DULMET DÖRR AVOCATS

Maître Pierre DULMET

En collaboration avec Maîtres L. Besnier, P. Lekieffre et C. Wurmberg Popovic

Veille juridique – décembre 2024

1. Décisions favorables obtenues par le cabinet d'avocats Dulmet-Dörr ! *page 2*

2. Dossier « Représentation du personnel » : les actions en justice des syndicats (et leurs limites) *page 6*

3. Droit local et maintien du salaire : nouvel arrêt de la Cour de cassation *page 8*

4. ZOOM sur la législation :
   - Décret sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste : nouvelles précisions apportées par le Conseil d'Etat *page 9*
   - Interdiction du critère d'ancienneté pour l'accès aux activités sociales et culturelles

5. Jurisprudence récente en droit du travail
   L'essentiel des actualités juridiques concernant les relations individuelles (p.11) et collectives de travail (p. 16) *page 11*

1. Décisions favorables obtenues par le cabinet d'avocats Dulmet-Dörr

- **Victoire devant la Cour de cassation : contestation d'un licenciement pour faute grave**

Dans cette affaire, une salariée a été engagée, en qualité de chef de service éducatif, par une association. Elle assumait également la gestion de la caisse de l'association. La salariée avait remarqué qu'une somme d'argent manquait dans la caisse **et avait alerté la Direction**. Résultat : elle a été licenciée pour faute grave ! La salariée a saisi la justice pour contester son licenciement.

La salariée avait eu un résultat satisfaisant devant le conseil de prud'hommes de Strasbourg, mais la cour d'appel de Colmar, saisie par l'employeur, a infirmé le jugement et débouté la salariée de ses demandes. Sur nos conseils, la salariée s'est pourvue en cassation.

Dans un premier temps, la chambre sociale a rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime. Un tel licenciement est nul. En outre, en ce qui concerne la charge de la preuve, la salariée présentait des éléments de fait laissant supposer qu'elle avait relaté de bonne foi des faits constitutifs d'un délit. Par conséquent, il appartenait à l'employeur d'établir que sa décision de la licencier était justifiée par des éléments objectifs étrangers à cette déclaration.

Dans un second temps, la salariée avait soulevé dans son argumentaire que son licenciement ne pouvait pas être décidé par le directeur de l'établissement parce que seul le président de l'association était habilité à licencier les responsables salariés tant au regard des statuts que du règlement intérieur. Ce point n'a pas été abordé par les juges de la cour d'appel. L'arrêt de la cour d'appel n'a pas apporté de réponse sur les conclusions de la salariée, ce qui constitue, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, un défaut de motivation.

La chambre sociale a ainsi cassé et annulé l'arrêt de la cour d'appel et a renvoyé l'affaire devant la cour d'appel de Metz.

Cour de cass. soc., 23 oct. 2024, n° 23-11.537

- **Victoire devant la cour d'appel de Colmar : une nouvelle contestation d'un licenciement pour faute grave**

Dans cette affaire, un salarié a été engagé en 2009 en qualité de chef de service, statut cadre, au sein d'une association, puis a été promu au statut de directeur adjoint.

Il a été licencié pour faute grave pour avoir utilisé des bons cadeaux pour l'achat de matériels et pour le remboursement de frais, l'employeur arguant que le salarié aurait utilisé ces bons cadeaux à des fins strictement personnelles.

Contestant son licenciement pour faute grave, le conseil de prud'hommes de Strasbourg a constaté que le salarié établissait que l'employeur était au courant de cette pratique depuis de nombreuses années. Par ailleurs, il tenait une comptabilité précise, qui répertoriait les justificatifs d'utilisation des bons cadeaux.

Le conseil de prud'hommes a accédé à la demande du salarié, selon laquelle son licenciement ne reposait sur aucune faute grave et était dépourvu de cause réelle et sérieuse, condamnant la société défenderesse au paiement de diverses sommes.

