



Actualités législatives et réglementaires

► *La Poste - CSE*

Le décret n°2024-683 du 5 juillet 2024, pris pour l'application de la loi n°2022-1449 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste, est paru au *JO* du 6.

► *Partage de la valeur*

Le décret n°2024-690 du 5 juillet 2024, portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, est paru au *JO* du 6.

► *Territoires « zéro chômeur »*

Le décret n°2024-691 du 5 juillet 2024, habilitant de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », est paru au *JO* du 6.

► *Contre-visite patronale*

Le décret n°2024-692 du 5 juillet 2024, relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L.1226-1 du code du travail, est paru au *JO* du 6.

► *RSA - Prime d'activité*

Le décret n°2024-693 du 5 juillet 2024, portant expérimentation des déclarations préremplies de ressources pour l'attribution du revenu de solidarité active et de la prime d'activité, est paru au *JO* du 6.

L'arrêté du 7 juillet 2024, fixant les dates de début et de fin de l'expérimentation des déclarations préremplies de ressources pour l'attribution du revenu de solidarité active et de la prime d'activité, est paru au *JO* du 8.

► *Apprentissage*

Le décret n°2024-695 du 5 juillet 2024, relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 6.

► *Proche aidant*

Le décret n°2024-697 du 5 juillet 2024, relatif à la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant, est paru au *JO* du 6.

► *Tribunaux des activités économiques*

L'arrêté du 5 juillet 2024, relatif à l'expérimentation du tribunal des activités économiques, est paru au *JO* du 6.

► *Nouvelle Calédonie*

Deux décrets sont parus au *JO* du 7 :

- le décret n°2024-716 du 5 juillet 2024 modifiant le décret n°2024-512 du 6 juin 2024 portant création d'une aide pour les entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques résultant de la crise en Nouvelle-Calédonie,
- le décret n°2024-717 du 5 juillet 2024 portant création d'une commission consultative d'évaluation des demandes de soutien financier formulées par les entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques résultant de la crise en Nouvelle-Calédonie.

► *Maladies professionnelles - Travail temporaire*

Le décret n°2024-723 du 5 juillet 2024, relatif à l'imputation du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés des entreprises de travail temporaire, est paru au *JO* du 7.

► *Fusion de champs conventionnels*

L'arrêté du 3 juillet 2024, portant fusion de champs conventionnels, est paru au *JO* du 7.

► **Santé - Sécurité - Installations électriques**

Sont publiés au JO du 7 :

- l'arrêté du 5 juillet 2024 relatif aux conditions d'équivalence entre l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux prévue par l'article R. 554-31 du code de l'environnement et l'habilitation prévue à l'article R.4544-33 du code du travail,
- l'arrêté du 5 juillet 2024 relatif à la prévention du risque électrique lié aux travaux d'ordre non électrique réalisés dans l'environnement d'ouvrages ou installations électriques sous tension aériens et souterrains.

► **RATP - Santé - Sécurité**

Le décret n°2024-743 du 6 juillet 2024, relatif aux protocoles de coordination adoptés en vue de prévenir les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs participant aux missions réalisées par le service interne de sécurité de la Régie autonome des transports parisiens en dehors de ses emprises immobilières et véhicules, est paru au JO du 7.

► **Contrat en alternance - Financement**

Le décret n°2024-764 du 8 juillet 2024, relatif au financement de l'alternance par France compétences, est paru au JO du 9.

► **Mayotte - Retraite - AAH**

Le décret n°2024-766 du 8 juillet 2024, portant diverses mesures d'application relatives au régime de retraite mahorais, à l'allocation pour adulte handicapé à Mayotte et aux rachats de trimestres de retraite de base, est paru au JO du 9.

► **Médecine du travail - Prisons**

Le décret n°2024-773 du 8 juillet 2024, relatif à la médecine du travail en détention, est paru au JO du 9.

Jurisprudence

► **Expert - Risque grave - Audition des salariés**

L'expert désigné dans le cadre d'une expertise ordonnée à la suite du constat de l'existence d'un risque grave pour l'ensemble des salariés, peut procéder à l'audition des salariés à la condition d'obtenir l'accord des salariés concernés, s'il considère que l'audition est utile à l'accomplissement de sa mission (Cass. soc., 10-7-24, n°22-21082).

