



Actualités législatives et réglementaires

► *Plateforme - Représentants*

Le décret du 24 juin 2024 (n°2024-586, JO du 26) augmente le nombre d'heures de délégation indemnisées pour les représentants des organisations représentatives des travailleurs recourant aux plateformes.

Cette augmentation doit permettre l'indemnisation des heures de délégation liées à la participation aux conseils d'administration et aux conseils des acteurs de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE).

Selon un arrêté du 24 juin 2024 (JO du 26), l'indemnisation forfaitaire versée aux représentants au titre de leur formation et de leurs heures de délégation bénéficie d'une présomption de bonne utilisation dans la limite de 198 heures par an pour les représentants participant aux séances du conseil d'administration et du conseil des acteurs de l'ARPE.

► *Conseillers prud'hommes - Désignation complémentaire*

L'arrêté du 26 juin 2024 (JO du 27) modifie la liste des sièges déclarés vacants et ouverts à la candidature pour la désignation complémentaire n°2.

► *Conseillers prud'hommes - Guadeloupe*

Le décret n°2024-621 du 26 juin 2024, relatif à l'indemnisation du temps de transport des conseillers prud'hommes siégeant au CPH de Basse-Terre (Guadeloupe), est paru au JO du 28.

► *Code des transports - Congés équivalents*

L'arrêté du 18 juin 2024, établissant la liste des congés équivalents prévus par le code du travail pour les salariés mentionnés à l'article L.2102-22 du code des transports, est paru au JO du 23 juin.

► *Travail temporaire - Personnel de santé*

Le décret n°2024-583 du 24 juin 2024, relatif à la durée minimale d'exercice préalable de certains professionnels avant leur mise à disposition d'un établissement de santé, d'un laboratoire de biologie médicale ou d'un établissement ou service social ou médico-social par une entreprise de travail temporaire, est paru au JO du 25.

► *Compte professionnel de prévention (C2P)*

La date butoir d'envoi des relevés de points aux salariés est officiellement décalée au 30 septembre 2024 (décret n°2024-588 du 25-6-24, JO du 26 juin).

► *Inspection du travail*

L'arrêté du 24 juin 2024, relatif à l'habilitation des agents de contrôle du système d'inspection du travail pouvant procéder aux enquêtes sous pseudonyme, est paru au JO du 28.

Jurisprudence

► *Accord collectif - Validité- Forclusion Extension*

L'absence éventuelle de validité d'un accord collectif étendu est sans incidence sur le délai pour agir en nullité de cet accord.

Le point de départ du délai de forclusion de deux mois court à compter de sa publication au Bulletin officiel des conventions collectives, et non de l'arrêté d'extension du ministère du Travail (Cass. soc., 26-6-24, n°22-21799).

► *Rupture amiable - PSE - Motif économique*

La rupture du contrat de travail découlant de la conclusion d'un accord de rupture amiable, conforme aux dispositions d'un plan de sauvegarde de l'emploi lors d'un licenciement économique, ne peut être contestée que en cas de vice du consentement ou de fraude.

Dès lors, la cause économique du licenciement ne peut être remise en question, en contestation de la rupture amiable (Cass. soc., 26-6-24, n°23-15498).

► **Compétence CPH - Rupture amiable Salarié protégé**

N'est pas compétent le conseil de prud'hommes pour statuer sur la cause économique du licenciement, dès lors que l'inspection du travail a autorisé les ruptures amiables des contrats de travail des salariés pour motif économique (Cass. soc., 26-6-24, n°23-15533).

► **Régime de prévoyance - Prescription**

L'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation d'affilier son personnel à un régime de prévoyance complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent est soumise à la prescription de droit commun de cinq ans (Cass. soc., 26-6-24, n°22-17240).

► **Rupture conventionnelle - Irrecevabilité Procédure**

Lorsqu'une demande d'homologation est irrecevable, il est possible de régulariser la situation sans modifier le calendrier initialement prévu. La procédure de rupture conventionnelle n'a pas besoin d'être recommencée.

Ainsi, la cour juge que lorsque l'autorité administrative a déclaré irrecevable la demande d'homologation de la convention de rupture en raison du montant des salaires mentionnés dans le formulaire de rupture, et que l'employeur n'a pas recommencé la procédure après cette décision mais a fourni des explications à l'administration sans modifier les montants de salaires indiqués initialement, les formalités substantielles de la rupture ont été respectées (Cass. soc., 19-6-24, n°22-23143).