Cependant, il a limité le *quantum (*le montant*)* des dommages et intérêts prononcé.

L'association a interjeté appel du jugement du conseil de prud'hommes de Colmar. Par un arrêt du 12 novembre 2024, la cour d'appel de Colmar a confirmé en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Strasbourg, sauf en ce qu'il a limité le quantum des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle a fait droit à la demande du salarié sur ce point.

Le salarié ressort donc gagnant de l'appel interjeté par la société, puisqu'elle lui a permis de doubler ce qu'il avait perçu au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (outre prise en charge des frais de procédure)

CA Colmar, 12 nov. 2024, RG n°23/01103

- **Victoire devant le tribunal administratif de Strasbourg : confirmation d'un refus de licenciement d'un salarié protégé**

Dans cette affaire, l'employeur souhaitait licencier pour inaptitude un salarié protégé. L'inspection du travail a refusé d'autoriser le licenciement. La société a formé un recours hiérarchique contre cette décision. L'administration a confirmé le refus d'autoriser le licenciement du salarié protégé. La société a saisi le tribunal administratif d'une demande d'annulation de la décision de refus de licenciement.

Le tribunal administratif de Strasbourg a rappelé que même lorsque le salarié protégé est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement, le fait que le licenciement soit en rapport avec les fonctions représentatives ou l'appartenance syndicale du salarié (= lien avec le mandat), fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée.

Tel était le cas du salarié en l'espèce, défendu par le cabinet Dulmet-Dörr. Son inaptitude résultant **d'une dégradation de son état de santé en lien avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives** : sanctions disciplinaires après sa désignation en tant que représentant de section syndicale, injures en présence des salariés, agression physique en raison de l'absence du salarié pour exercer une délégation syndicale, agression verbale afin d'empêcher la distribution des tracts syndicaux, isolement et mise sous surveillance du salarié… A la suite de ces événements, le salarié a développé un syndrome dépressif et a été déclaré inapte par le médecin du travail.

Le tribunal administratif a constaté que la dégradation de l'état de santé du salarié protégé était « *en lien suffisamment direct avec les obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives* ». La requête de l'employeur a été rejetée.

Tribunal administratif de Strasbourg, 12 nov. 2024, n°2300417 (décision devenue définitive)

- **Victoire devant le tribunal judiciaire de Bobigny, statuant en référé : communication des documents aux membres nouvellement élus d'un CSE d'établissement**

Après la mise en place d'un nouveau bureau au CSEE, dans un contexte d'un nombre important de frais engagés par les anciens membres sans justifications (https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2024/03/25/des-elus-du-cse-de-randstad-soupconnes-d-avoir-detourne-plus-d-un-million-d-euros_6224133_4355770.html) , les anciens membres du bureau du CSE ont refusé de communiquer aux nouveaux membres de nombreux documents et archives, pourtant en leur possession.

Ce comportement a entravé considérablement l'exercice des fonctions des nouveaux secrétaire et trésorier. Malgré leurs demandes répétées, les nouveaux membres du bureau du CSEE n'avaient toujours pas reçu des éléments, informations et archives comptables des anciens membres du bureau.

Le nouveau bureau du CSEE, représenté par notre cabinet, a été contraint de saisir le tribunal judiciaire, statuant en référé, afin d'obtenir la communication des documents manquants.

Le tribunal judiciaire de Bobigny a reconnu que le refus réitéré des anciens membres du bureau du CSE de communiquer ces documents constitue un trouble manifestement illicite.

Le tribunal administratif de Bobigny a ainsi ordonné la communication de ces documents dans un délai de deux mois et, passé ce délai, sous astreinte par jour de retard et par document manquant.

Tribunal administratif de Bobigny, ordonnance de référé, 31 oct. 2024, n°24/02680

2. Dossier « Représentation du personnel » : les actions en justice des syndicats (et leurs limites)

Un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement. Dans le cadre de cette action, le syndicat peut demander au juge :

- À enjoindre l'employeur à mettre fin à l'irrégularité constatée ;
- L'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession.

