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

Veille juridique – 23 octobre 2024

1. Décision favorable obtenue par le cabinet *page 2*

2. Quelques actualités en vrac *page 3*

3. Le préjudice nécessaire : de nouvelles décisions jurisprudentielles lui font gagner du terrain *page 5*

4. Jurisprudence récente en matière de congés payés : la rétroactivité est en mouvement *page 7*

5. Décret du 5 juillet 2024 relatif aux modalités de la contre-visite médicale patronale d'un salarié en arrêt maladie *page 8*

6. Une nouvelle décision de la Cour de cassation en matière de preuve illicite ou déloyale *page 11*

7. Jurisprudence récente en droit du travail
L'essentiel des actualités juridiques concernant les relations individuelles et collectives de travail *page 12*

1. Décision favorable obtenue par le Cabinet d'avocats Dulmet-Dörr

Victoire en demi-teinte au Conseil de prud'hommes de Strasbourg…

Dans un article publié le 14/10/24, Rue89 Strasbourg revient sur cette décision qui illustre une fois de plus **l'iniquité des barèmes Macron** : https://www.rue89strasbourg.com/ouvrier-censure-groupe-seche-314429

Dans cette affaire, les conseillers prud'homaux ont reconnu l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement qui était manifestement abusif (licenciement pour absence injustifiée alors que l'absence du salarié était justifiée et acceptée par le supérieur). Toutefois, l'application des barèmes Macron a limité drastiquement l'indemnisation de l'ouvrier (3 mois de salaire !). L'employeur voulait en réalité se séparer du salarié parce qu'il avait osé s'exprimer dans un média, contredisant les propos de son employeur selon lequel les conditions de production étaient optimales dans l'entreprise.

Double peine pour le salarié :

- Le Conseil de prud'hommes refuse de faire le lien entre le licenciement abusif et la liberté d'expression du salarié (donc refus de reconnaissance de la nullité du licenciement)
- Le Conseil ne retient que l'absence de cause réelle et sérieuse, et en application des barèmes de l'article L1235-3, limite l'indemnisation à 3 mois de salaire. Et ce, malgré la politique de représailles en vigueur, malgré la réalité des préjudices subis par le salarié (qui a notamment dû déménager suite à la rupture…)

Vous lirez notre interview dans cet article dans lequel nous ne pouvons que regretter que : « *Maintenant les grands groupes peuvent virer sans fondement. Ils savent que cela ne leur coutera que quelques mois de salaire, surtout pour des salariés avec une faible ancienneté* ».

Nous avons fait appel du jugement pour que la nullité du licenciement soit reconnue et que les préjudices réels du salarié soient réparés de façon adéquate. À suivre…

2. Actualités en vrac

- C2P

Le C2P (compte professionnel de prévention) permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Cette exposition peut permettre au salarié d'accumuler des points, qu'il pourra ensuite utiliser de différentes manières dans le but d'être moins exposé auxdits facteurs.

Depuis le 1er septembre 2024, la demande d'utilisation des points du C2P s'effectue en ligne (https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html).

Par ailleurs, chaque année, la CARSAT doit informer les travailleurs concernés du nombre de points acquis au titre de l'année écoulée, et ce, au plus tard le 30 juin (C. trav. art. D. 4163-31). Par dérogation, le décret n° 2024-588 du 25 juin 2024 prévoit que cette information, pour l'année 2024, doit parvenir au plus tard le 30 septembre 2024.

- Questions-réponses concernant le suivi de l'état de santé des salariés

Un « *questions-réponses* » du ministère du travail et de l'emploi, concernant le suivi de l'état de santé des salariés, a été mis en ligne le 18 septembre 2024.

Bien que celui-ci n'ait aucune valeur juridique, il dresse un récapitulatif des règles en vigueur et nous informe également sur l'actualité à venir en matière du suivi de l'état de santé des salariés. (https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-le-suivi-de-letat-de-sante-des-salaries)

- Questions-réponses concernant les cas de déblocage des PEE

Un « *questions-réponses* » a été publié le 9 octobre 2024, concernant les contours des trois nouveaux cas de déblocage anticipé du PEE (plan d'épargne entreprise).

Jusqu'au 7 juillet 2024, il existait 10 cas de déblocage anticipé. Depuis cette date, trois nouveaux cas de déblocage viennent enrichir la liste réglementaire (C. trav., art. R. 3332-28 et R. 3324-22).