► **Modification du contrat - Refus Médecine du travail**

Un salarié qui refuse une proposition de passage à temps partiel, faite par l'employeur suite à une préconisation de la médecine du travail, fait face à une modification de son contrat nécessitant son accord.

Le salarié peut prétendre au maintien de son salaire jusqu'à la rupture du contrat, car l'employeur ne peut pas imposer une diminution du temps de travail et du salaire, même sur préconisation du médecin du travail (Cass. soc., 19-6-24, n°22-23143).

► **Licenciement verbal**

Malgré son irrégularité, le licenciement verbal a pour effet de rompre le contrat de travail. Il en résulte qu'un juge ne peut pas condamner l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre d'une période de mise à pied conservatoire postérieure à ce licenciement (Cass. soc., 12-6-24, n°22-21079).

► **Visite médicale - Travail de nuit**

La non-reconnaissance du préjudice nécessaire lié à l'absence de visite médicale avant l'affectation à un travail de nuit, ne méconnaît pas l'article 9 de la directive 200/88, lequel article prévoit une obligation d'une visite médicale gratuite à destination du travailleur affecté à un travail de nuit.

Les Etats membres sont libres sur ce point, d'imposer au travailleur, d'apporter la preuve du préjudice subi en raison de l'absence de visite médicale (CIUE, 20-6-24, C-367/23, Artemis Security SAS).

► **Travailleurs étrangers - Titre de séjour**

Les travailleurs ressortissants de pays tiers qui sont détachés dans un Etat membre par un prestataire de services établi dans un autre Etat membre ne doivent pas se voir automatiquement reconnaître un « *droit de séjour dérivé* » que ce soit dans l'Etat membre où ils sont employés ou dans celui où ils sont détachés.

Un Etat membre peut prévoir que dans l'hypothèse où une entreprise établie dans un autre Etat membre réalise dans le premier Etat membre une prestation de services dont la durée dépasse trois mois, cette entreprise a l'obligation d'obtenir dans l'Etat membre d'accueil un permis de séjour pour chaque travailleur ressortissant de pays tiers qu'elle entend y détacher, et que, afin d'obtenir ce permis, elle notifie préalablement la prestation de services pour la réalisation de laquelle ces travailleurs doivent être détachés et qu'elle communique aux autorités de l'Etat membre d'accueil les permis de séjour dont disposent ceux-ci dans l'Etat membre où elle est établie ainsi que leur contrat de travail.

Enfin, une législation d'un Etat membre peut prévoir que :

- 1) la validité du permis de séjour susceptible d'être octroyé à un travailleur ressortissant de pays tiers détaché dans cet Etat membre ne peut, en tout état de cause, excéder une durée déterminée par la réglementation nationale en cause, laquelle peut ainsi être inférieure à celle nécessaire aux fins de la réalisation de la prestation pour laquelle ce travailleur est détaché ;
- 2) la durée de validité de ce permis de séjour est limitée à celle du permis de travail et de séjour dont dispose l'intéressé dans l'Etat membre dans lequel le prestataire de services est établi et, troisièmement, la délivrance dudit permis de séjour requiert le versement de droits d'un montant supérieur à celui des droits dus pour la délivrance d'un certificat de séjour régulier à un citoyen de l'Union.

Pour autant que, tout d'abord, la durée initiale de validité du même permis n'est pas manifestement trop courte pour répondre aux besoins de la majorité des prestataires de services, ensuite, il soit possible d'obtenir le renouvellement du permis de séjour sans devoir accomplir des formalités excessives et enfin, que le montant corresponde approximativement au coût administratif engendré par le traitement d'une demande d'obtention d'un tel permis (CIUE, 20-6-24, C-540/22, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid).

► **Défenseur des droits - Procès équitable**

Les dispositions législatives, qui permettent au Défenseur des droits de présenter ses observations lors d'un procès, ne méconnaissent pas en elles-mêmes les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes.

En effet, les parties sont en mesure de répliquer par écrit et oralement à ces observations, et le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui sont fournies et qui ont été soumises au débat contradictoire (Cass. soc., 26-6-24, n°22-19432).

► **Licenciement économique - Groupe**

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, le cadre d'appréciation de la cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe (art. L 1233-3).

La spécialisation d'une entreprise dans le groupe, en l'espèce la dermatologie, ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu.