Quid de la régularisation de la situation individuelle des salariés concernés par cette irrégularité ?

Par deux affaires du 6 novembre 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que l'action syndicale ne peut pas contraindre l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés. Il incombe à chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts (devant le conseil de prud'hommes), une action syndicale ne pouvant se substituer à l'action individuelle du salarié.

Dans la première affaire (n°22-17.106), était en cause la violation des dispositions d'un accord collectif gelant les changements d'échelon du personnel naviguant pour la période 2013-2016.

À la fin de cette période, l'employeur a prolongé le « gel » en ne prenant pas en compte l'ancienneté acquise pendant la période 2013-2016.

Le syndicat a agi en justice en sollicitant :

- Le respect des dispositions conventionnelles ;
- Des dommages-intérêts pour violation de l'intérêt de la profession ;
- Le repositionnement des salariés concernés au niveau de l'échelon correspondant à leur ancienneté, ainsi qu'un rattrapage salarial.

La cour d'appel a fait droit aux demandes du syndicat. La Cour de cassation a approuvé l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'elle a reconnu que l'action relevait de l'intérêt collectif de la profession et que les demandes de faire cesser l'irrégularité et d'obtenir réparation du préjudice au titre de l'intérêt de la profession étaient recevables.

Toutefois, la chambre sociale a cassé l'arrêt de la cour d'appel en ce qui concerne le repositionnement des salariés et leur rattrapage salarial.

Pour la Cour de cassation, cette action ne relève pas de l'action en défense de l'intérêt collectif.

Dans la seconde affaire (n°22-21.966), était en cause un manquement de l'employeur quant au maintien de la rémunération pour les jours fériés (maintien prévu par convention collective), pendant la période d'activité partielle dans le cadre de la pandémie Covid-19.

Le syndicat a agi en justice en sollicitant :

- Des dommages-intérêts pour violation de l'intérêt de la profession ;
- La régularisation de la situation des salariés concernés.

La cour d'appel a de nouveau fait droit aux demandes du syndicat. La Cour de cassation a approuvé l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'elle a reconnu que l'action relevait de l'intérêt collectif de la profession et que les demandes de faire cesser l'irrégularité et d'obtenir réparation du préjudice résultant au titre de l'intérêt de la profession étaient justifiées.

Toutefois, selon le même raisonnement que dans la première affaire, la chambre sociale n'a pas accepté la régularisation de la situation des salariés concernés. Pour la Cour de cassation, le rappel de salaire ne s'inscrit pas dans le cadre de l'action syndicale pour la défense de l'intérêt collectif de la profession.

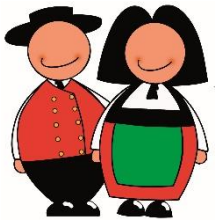
En conclusion, **ces deux affaires rappellent les limitations de l'action syndicale**. Même si le syndicat obtient la condamnation de l'employeur et la cessation de l'irrégularité pour l'avenir, l'employeur n'est pas tenu de régulariser rétroactivement la situation des salariés concernés. Si les salariés souhaitent obtenir réparation et régulariser leur situation, il faut qu'ils agissent à titre individuel, en saisissant le conseil de prud'hommes.

Cette solution n'est pas un très bon signal pour l'action syndicale et les droits des salariés : face à un employeur de mauvaise foi, qui refuse d'appliquer un accord collectif par exemple, la victoire du syndicat qui le fait condamner devant le tribunal judiciaire, n'entraine pas automatiquement la régularisation des droits des salariés concernés. Si, malgré sa condamnation, l'employeur persiste dans son refus d'appliquer spontanément la convention collective, les salariés devront tout de même saisir le juge prud'homal pour faire valoir leurs droits. Mais le jugement obtenu par le syndicat leur permettra de balayer les arguments de l'employeur, et facilitera la solution du litige en leur faveur.

