



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Risques professionnels*

L'arrêté du 15 mai 2024, relatif à la démarche de prévention du risque radon et à la mise en place d'une zone radon et des vérifications associées dans le cadre du dispositif renforcé pour la protection des travailleurs, est paru au JO du 6 juin.

### ► *Organisations patronales - Représentativité*

L'arrêté du 30 mai 2024, relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles d'employeurs dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2025, est paru au JO du 6 juin.

### ► *Elections professionnelles*

Le décret n°2024-514 du 6 juin 2024, relatif aux mentions comprises dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral, est paru au JO du 7.

### ► *Conseillers prud'hommes - Désignations complémentaires*

L'arrêté du 3 juin 2024, modifiant l'arrêté du 16 mai 2024 fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025, est paru au JO du 7.

## Jurisprudence

### ► *Notification - Licenciement - Délai*

Peu importe que la lettre de licenciement soit datée dans le mois suivant l'entretien préalable, lorsque le licenciement est notifié au salarié par acte d'huissier plus d'un mois après la date fixée pour cet entretien, c'est la date de notification de la lettre de licenciement qui doit être prise en compte pour déterminer le respect du délai d'un mois maximum pour notifier le licenciement (Cass. soc., 29-5-24, n°22-12105).

### ► *Rupture du contrat - CSP - Motif*

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit énoncer le motif économique.

Le salarié a été informé du motif économique de son licenciement avant d'accepter le contrat de sécurisation professionnelle, dès lors que la lettre recommandée le convoquant à l'entretien préalable faisait référence à une ordonnance du juge-commissaire autorisant le licenciement économique (Cass. soc., 29-5-24, n°22-21768).

### ► *Rappel de salaire - CSG - CRDS Compétence du juge*

La demande du salarié portant sur un rappel de salaire en raison du manquement de l'employeur à son obligation de payer l'intégralité du salaire, qui avait opéré un précompte contesté de CSG-CRDS, relève de la compétence du conseil de prud'hommes, et non de la compétence des juridictions de la sécurité sociale (Cass. soc., 29-5-24, n°22-20359).

### ► *Liberté d'expression - Abus*

Ne caractérise pas un abus dans sa liberté d'expression, justifiant son licenciement pour faute grave, le fait que le salarié ait employé des termes vifs, critiquant le comportement de son directeur supposément homophobe, dénonçant ses pratiques de manipulation envers les salariés, et lui reprochant personnellement les dysfonctionnements graves survenus dans l'entreprise depuis qu'il en a pris la direction, dès lors qu'ils ont été employés par le salarié dans un courrier adressé uniquement au directeur (Cass. soc., 29-5-24, n°22-20359).

### ► *Licenciement - Vie personnelle - Vie politique*

Relève de la vie privée du salarié et ne pouvant justifier son licenciement pour faute, le fait pour un salarié de partager le programme politique de son parti avec ses collègues en dehors de l'enceinte de l'entreprise et en dehors des heures de travail (Cass. soc., 29-5-24, n°22-14779).

### ► *Cessation partielle d'activité Agissement fautif de l'employeur*

La cessation partielle de l'activité découlant d'une décision administrative ordonnant la fermeture immédiate d'une partie de l'entreprise, suite à des décisions illégales, relevant de la compétence et de la responsabilité des dirigeants de la société d'exploitation, résulte d'agissements fautifs de l'employeur est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette cession (Cass. soc., 29-5-24, n°22-10654).

### ► **Prescription - Faits fautifs**

Le délai de prescription de deux mois des faits fautifs commence à courir à partir du moment où l'employeur avait une connaissance précise des agissements fautifs, indépendamment de la date de dépôt d'un rapport ou d'une enquête interne portant sur ces mêmes faits (Cass. soc., 29-5-24, n°22-18887).

### ► **Discrimination en raison de l'état de santé Grossesse**

Sont des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé, le licenciement d'une salariée dès son retour de congé maladie, consécutif à un arrêt de travail pour fausse couche suivi d'un nouvel arrêt lié à une grossesse difficile. Cette salariée n'avait jamais reçu de lettres de recadrage auparavant, sa période d'essai avait été validée sans réserve et elle a même reçu une prime exceptionnelle (Cass. soc., 29-5-24, n°22-24151).

### ► **Secret médical - Preuve - Recevabilité**

La production en justice de documents couverts par le secret médical peut constituer un moyen de preuve recevable, sous réserve que le juge vérifie si cette production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et si l'atteinte au secret médical est strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 29-5-24, n°23-12856).

### ► **Redassement - Déloyauté**

N'est pas déloyal de la part du salarié, le fait de refuser des postes de redassement dès lors qu'ils entraînaient une modification du contrat de travail. Il est souligné, par ailleurs, dans cette décision que les lettres d'envoi des avenants en cause mentionnaient cette possibilité de refus.

Suite à ces refus, l'employeur qui ne fournit aucune pièce prouvant d'autres démarches de redassement que celles ayant abouti à deux propositions de postes refusés, ni l'absence d'autre poste disponible en son sein ou au sein des sociétés affiliées en France au moment du licenciement, manque à son obligation de redassement (Cass. soc., 29-5-24, n°23-14142).

### ► **Obligation de redassement**

Lorsqu'il recherche des postes de redassement en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur effectuant des recherches de poste d'ordre général sans mentionner la qualification des salariés concernés, ne remplit pas son obligation de redassement (Cass. soc., 29-5-24, n°22-15559).