Ces trois nouveaux cas de déblocage anticipé sont :

- L'affectation à des travaux de rénovation énergétique de la résidence principale ;
- L'achat d'un véhicule « propre » ;
- L'activité de proche aidant exercée par le salarié, son conjoint ou son partenaire de Pacs auprès d'un proche.

Pour le retrouver : https://travail-emploi.gouv.fr/loi-partage-de-la-valeur-questions-reponses-sur-les-nouveaux-cas-de-deblocage-du-pee

3. ZOOM sur le préjudice nécessaire : de nouvelles décisions jurisprudentielles lui font gagner du terrain

La jurisprudence du préjudice nécessaire a été construite par la chambre sociale de la Cour de cassation depuis de nombreuses années (pour exemple : Cass. soc., 16 décembre 1997, n° 96-44.294).

La plupart des manquements de l'employeur entrainait automatiquement le versement de dommages et intérêts au salarié, sans qu'il ne soit exigé de ce dernier qu'il démontre l'existence d'un préjudice.

La jurisprudence du préjudice nécessaire a pris fin par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, énonçant :

> « *L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond* »
>
> *Cass. soc., 13 avril 2016, n°14-28.293*

Parallèlement à l'abandon de la théorie du préjudice nécessaire, la Cour de cassation n'a cessé de développer sa jurisprudence, admettant diverses exceptions à son arrêt de 2016, ce qui permet d'en contrebalancer les effets délétères.

Pour exemple, il y a <u>automatiquement</u> droit à réparation dans les situations suivantes :

- Mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique sans que l'employeur n'ait accompli les diligences requises pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel (*Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-14.392*) ;
- Dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail (*Cass. soc., 26 janvier 2022, n°20-21.636*) ;
- Dépassement de la durée quotidienne maximale de travail (*Cass. soc., 11 mai 2023, n°21-22.281)* ;
- Non-respect du repos quotidien (*Cass. soc., 7 février 2024, n°21-22.809*).

Par plusieurs arrêts de septembre 2024, la Cour de cassation élargit une nouvelle fois le spectre du préjudice nécessaire, conduisant à une réparation automatique en cas de :

- Non-respect des durées maximales de travail (*Cass. soc., 18 septembre 2024, n°23-10.080 ; n°23-12.446 ; n°23-12.443*) ;

- Non-respect du temps de pause quotidien prévu à l'article L. 3121-33 du Code du travail (*Cass. soc., 4 septembre 2024, n°23-15.944*) ;

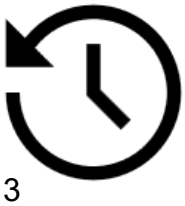
- Fourniture de travail pendant un arrêt maladie, car « *le seul manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation* » (*Cass. soc., 4 septembre 2024, n°23-15.944*) ;

- Fourniture de travail pendant un congé maternité (Cass. soc., 4 septembre 2024, n°22-16.129).

La théorie du préjudice nécessaire, abandonnée en 2016, semble peu à peu reprendre du terrain. Il ne reste plus qu'à attendre de futures décisions en la matière !

Rappelons également que dans ces situations, l'indemnisation du salarié ne doit pas rester symbolique ; elle doit être adéquate et réparer le préjudice subi du fait du manquement de l'employeur.

4. Congés payés : du nouveau en matière de rétroactivité !



La « *saga des congés payés* » n'en finit plus. Suite aux arrêts du 13 septembre 2023, puis aux mouvements ayant donné lieu à la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 (*nous vous renvoyons, sur ces points, aux newsletter précédentes*), un nouvel ajout jurisprudentiel vient compléter ces dispositions.

Pour rappel, avant la loi du 22 avril 2024, seule la première année d'arrêt de travail suite à **accident de travail ou maladie professionnelle** donnait lieu à l'acquisition de congés payés. Cette règle a été changée par la loi du 22 avril 2024 (C. trav., art. L. 3141-5).

Cependant, la loi n'a pas prévu de rétroactivité en ce qui concerne la suppression de la limite d'un an. Une incertitude demeurait alors, surtout en ce qui concerne les affaires en cours, jugées en première instance ou en appel.

Par un arrêt du 2 octobre 2024, la Cour de cassation confirme que le juge national peut assurer le plein effet du droit européen en mettant de côté la règlementation nationale. Dès lors, un salarié en arrêt de travail, faisait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, peut prétendre à ses congés payés pour une période qui n'est pas limitée à une durée d'un an.