Il aurait été pourtant si simple de permettre au tribunal judiciaire d'imposer la régularisation des situations individuelles…

Cass. soc. 6 nov. 2024 n° 22-17.106 et 22-21.966

3. Droit local et maintien du salaire : nouvel arrêt de la Cour de cassation (jours enfant malade)



Par un arrêt du 4 décembre 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur l'application du maintien du salaire en droit local.

Dans cette affaire, un salarié a pris deux jours d'absence pour garder son enfant malade. L'employeur ayant refusé de maintenir son salaire pour ces 2 jours, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de sommes à titre de rappel de salaire et de congés payés. Le conseil de prud'hommes de Mulhouse a fait droit à ses demandes et l'employeur s'est pourvu en cassation.

Deux moyens ont été soulevés :

- En ce qui concerne le maintien de salaire :

L'employeur estime que l'article article L. 1226-23, selon lequel « *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* » n'était pas applicable en l'espèce.

Pour lui, il fallait appliquer l'article L. 1225-61 du Code du travail relatif au congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans.

La chambre sociale confirme que les dispositions de droit local sont plus favorables et doivent s'appliquer : l'absence du salarié pour garder un enfant malade constitue une cause personnelle indépendante de la volonté du salarié qui justifie le maintien du salaire (attention : il faut prouver qu'on n'a pas d'autre solution de garde et que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent : demandez un certificat médical au médecin le cas échéant). La position constante de la Cour de cassation et des juges du fond est donc confortée en faveur du droit local.

- En ce qui concerne les congés payés afférents :

Ce maintien de salaire dans le cadre du droit local, peut-il être considéré comme du temps de travail effectif ouvrant droit à congés payés ? L'employeur soutenait que l'article L. 1226-23 du Code du travail n'assimile pas cette période d'absence du salarié à un temps de travail effectif en ce sens, et par conséquent le salarié n'aurait pas le droit de solliciter un rappel au titre des congés payés afférents.

La chambre sociale a suivi cette argumentation. Elle précise ainsi que l'absence « *pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance* » ne peut pas être assimilée à du temps de travail effectif ouvrant droit à des congés payés. L'arrêt de la Cour de cassation casse ainsi le jugement, mais

seulement en ce qu'il a condamné l'employeur à verser au salarié un rappel de salaire au titre des congés payés afférents.

Cass. soc., 4 déc. 2024, n°23-11.485

4. ZOOM sur la législation

- **Décret sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste : nouvelles précisions apportées par le Conseil d'État**

Nous vous avons déjà présenté (*newsletter octobre 2022 et newsletter mai 2023*) le nouvel article L.1237-1-1 du Code du travail, instaurant une présomption simple de démission du salarié qui quitte son poste volontairement, ainsi que le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de cette présomption.

Pour rappel, l'article R. 1237-13, issu du décret n°2023-275, prévoit la procédure suivante :

- Mise en demeure du salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge. À travers cette lettre, l'employeur demande au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste.

- Le salarié dispose d'un délai de 15 jours minimum (l'employeur peut fixer un délai supérieur à 15 jours) pour indiquer le motif de son absence et/ou reprendre son poste. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

- À l'expiration de ce délai, le salarié est présumé démissionnaire.

Plusieurs syndicats avaient saisi le Conseil d'État de recours en excès de pouvoir, afin d'obtenir l'annulation du décret du 17 avril 2023.

Le Conseil d'État s'est prononcé le 18 décembre 2024, en rejetant ces recours.

La haute juridiction administrative précise toutefois que la démission ne sera présumée que si, lors de la mise en demeure, le salarié a été informé des conséquences qui pourraient s'appliquer s'il ne reprend pas son poste sans se prévaloir d'un motif légitime justifiant son absence. Il ajoute que « *la seule circonstance que le décret en litige ne le précise pas n'est toutefois pas de nature à l'entacher d'illégalité* ».

À défaut de cette information sur les conséquences de l'abandon de poste, la démission du salarié ne sera pas présumée.

