132-3 de ce code, l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. L'action d'un syndicat en exécution d'un accord collectif, qu'il en soit ou non signataire, n'est pas subordonnée à la mise en cause de tous les signataires de l'accord.

Cass. soc. 15 mai 2024, n° 22-12.780

Salarié protégé

- Licenciement du salarié protégé : l'auteur de la demande d'autorisation administrative de licenciement

La demande d'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé introduite par une personne n'ayant pas qualité pour agir au nom de l'employeur peut être régularisée après la saisine de l'inspection du travail, mais avant que celle-ci ne statue sur la demande.

Conseil d'Etat ***3 avril 2024 n° 470440***

- L’utilisation abusive du droit de retrait peut justifier un licenciement pour faute

Lorsque l’autorité administrative est saisie d’une demande d’autorisation de licenciement pour faute d’un salarié protégé au motif de l’exercice irrégulier du droit de retrait par le salarié, il lui appartient de rechercher si le salarié justifiait d’un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Si le droit de retrait est justifié, l’autorité administrative ne peut pas autoriser le licenciement. Si, toutefois, le droit de retrait n’est pas justifié, il faut rechercher si le comportement du salarié est constitutif d’une faute d’une gravité suffisante pour justifier le licenciement.

Conseil d'Etat, 28 mai 2024, n° 472007

- Géolocalisation du salarié protégé

Un salarié protégé a refusé de signer un avenant à son contrat de travail destiné à la mise en œuvre d'un accord d'entreprise prévoyant la mise en place d'un système d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des distributeurs par géolocalisation. L'employeur a mis en demeure le salarié. Le salarié a pris acte de la rupture de son contrat. Selon la chambre sociale, les juges du fond, qui ont débouté le salarié de sa demande de qualification de la prise d’acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse, devraient examiner si ces circonstances ne caractérisaient pas des pressions de l'employeur en vue d'échapper à l'intervention de l'inspection du travail et n'étaient pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc. 20-3-2024 n° 22-13.129

Pour toute information, n’hésitez pas à contacter le cabinet :

secretariat@dulmet-dorr.fr

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