<u>Point de vigilance :</u> cet arrêt a été rendu dans le cadre d'un litige antérieur à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Comment le juge réagira-t-il pour les litiges soumis à la loi nouvelle, sur la question de la rétroactivité ?

On doit supposer, compte tenu de cette nouvelle décision, que le droit européen (en l'espèce l'article 31 § 2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) pourra être opposé par les salariés concernés afin de contester la non-rétroactivité de la suppression de la limite de 1 an pour les arrêts d'origine professionnelle.

Cass. soc., 2 octobre 2024, n°23-14.806

5. ZOOM sur le décret du 5 juillet 2024 en matière de modalités de la contre-visite médicale patronale d'un salarié en arrêt maladie

Le Décret n°2024-692 du 5 juillet 2024 applicable depuis le 7 juillet introduit trois nouveaux articles dans la partie règlementaire du Code du travail et fixe de nouvelles modalités et conditions d'organisation de la contre-visite médicale patronale dont :

- Information de l'employeur **par le salarié** (C. trav., art. R. 1226-10). Afin de permettre l'organisation de la contre-visite, le salarié qui bénéficie de l'arrêt de travail est dorénavant tenu de communiquer à son employeur, dès le début de son arrêt, son lieu de repos dès lors qu'il diffère de son domicile. En outre, dans le cas où le salarié disposerait d'un arrêt portant la mention « sortie libre », il doit aussi communiquer à son employeur les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer (Cass. Soc., 4 févr. 2009, n°07-43.430).

- L'organisation de la **contre-visite** (C. trav., art. R. 1226-11, al. 2 à 4). La contre-visite est donc réalisée par un médecin mandaté par l'employeur auquel il appartient de choisir le lieu de ce rendez-vous, qui n'a plus à se dérouler nécessairement au lieu de résidence du salarié.

- La transmission des **conclusions** du médecin à l'employeur (C. trav., art. R. 1226-12). Une fois la contre-visite réalisée, outre la transmission de son rapport au médecin-conseil de la caisse, le médecin l'ayant conduite doit informer l'employeur du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail. Il est aussi tenu de l'informer en cas d'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié. Dès qu'une de ces informations a été transmise à l'employeur, ce dernier doit la transmettre sans délai au salarié.

À la fin de ce contrôle, deux solutions sont envisageables, selon que l'arrêt est justifié ou non :

- Dans le cas où l'arrêt est médicalement justifié, il continue de percevoir les indemnités complémentaires versées par son employeur et reprend son travail à la date prévue sur son arrêt de travail.
- **Dans le cas où l'arrêt du salarié n'est pas justifié**, soit parce qu'il n'est pas médicalement avéré soit parce qu'il n'a pu avoir lieu du fait du refus ou de l'absence du salarié au moment où le médecin se présente, alors, **il perd le bénéfice de son maintien de salaire pour le reste de son arrêt de travail.**

<u>Toutefois</u>, des différences sont à noter du côté de l'Alsace-Moselle…

En Alsace-Moselle, le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au **maintien de son salaire** (Articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du Code du travail).

Ces dispositifs relatifs au maintien de salaire ne font aucunement mention de la contre-visite médicale à l'instar du droit commun. Ainsi, le décret du 5 juillet 2024 ne devrait pas produire ses effets pour les salariés en Alsace-Moselle.

D'ailleurs, selon le site officiel de l'administration française, « *l'employeur ne peut pas ordonner de contre-visite médicale* » en Alsace-Moselle (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33908).

En effet, si procéder à une contre-visite restait en théorie possible en Alsace-Moselle, en vertu d'une jurisprudence constante, l'employeur ne pourrait en tirer de conséquences en matière de maintien de salaire pendant la durée d'application du droit local.

La Cour de cassation a rappelé à de nombreuses reprises que la règle locale « *ne subordonne pas le maintien de la rémunération aux résultats d'une contre-visite médicale* » (Soc. 20 nov. 2001, n°99-45.632 ; Soc. 4 juin 1998, n°95-43.816 ; Cass. Soc., 19 juin 2001, n°98-44.926).

Il est libre, s'il le souhaite, de diligenter un médecin contrôleur, mais les effets de la contre-visite n'entraîneront toutefois aucune conséquence sur le maintien de la rémunération du salarié pendant la période d'application du droit local.