CE, 18 déc. 2024, n° 473640, 473680, 474392, 475097, 475100, 475194

- **Rappel : interdiction du critère d'ancienneté pour l'accès aux activités sociales et culturelles**

Pour rappel, une décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024 (n°22-16.812) a interdit tout critère d'ancienneté pour l'accès aux activités sociales et culturelles du CSE (*sur ce point, voir notre flash info du 10 avril 2024*).

Une information du réseau des URSSAF, parue le 30 juillet 2024, indique :

> « *Vous avez jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et vous mettre en conformité.*
>
> *Si vous faites l'objet d'un contrôle et si une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice des prestations du CSE, il vous sera demandé de vous mettre en conformité pour l'avenir.* »

Cela signifie que les conditions relatives à l'ancienneté ne seront sanctionnées par l'URSSAF qu'à compter du 1er janvier 2026.

Avant cette date, aucun redressement de cotisations sociales ne pourra avoir lieu.

En revanche, au 1er janvier 2026, il faudra impérativement supprimer toutes les conditions d'ancienneté existantes pour l'attribution des ASC, sous réserve d'un redressement de cotisations.

Attention toutefois : l'information de l'URSSAF du 30 juillet 2024 n'est valable qu'en matière de cotisations sociales.
Cela signifie que tout salarié peut s'appuyer sur la jurisprudence de la Cour de cassation pour réclamer le bénéfice d'une ASC à laquelle il ne pouvait pas prétendre auparavant.

5. La jurisprudence récente en matière de droit du travail

I. Relations individuelles

Suspension du contrat de travail – arrêts maladie – accident de travail et télétravail

- Travail pendant un arrêt maladie ou un congé maternité : pas de rappel de salaire

La violation de l'interdiction d'emploi pendant un arrêt maladie ou un congé maternité cause nécessairement un préjudice au salarié : le salarié peut ainsi obtenir des **dommages et intérêts**. Toutefois, la chambre sociale précise que dans une telle hypothèse, le salarié ne peut pas solliciter un rappel de **salaires**, mais uniquement la réparation de son préjudice.

Cass. soc. 2 oct. 2024, n°23-11.582

- La suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle au pouvoir disciplinaire de l'employeur

En l'espèce, un salarié avait repris son travail à l'issue d'un arrêt de travail, et était en l'attente de sa visite de reprise, qui devait avoir lieu dans les 8 jours de la reprise. Pendant ce temps-là, le salarié peut reprendre ses fonctions mais, d'un point de vie juridique, son contrat de travail reste suspendu. Si le salarié commet une faute pendant cette période, l'employeur a-t-il le droit de le sanctionner, bien que son contrat de travail soit suspendu ? Cet arrêt de la chambre sociale nous indique que oui : « *le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie et qui reprend son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite médicale de reprise est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur* ». Le conseil : ne pas reprendre le travail tant qu'on n'a pas vu le médecin du travail, par exemple en posant des congés.

Cass. soc. 16 oct. 2024, n°23-14.892

- Un accident survenu pendant la pause déjeuner du télétravailleur peut être un accident du travail

En l'espèce, les horaires de travail de la salariée étaient fixés selon des plages horaires fixes de travail et des plages horaires variables. La pause déjeuner était prévue selon la plage horaire variable 11h30-14h. La Cour d'appel en a déduit que l'accident était survenu pendant le temps de travail, car cette plage horaire variable était assimilable, selon elle, à du temps de travail.

Attention toutefois aux circonstances de l'espèce, qui peuvent influencer sur la qualification d'accident du travail.

CA, Amiens, 2 sept. 2024, RG n°23/00964

Rémunération

- Égalité de rémunération : le critère d'ancienneté

Conformément au principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur doit assurer l'égalité de rémunération pour les salariés qui sont placés dans une situation identique et exercent des fonctions comparables. Une différence de rémunération peut être justifiée, selon certains critères et sous certaines conditions. C'est ce que rappelle la chambre sociale dans cette affaire, concernant le critère d'ancienneté : l'ancienneté peut justifier une différence de traitement, lorsque celle-ci n'est pas déjà prise en compte dans une prime spéciale.