### ► **Accident de travail - Rupture du contrat**

Le contrat de travail d'un salarié victime, sur son lieu de travail et alors qu'il était toujours sous la subordination de son employeur, d'une agression, cet accident ayant été reconnu comme un accident de travail par la CPAM, ne pouvait être rompu par l'employeur pendant la durée de suspension de son contrat de travail, que s'il justifiait d'une faute grave du salarié (Cass. soc., 29-5-24, n°19-21026).

### ► **Mise en garde - Sanction disciplinaire**

Une lettre de mise en garde adressée par l'employeur à un salarié, dans laquelle il formulait des reproches concernant des faits qu'il considérait comme fautifs, constitue une sanction disciplinaire (Cass. soc., 29-5-24, n°22-19313).

### ► **Cause réelle et sérieuse – Licenciement**

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un salarié bénéficiant d'un parcours professionnel exemplaire de 28 ans, caractérisé par une progression constante et des éloges de la part de l'employeur, malgré une faute concernant l'utilisation d'une scie à panneau, dès lors que l'employeur n'a pas démontré avoir sensibilisé le salarié aux risques encourus, et qu'il existait une incohérence entre le licenciement du salarié et la sanction moins sévère infligée à un manager qui avait agi de façon similaire (Cass. soc., 29-5-24, n°22-18328).

### ► **Mandat extérieur - Protection**

La connaissance par l'employeur du mandat extérieur du salarié ne peut résulter du seul fait qu'il ait assisté un salarié de l'entreprise lors de l'entretien préalable au licenciement de ce dernier. Le salarié n'est pas en droit de se prévaloir de la protection résultant de son mandat extérieur à l'entreprise alors qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, sauf à prouver que l'employeur en avait connaissance (Cass. soc., 29-5-24, n°23-10753).

### ► **Lettre de licenciement - Action en justice**

Est nul le licenciement en lien avec l'action introduite par le salarié, dès lors que la lettre de licenciement reprochait au salarié « d'avoir persisté dans son refus et mieux encore d'avoir saisi le Conseil des prud'hommes d'une action en résiliation judiciaire » (Cass. soc., 29-5-24, n°22-16753).

### ► **Salarié protégé - Droit de retrait - Licenciement**

Un salarié protégé peut être licencié pour faute pour avoir utilisé abusivement son droit de retrait.

Un salarié ayant une fonction d'observateur dans les opérations de chargement et de déchargement n'a pas d'obligation de porter des vêtements spécifiques outre ses équipements de protection individuelles. L'exercice abusif de son droit de retrait constitue une faute. C'est ce que confirme une décision du Conseil d'Etat (CE, 28-5-24, n°472007).

### ► **Jeux Olympiques - Repos hebdomadaire Suspension**

Le Conseil d'Etat a refusé d'annuler pour excès de pouvoir le décret n°2023-1078 du 23 novembre 2023 relatif à la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des jeux Olympiques de 2024 au motif que les JO constituaient notamment un événement d'ampleur exceptionnelle, sur une période courte, devant donner lieu à des repos compensateurs (CE, 29-5-24, n°491132).

## FOCUS

### L'action en justice du syndicat pour défendre l'intérêt collectif de la profession

Le syndicat peut intenter une action en justice en usant de trois biais :

1. la défense de ses intérêts propres ;
2. dans certains cas limitativement énumérés, la défense des intérêts personnels du salarié (via l'action de substitution) ;
3. la défense de l'intérêt collectif de la profession défendue par le syndicat (art. L 2132-3).

La Cour de cassation a récemment procédé à deux « *piques de rappel* » sur cette troisième possibilité d'action.

Et pour cause, dans ces contentieux, la première stratégie judiciaire mobilisée par les employeurs est de soulever l'irrecevabilité de l'action en justice du syndicat (pour défaut d'intérêt à agir) au motif que la problématique soulevée ne relève pas de l'intérêt collectif de la profession.

La frontière entre l'atteinte à l'intérêt individuel du salarié et l'atteinte à l'intérêt collectif n'est pas toujours aisée :

- sur la forme, il est fréquent que le syndicat, « *se greffe* » à l'action intentée individuellement par le salarié en usant de la voie de l'intervention volontaire afin d'obtenir des dommages et intérêts ;
- sur le fond, des mêmes faits peuvent concerner à la fois l'intérêt individuel du salarié et l'intérêt collectif de la profession. La faiblesse du nombre de salariés concernés par l'irrégularité est sans incidence. Seul compte l'enjeu de la question posée au juge (application d'une convention collective, respect de la santé et de la sécurité au travail, etc.).

Dans la première décision (Cass. soc., 29-5-24, n°22-16433 et n°22-18145), la Cour de cassation rappelle que : « *la violation [...] des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession* ». Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (en ce sens, Cass. soc., 13-1-21, n°19-17182).

En effet, la prohibition de la discrimination syndicale permet de garantir la liberté syndicale et touche, de ce fait, à l'intérêt collectif de la profession.

Dans la seconde décision (Cass. soc., 29-5-24, n°22-19811), il s'agissait d'une entreprise ayant mal appliqué les coefficients de rémunération d'une convention collective à un salarié.

La Cour de cassation rappelle qu'entre dans le concept d'intérêt collectif de la profession permettant au syndicat d'agir en justice, « *l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles* ».

Pour être recevable à agir à ce titre, le syndicat doit toutefois être vigilant à la formulation de sa demande. S'il peut demander l'application d'une convention ou d'un accord collectif et demander l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, il ne peut demander au juge de régulariser la situation individuelle d'un salarié (par l'octroi d'un rappel de salaire, d'un repositionnement dans le bon coefficient, etc.). Pour la Cour, une telle action ne pose « *aucune question de principe* » et ne relève « *que de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts* » (en ce sens également, Cass. soc., 22-11-23, n°22-11238 ; Cass. soc., 22-11-23, n°22-14807).