Cette situation résulte du fait que le dispositif spécifique au droit local qui préexistait au droit commun n'a pas pris en compte la notion de contre-visite médicale par l'employeur et que la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, qui instaure la contre-visite médicale, n'a pas abrogé les dispositions législatives plus favorables aux salariés, tel l'article 616 du Code civil local (article L.1226-23 du Code du travail) qui n'en prévoit pas.

À noter que ces dispositions n'ont été jugées ni contraires au principe d'égalité (décision n°2012-274 QPC du 28 septembre 2012), ni contraires à la liberté d'entreprendre de l'employeur (Cass. Soc. 10 juill. 2013, n°13-40.028).

L'employeur est donc tenu de maintenir le complément de salaire sans qu'il soit pour lui possible de tirer corrélativement les conséquences de ce contrôle médical y compris lorsque le contrôle n'a pas été possible du fait du salarié (refus, absence).

En conclusion : les employeurs des salariés d'Alsace-Moselle devront se conformer à cette (absence de) règlementation et ne pourront suspendre le droit au maintien de rémunération de ceux-ci. Aux salariés d'être vigilants et de rappeler – si besoin - à leurs employeurs l'existence du droit local plus favorable.

MAIS attention également, dès lors que la durée d'application du droit local (6 semaines pour les commis commerciaux, « *durée relativement sans importance* » pour les autres salariés), est dépassée, et que l'employeur assure un complément de salaire, son droit à imposer une contre-visite patronale renait.

6. Une nouvelle décision de la Cour de cassation en matière de preuve illicite ou déloyale

Pour rappel, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a admis la validité d'une preuve déloyale ou illicite, dès lors que sa production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte aux droits est strictement proportionnée au but recherché (*voir newsletters de mars et juillet 2024*).

Dans l'affaire de septembre 2024, une salariée avait récupéré des données sensibles sur une clé USB personnelle. La dirigeante de l'entreprise l'avait licenciée au motif de cette extraction de données sur cette clé USB.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, l'accès par l'employeur, en dehors de la présence du salarié, aux fichiers contenus sur ladite clé USB, alors que celle-ci n'est pas connectée à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié. Ce mode de preuve est donc illicite.

Néanmoins, toujours selon la Cour de cassation, les éléments tirés de l'exploitation des clés USB étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, et l'atteinte à la vie privée de la salariée était strictement proportionnée au but poursuivi. Par conséquent, les pièces relatives au contenu des clés USB litigieuses étaient recevables.

Attention donc à vos clés USB personnelles, ne les laissez pas trainer !

Cass, soc., 25 septembre 2024, n°23-13.992

7. La jurisprudence récente en matière de droit du travail

I. Relations individuelles

Congé maternité

- Congé maternité et garantie d'évolution salariale

Sauf accord collectif plus favorable, la garantie d'évolution salariale d'une salariée partie en congé maternité n'est due qu'à l'issue de ce congé, uniquement pour la période postérieure à celui-ci. La Cour de cassation fait ici une stricte application de l'article L. 1225-26 du Code du travail.

Cass. soc., 2 octobre 2024, n°23-11.582

- Congé maternité ou arrêt maladie et prestation de travail

Une salariée qui a effectué une prestation de travail lors de son congé maternité (ou d'un arrêt maladie) ne peut pas prétendre à un rappel de salaire, mais uniquement à des dommages et intérêts.

Cass. soc., 2 octobre 2024, n°23-11.582

Clause de non-concurrence

- Articulation entre jugement de première instance, infirmation et exécution de la clause de non-concurrence entre les deux

Lorsqu'une clause de non-concurrence a été valablement exécutée par le salarié dont la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur a été prononcée par une juridiction de première instance, un appel infirmatif n'a aucune incidence sur la contrepartie financière perçue par le salarié au titre de l'exécution de la clause de non-concurrence. Dès lors, l'employeur ne peut pas en demander la restitution.

Cass. soc., 4 septembre 2024, n°23-15.944

- Exigence d'une lettre recommandée et validité de la clause

L'employeur n'a pas valablement renoncé à la clause de non-concurrence en envoyant un courriel, dès lors que cette clause imposait à l'employeur d'y renoncer par lettre recommandée avec avis de réception.