Cass. soc. 6 nov. 2024, n°23-16.226

- Contractualisation d'une prime versée par erreur

Une prime conventionnelle, versée par erreur à un salarié pendant une longue période, peut conduire à la contractualisation de cet avantage pour le salarié. Cette prime qui était alors versée en dehors de toute obligation conventionnelle est devenue un élément de rémunération pour le salarié. Celui-ci est alors en droit de demander un rappel de prime.

Cass. soc., 4 déc. 2024, n°23-19.528

Discrimination

- Preuve de discrimination syndicale et respect du RGPD

Si la communication de bulletins de paie d'autres salariés pour établir une discrimination syndicale est conforme au RGPD, le juge doit néanmoins veiller à ce qu'elle respecte le principe de minimisation des données, en ordonnant l'occultation des mentions non indispensables et en en limitant l'utilisation à l'action en cause.

Cass. 2e civ. 3 oct. 2024 n° 21-20.979

- Harcèlement discriminatoire

Selon l'alinéa 3 de l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs discriminatoires, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Viole les dispositions légales, la cour d'appel qui retient que le salarié ne fait mention d'aucune mesure discriminatoire dont il aurait été victime, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait écrit à son employeur pour se plaindre de propos racistes à son endroit tenus depuis des mois par ses supérieurs hiérarchiques sur son lieu de travail, qu'il soutenait que l'un d'entre eux saluait tout le monde sauf lui et qu'il se plaignait d'avoir été convoqué par le coordinateur et le chef de secteur pour se voir reprocher une relation amoureuse avec une autre salariée, ce dont il résultait que le salarié présentait des éléments de fait relatifs à des agissements discriminatoires au sens de l'article 1, alinéa 3, de la loi susvisée du 27 mai 2008, en raison de son origine, et qu'il appartenait dès lors au juge de rechercher si l'employeur prouvait que les agissements discriminatoires invoqués étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cass. soc., 14 nov. 2024, n° 23-17.917

Astreintes

- Qualification de l'astreinte

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. Ceci n'est pas le cas pour le salarié qui répond aux appels de l'employeur alors qu'il n'y est pas obligé.

Cass. soc., 4 déc. 2024, n°23-11.575

Fin du contrat de travail

- Abandon de poste : démission ou licenciement

En présence d'un abandon de poste, l'employeur a adressé un courrier recommandé au salarié pour lui demander de justifier son absence et de réintégrer son poste. Le salarié a interprété ce courrier comme un licenciement verbal et a saisi le juge prud'hommal d'une demande de réparation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour l'employeur, l'attitude du salarié se traduit par une démission. La cour d'appel a débouté les deux parties en s'estimant incompétente à trancher sur l'imputabilité de la rupture. La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel en rappelant que les juges du fond devaient trancher et déterminer si cette rupture constitue une démission ou un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 18 sept. 2024, n°23-13.069

- Quelle réparation pour le licenciement abusif d'une salariée enceinte ?

La salariée abusivement licenciée alors qu'elle est en état de grossesse, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité.

Cass. soc. 6 nov. 2024 n° 23-14.706

- Droit à l'image du salarié : utilisation de l'image du salarié après son licenciement

Dans le cadre d'une licence d'image contractuelle, la salariée ne peut pas contester l'utilisation de son image après son licenciement, si celle-ci se rattache à l'exécution de son contrat de travail.

Cass. soc. 23 oct. 2024, n° 22-19.700

- Effets de l'absence de signature du salarié du reçu pour solde de tout compte

Le solde de tout compte non signé par le salarié, qui n'a pas valeur de preuve du paiement des sommes qui y sont mentionnées, n'a aucun effet sur le délai de prescription qui ne court pas ou n'est suspendu qu'en cas d'impossibilité d'agir à la suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure (en l'espèce, le salarié avait été incarcéré plusieurs années et entendait échapper à la prescription de son action, ce qu'a refusé la Cour de cassation).