Ainsi, doit être approuvé, une cour d'appel ayant retenu que le périmètre pertinent du secteur d'activité est celui du domaine médical et paramédical et/ou cosmétique des soins de la peau regroupant les trois segments d'activité du groupe et non l'un de ces segments d'activité, la dermatologie de prescription, retenu par la société (Cass. soc., 26-6-24, n°23-15503).

FOCUS

La requalification de CDD en CDI, le résultat peut décevoir !

Demander en justice la requalification d'une succession de CDD en CDI, demande du courage et une certaine maîtrise, ou du moins nécessite d'être accompagné, tant le parcours est semé d'embûches.

La Cour de cassation en fait une démonstration dans un arrêt du 12 juin 2024 (Cass. soc., 12-6-24, n°22-20473).

Les faits sont les suivants : un salarié est engagé comme chef de rang par une société organisant des événements. Il sera en CDD de 2013 à 2019. Le 16 octobre 2019, le salarié saisit la juridiction prud'homale pour demander la requalification de sa relation contractuelle en CDI.

Les juges du fond font droit à la demande du salarié, et requalifient les CDD en CDI pour toute la période, soit de 2013 à 2019.

L'employeur fait grief aux juges d'avoir statué en ce sens, et forme donc un pourvoi en cassation.

A l'appui du pourvoi, l'employeur rappelle, d'une part, la prescription biennale de l'action portant sur l'exécution du contrat de travail (ce qui est le cas d'une action en requalification), et d'autre part, le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification fondée sur une absence de contrat écrit - qui est le jour de la conclusion du contrat.

En l'espèce, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes le 16 octobre 2019, la requalification ne pouvait donc porter que jusqu'au 17 octobre 2017 selon l'employeur. Or, pour les deux années ayant précédé la saisine, l'employeur justifiait de contrats écrits signés par le salarié.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur. Elle casse l'arrêt de la cour d'appel et fonde sa solution sur les articles L 1471-1, L 1242-12 et L 1245-1.

Par la combinaison de ces trois textes, il en résulte que l'action en requalification d'un CDD en CDI, lorsqu'elle est fondée sur une absence de contrat écrit, court à compter de l'expiration du délai de deux jours ouvrables laissé à l'employeur pour transmettre le contrat de travail au salarié. Il résulte également de ces textes, que lorsque l'action est reconnue fondée, le salarié peut se prévaloir d'une ancienneté à compter du premier contrat irrégulier, non atteint par la prescription.

On déduit de cet arrêt deux choses. La première est qu'un salarié engagé en CDD doit avoir en tête que s'il ne se voit pas remettre un contrat écrit au bout de deux jours ouvrables suivant l'embauche, il dispose de 2 ans pour agir à compter de l'expiration de ces 2 jours. Le salarié doit donc mémoriser la date d'embauche, et les deux jours qui suivent.

Enfin, « *coup de sabre* » porté par la Cour de cassation, lorsque l'action en requalification est fondée sur une absence de contrat écrit, la portée de la requalification pour ce qui est de l'ancienneté, ne peut excéder 2 ans.

La solution n'est pas inédite. La Haute juridiction avait déjà jugé en ce sens dans une série d'arrêts (Cass. soc., 11-5-23, n°20-22472 ; Cass. soc., 15-3-23, n°20-21774).

Ce qui est fatal pour le salarié c'est la période limitée pour laquelle il est possible de remonter pour l'ancienneté. En effet, en énonçant que le salarié peut se prévaloir d'une ancienneté à partir du premier contrat irrégulier non atteint par la prescription, la Cour fait perdre au salarié le bénéfice d'une ancienneté qui peut être bien supérieure à deux ans ; ce qui entraîne une conséquence directe en termes de rappel de salaires, ou d'indemnité de licenciement.

La solution rendue n'est donc, de toute évidence, pas favorable au salarié, mais à l'employeur, lequel voit le montant de son addition, limité.

C'est une mise en garde formulée à l'encontre du salarié. Si celui-ci compte agir contre son employeur pour absence de contrat écrit, il doit garder en tête comme point de départ pour agir, les deux jours ouvrables qui suivent l'embauche. Le salarié doit également savoir que s'il compte agir sur le fondement d'absence d'écrit, et que sa relation contractuelle perdure durant plusieurs années, malheureusement pour lui, les rappels de salaires et les diverses indemnités seront limitées à deux années en arrière.