Cass. soc., 03 juillet 2024, n°22-17.452

Droit au respect de la vie privée – fait tiré de la vie personnelle du salarié

- Utilisation d'une messagerie professionnelle dans un cadre personnel

Le licenciement d'un salarié est nul lorsque celui-ci est fondé sur le contenu de courriels personnels émis et reçus grâce à l'outil professionnel. Cela constitue en une violation du droit au respect de sa vie privée.

Cass. soc., 25 septembre 2024, n°23-11.860

- Possession de cannabis sur la voie publique

Le licenciement pour faute grave d'un salarié, contrôlé par la police en possession de cannabis, a été invalidé par la Cour de cassation, aux motifs que :

- Le contrôle a eu lieu après le service (ni avant, ni pendant) ;
- Le salarié n'était pas positif aux tests ;
- La procédure pénale a été classée sans suite.

L'ensemble de ces éléments réunis, la Cour de cassation a décidé que le licenciement a été motivé par des faits relevant de la vie personnelle du salarié. Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 25 septembre 2024, n°22-20.672

Inaptitude

- L'inaptitude d'un salarié peut être d'origine professionnelle même en l'absence de reconnaissance d'accident du travail par la CPAM

Dans cet arrêt, la Cour rappelle que le droit de la sécurité sociale est indépendant du droit du travail.

Les juges ne peuvent donc pas écarter l'origine professionnelle de l'inaptitude d'un salarié en se fondant sur l'état des relations entre ce dernier et la CPAM (en l'espèce, rejet de la qualification d'accident du travail).

Ainsi, l'inaptitude d'un salarié peut être déclarée d'origine professionnelle alors que son accident du travail a été rejeté par la CPAM.

Cass. soc., 18 septembre 2024, n°22-17.737

- Le juge prud'homal ne peut pas remettre en cause la décision de la CPAM reconnaissant le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.

En aucun cas le juge prud'homal ne peut remettre en cause la décision rendue par la CPAM.

Cass. soc., 18 septembre 2024, n°22-22.782

- Le mention « *l'état du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » peut être contestée

La mention de l'avis d'inaptitude, selon laquelle « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » repose sur des éléments de nature médicale.

Il est donc possible de la contester devant le Conseil de prud'hommes (attention au délai de 15 jours !).

Cass. soc., 03 juillet 2024, n°23-14.227

- La preuve de la déloyauté d'une offre de reclassement incombe au salarié

Lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions du Code du travail en la matière (C. trav. art. L. 1226-10 ; C. trav. art. L. 1226-12 al. 3), l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite.

Il appartient alors au salarié de renverser cette présomption, et de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement. La charge de la preuve repose alors sur le salarié (il faut par exemple prouver que des postes plus adaptés étaient disponibles et qu'ils n'ont pas été proposés par l'employeur).

Cass. soc., 04 septembre 2024, n°22-24.005

Préavis de démission et accident du travail

- Le préavis de démission est suspendu en cas d'accident du travail

Si un salarié est victime d'un accident du travail au cours de son préavis de démission, son contrat de travail est suspendu pour la durée de l'arrêt de travail en résultant.

CA, Bordeaux, 3 juillet 2024, RG n°21/04167

Assiette des indemnités de rupture

- Indemnité au titre des contreparties obligatoires en repos et assiette des indemnités de rupture

L'indemnité, allouée au salarié au titre des contreparties obligatoires en repos non prises, a la nature de dommages et intérêts. Par conséquent, elle ne peut pas être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 4 septembre 2024, n°23-10.520

Calcul des majorations pour heures supplémentaires

- Si une partie de la rémunération est directement liée à l'activité personnelle du salarié, elle doit être intégrée dans le calcul des majorations pour heures supplémentaires

Les commissions d'un vendeur se rattachent directement à l'activité du salarié. Elles doivent donc être incluses dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Cass. soc., 3 juillet 2024, n°23-10.569

II. Relations collectives

Syndicat

- Idées politiques du syndicat : tolérées lorsqu'il agit dans l'intérêt des salariés

La communauté d'idées avec un mouvement ou la sensibilité politique revendiquée par un syndicat ne saurait le priver de la qualité de syndicat dès lors qu'il agit dans l'intérêt qu'il considère être celui des salariés. En l'espèce, était en cause un syndicat nommé « *union syndicale des gilets jaunes* ».

Cass. soc., 25 septembre 2024, n°23-16.941

- Déloyauté dans la conclusion d'un APC

La déloyauté dans la négociation d'un accord de performance collective (APC) est caractérisée lorsqu'un syndicat représentatif est exclu des négociations, et notamment lorsqu'il n'est ni informé de la clôture des négociations, ni de la signature de l'APC. La déloyauté dans les négociations entraine l'annulation de l'APC.