Cass. soc., 14 nov. 2024, n°21-22.540

- Licenciement pour faute grave fondé sur l'exercice d'une activité concurrente

En l'espèce, un salarié en arrêt maladie a été licencié au motif d'une faute grave fondée sur l'exercice d'une activité présumée concurrente. Or, la Cour de cassation a pu décider que le critère de l'activité concurrente n'était pas établi : le salarié était intervenu à titre amical et bénévole et l'employeur ne démontrait pas l'existence d'une rémunération. La faute grave n'étant pas caractérisée, le licenciement subséquent est nul en raison de l'état de santé du salarié.

Cass. soc., 27 nov. 2024, n°23-13.056

- Licenciement pour motif économique et obligation de reclassement

L'offre de reclassement préalable au licenciement économique doit mentionner l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification. À défaut de l'une de ces mentions (prévues par l'article D.1233-2-1 du Code du travail)), l'offre est imprécise et le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 23 oct. 2024, n° 23-19.629

- Licenciement pour inaptitude et préavis

Selon la loi, en cas de licenciement pour inaptitude, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Cass.soc. 4 déc. 2024, n°23-20.595

Congé sabbatique

- Congé sabbatique et conséquences préjudiciables pour l'entreprise

En l'espèce, une salariée souhaitait prendre un congé sabbatique. Ce dernier lui a été refusé par l'employeur, au motif que ce dernier aurait eu des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, conformément à l'article L. 3142-113 du Code du travail. En cas de litige sur ce point, il appartient au juge de vérifier la réalité des conséquences préjudiciables invoquées par l'employeur.

Cass. soc., 20 nov. 2024, n°23-18.446

Travail dissimulé

- Introduire une demande pour indemnité pour travail dissimulé en appel

Dans cette affaire, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires. En appel, il a intégré une demande au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé. La chambre sociale précise que cette demande est bien recevable puisqu'elle constitue la conséquence de la demande de rappel des heures supplémentaires formée auprès du conseil de prud'hommes.

Cass. soc. 4 déc. 2024, n°23-16.842

CDD

- Requalification d'un CDD en CDI

En l'espèce, la première page du contrat de travail à durée déterminée, qui en comprenait quatre, était la seule à ne pas comporter de paraphe du salarié et le contrat était bien écrit et signé. Le salarié a demandé la requalification sur ce fondement. La chambre sociale précise que la simple omission d'un paraphe 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 a été rejetée.

Cass. soc., 20 nov. 2024, n°23-17.523

II. Relations collectives

Elections professionnelles

- Validation d'une élection où il y a plus de bulletins que de votants

76 salariés avaient voté lors d'un renouvellement de la délégation salariée du CSE d'une entreprise. Cependant, 79 bulletins de vote et un bulletin nul avaient été décomptés.

Saisi d'une demande d'annulation du second tour des élections du premier collège, les juges ont refusé d'annuler les élections au motif que les quatre bulletins supplémentaires (dont un était nul) n'avaient eu aucun impact sur le résultat des élections au regard des suffrages obtenus dans les deux listes en présence.

Il peut s'en déduire que le juge n'est pas tenu d'annuler les élections, mais doit vérifier si cette irrégularité a faussé ou non les résultats de l'élection.

Cass. soc., 9 oct. 2024, n°23-14.585

Obligation de négocier sur la GEPP

- GEPP et désignation d'un délégué syndical

Les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager, tous les 3 ans, des négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), sauf périodicité différente fixée par accord collectif. L'interlocuteur habilité à négocier sur la GEPP est le délégué syndical.