CA Paris, pôle 6, chambre 2, 4 juillet 2024, n°23/12256

Vote électronique

- La nullité des élections est encourue lorsque les salariés sont dans l'impossibilité d'accéder à la plateforme de vote électronique

L'impossibilité, pour un salarié, d'accéder à la plateforme de vote électronique, notamment en raison d'un vote enregistré à leur insu par un tiers, constitue une faille du système de vote. La nullité des élections est alors encourue.

Cette solution s'applique peu importe les précautions prises par l'employeur.

Cass. soc., 11 septembre 2024, n°23-16.209

Licenciement pour motif économique

- Validité des offres de reclassement

Lorsque l'offre de reclassement est subordonnée à un entretien postérieur avec une personne compétente, afin de s'assurer de la compatibilité des capacités du salarié au regard du poste proposé, et que cet entretien n'a pas pour but de départager les salariés en cas de candidatures multiples, ces offres ne sont pas fermes et ne garantissent pas le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible dans le groupe.

Les offres ne répondent donc pas aux exigences légales.

Cass. soc., 11 septembre 2024, n°23-10.460

GEPP

- Obligation de négocier sur la GEPP

Dans une entreprise disposant de plusieurs établissements, lorsqu'un délégué syndical d'établissement a été désigné et qu'aucun délégué syndical central ne l'a été, l'employeur n'a pas l'obligation d'ouvrir une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Cass. soc., 11 septembre 2024, n°23-14.333.

CSE

- Le droit d'alerte économique peut être jugé abusif

L'employeur est fondé à contester la nécessité de l'expertise selon la procédure accélérée au fond devant le Tribunal judiciaire.

Selon la Cour de cassation, le juge judiciaire est fondé à annuler la désignation d'un expert en raison de son caractère abusif. En l'espèce, le CSE a eu recours à 14 expertises en deux ans et demi : le caractère abusif a été constaté au regard de la fréquence des expertises mais également de leur coût.

Cass. soc., 11 septembre 2024, n°23-12.500

- Annulation d'une élection pour défaut de parité et attribution du siège vacant

Le juge judiciaire n'a pas le pouvoir de rectifier le résultat des élections, après avoir annulé une élection au motif du non-respect de la parité hommes-femmes. Il ne peut donc pas faire droit à la demande d'attribution du siège vacant à un autre candidat.

Cass. soc., 11 septembre 2024, n°23-60.107

- Saisine du juge pour avis

Si les élus du CSE estiment ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre un avis, ils peuvent saisir le juge pour obtenir la communication de ces informations.

Cette saisine du juge peut intervenir tant que le délai de consultation est en cours, y compris lorsque ce délai a été prolongé d'un commun accord entre CSE et employeur.

Cass. soc., 26 juin 2024, n°22-24.488

- Action en justice du CSE – interruption du délai

Il résulte des articles L. 2312-15 du Code du travail, et 481-1 du Code de procédure civile, que la demande en justice devant le président du Tribunal judiciaire, qui statue selon la procédure accélérée au fond, est formée par assignation.

Dès lors, la date de saisine du juge correspond à celle de l'assignation (date de délivrance de l'acte par un huissier au défendeur, et non la date de placement de cette assignation auprès du greffe).

Cass. soc., 9 octobre 2024, n°23-11.339

Accord sur l'aménagement du temps de travail

- Impossibilité de procéder à une régularisation lorsque le déficit d'heures relève d'une insuffisance de planification

Lorsqu'un salarié, soumis à un dispositif conventionnel de modulation du temps de travail avec lissage de la rémunération, bénéficie d'un trop-perçu, une régularisation peut être opérée par l'employeur, sauf si le déficit d'heures travaillées relève d'une insuffisance de planification de la part de celui-ci.

Particularité dans cette affaire : l'accord instaurant la modulation du temps de travail prévoyait qu'il pourrait il y avoir des régularisations « *sauf dans le cas où le déficit d'heures travaillées relève d'une insuffisance de planification de la part de l'employeur* ».

Reste à savoir si la même solution aurait été appliquée en l'absence d'une telle mention dans l'accord.

Cass. soc., 2 octobre 2024, n°22-21.422

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

secretariat@dulmet-dorr.fr

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