En l'espèce, un syndicat reprochait à l'employeur de ne pas avoir engagé de négociations sur la GEPP au cours des 3 dernières années. Or, un délégué syndical au niveau de l'entreprise n'avait été désigné que deux ans auparavant, ce dont il en résulte que le syndicat ne pouvait pas reprocher à l'employeur le non-respect de la négociation triennale.

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

Sanction disciplinaire – salarié protégé

- Mise à pied du salarié protégé

La mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié.

Cass. soc. 11 déc. 2024, n°23-13.332

Licenciement d'un salarié protégé

- Offre de reclassement et autorisation de l'inspection du travail

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé, il doit vérifier que les offres de reclassement proposées audit salarié contiennent toutes les mentions prévues par l'article D. 1233-2-1 du Code du travail et soient facilement accessibles.

CE., 2 déc. 2024, n°488033

- Aucun contrôle de la faute de l'employeur par l'autorité administrative

Il n'appartient pas à l'autorité administrative de rechercher si les difficultés économiques de l'entreprise sont liées à une quelconque faute de l'employeur. Seul le juge judiciaire est compétent pour réparer le préjudice causé sur ce fondement.

CE., 2 déc. 2024, n°473678

- La menace de grève est assimilée à l'exercice du droit de grève

L'annonce de l'intention de faire grève d'un salarié, lors d'une revendication collective, doit être assimilée à l'exercice du droit de grève. La solution reste la même, peu important le déclenchement effectif ou non d'une grève. Le licenciement prononcé pour ce motif encourt la nullité sur le fondement de l'article L. 2511-1 du Code du travail.

Cass. soc., 14 nov. 2024, n°23-17.787

- Licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé

Lorsque l'administration est confrontée à une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude, il lui appartient de vérifier que l'inaptitude est réelle et justifie son licenciement. Cependant, il ne lui appartient pas de rechercher la cause de cette inaptitude, même si la faute invoquée résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Cass. soc., 27 nov. 2024, n°23-18.319

- Conséquences du jugement annulant l'autorisation administrative de licenciement

L'indemnisation prévue par l'article L. 2422-4 du code du travail en cas d'annulation de l'autorisation de licenciement par jugement du tribunal administratif se prescrit par 3 ans. Elle n'est due que lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive (à l'issue des 2 mois suivant la notification du jugement). Il en résulte que le délai de prescription de l'action au titre de cette indemnisation ne court qu'à compter de cette date.

Cass. soc., 11 déc. 2024, n°23-10.439

Expertise risque grave

- Preuve – témoignages anonymisés

La chambre sociale reconnait que les membres du CSE peuvent utiliser des témoignages anonymisés des salariés pour démontrer l'existence d'un risque grave.

Selon cet arrêt, si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est cependant connue de la partie qui produit ces témoignages, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence.

Cass. Soc., 11 déc. 2024, n° 23-15.154

Accord PSE

- Juge compétent pour contester les catégories professionnelles d'un PSE

Un salarié a saisi le juge judiciaire d'une demande de résiliation judiciaire, mettant en cause la définition des catégories professionnelles issues d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi, validé par l'administration. La chambre sociale rappelle que seul le juge administratif est compétent pour apprécier la validité du PSE : il appartient à l'autorité administrative, sous le contrôle du juge administratif de vérifier si les stipulations de l'accord collectif majoritaire qui déterminent les catégories professionnelles sont entachées de nullité, en raison notamment de ce qu'elles revêtiraient un caractère discriminatoire

Cass. soc., 11 déc. 2024, n°23-18.987

- Refus d'homologation du PSE à défaut de recherches des moyens du groupe

En cas de liquidation judiciaire, le groupe n'est pas tenu de contribuer au financement des mesures du PSE, mais le liquidateur doit quand même solliciter les entreprises qui le composent. Si le liquidateur s'abstient de toute recherche, le PSE ne peut pas être homologué.

CE 4e-1ère ch., 15 oct. 2024, n° 488496

Belles fêtes de fin d'année à toutes et tous !

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

secretariat@dulmet-dorr.fr

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