► **Nouvelle demande - Résiliation judiciaire Licenciement économique**

La contestation initiale du salarié, débutée le 10 mai 2017 pour la résiliation judiciaire de son contrat de travail, lui permettait de contester le licenciement économique à l'origine de son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle le 3 juillet 2017. Bien que fondées sur des motifs différents, ces actions visaient toutes deux à obtenir réparation pour les conséquences de la même rupture du contrat qu'il attribuait à l'employeur, ce qui a interrompu la prescription de la demande ultérieure (Cass. soc., 10-7-24, n°23-14373 et n°23-14372).

► **Terme - CDD - Conseiller du salarié Inspection du travail**

Il n'y a pas lieu de saisir l'inspecteur du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée d'un salarié protégé ne relevant pas des contrats conclus sur le fondement du 3° de l'article L. 1242-2 du même code et ne comportant pas de clause de renouvellement.

En l'espèce, le CDD avait été conclu pour accroissement temporaire d'activité et ne comportait pas de clause de renouvellement (Cass. soc., 10-7-24, n°22-21856).

► **Intérêt à agir - Syndicat Harcèlement moral**

Dès lors qu'il est démontré que le harcèlement moral a un lien direct avec les fonctions représentatives du salarié, un syndicat est habilité à agir en justice afin de réparer le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 10-7-24, n°22-22803).

► **Recevabilité - Preuve**

Pour statuer sur la recevabilité d'une preuve obtenue de manière déloyale par un salarié, le juge n'a pas à apprécier le caractère indispensable ou non du procédé d'obtention, mais de la preuve elle-même (Cass. soc., 3-7-24, n°23-14900).

► **Demandes nouvelles - Heures supplémentaires Forfait**

Les demandes nouvelles en paiement de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires, ainsi que les congés payés afférents, et d'indemnité pour travail dissimulé visant à sanctionner l'employeur pour ses manquements en matière de droit au repos et de paiement des heures de travail effectuées, suite à la demande initiale, étaient virtuellement comprises dans la demande initiale de nullité de la convention de forfait en jours, la prescription des demandes nouvelles a été interrompue par la demande initiale (Cass. soc., 10-7-24, n°22-20049).

► **Demandes nouvelles - Congés payés**

La demande nouvelle du salarié au titre des congés payés acquis au cours d'un arrêt de travail pour maladie, tend aux mêmes fins que les demandes initiales en paiement des congés payés pendant la période d'éviction même si le fondement juridique est différent. Elle est donc recevable en appel (Cass. soc., 10-7-24, n°22-16805).

► **Accord collectif - UES - Nullité - CSE**

L'action en nullité à l'encontre d'un accord collectif d'UES aux motifs qu'il viole ses droits propres résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions légales d'ordre public, est irrecevable pour chacun des deux CSE d'établissement, dès lors que leur périmètre ne couvre pas intégralement le champ d'application de l'accord (Cass. soc., 10-7-24, n°22-19675).

► **Indemnités - Calcul - Rupture du contrat**

Les indemnités consécutives à la rupture du contrat de travail doivent être calculées sur la base de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir et non sur celle de la rémunération qu'il a effectivement perçue du fait des manquements de l'employeur à ses obligations. Doivent être donc prises en compte, les heures supplémentaires accomplies dans les douze mois ayant précédé la rupture du contrat (Cass. soc., 3-7-24, n°23-12868).

► **Période d'essai - Rupture - Délai**

Dès lors que la période d'essai a été rompue hors délai, le juge n'a pas à examiner les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de rupture, celle-ci s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 3-7-24, n°22-17452).

► **Date d'effet - Résiliation judiciaire**

La date d'effet de la résiliation judiciaire doit être fixée au jour de la décision la prononçant, si le contrat n'a pas été rompu avant, et ce, même si l'employeur n'a plus fourni de travail au salarié, dès lors que le salarié s'est tenu à sa disposition (Cass. soc., 3-7-24, n°22-24362).

► **Egalité de traitement - Travail en roulement**

Ne sont pas placés dans la même situation les salariés travaillant en roulement et ceux de droit commun concernant les jours fériés chômés, de sorte que le principe d'égalité de traitement n'était pas applicable (Cass. soc., 3-7-24, n°22-22360).

► **CDD - CDI - Indemnité de fin de contrat**

L'employeur qui avait offert la conclusion d'un CDI après le refus de la salariée de renouveler le contrat, mais avant le terme du CDD, n'est pas tenu de verser une indemnité de fin de contrat au salarié (Cass. soc., 3-7-24, n°23-12340).

► **Avis d'incapacité - Contestation**

Est recevable, la contestation portant sur la mention dans l'avis d'incapacité que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, une telle mention

constituant une indication émise par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (Cass. soc., 3-7-24, n°23-14227).

► **Transaction - Clause de non-concurrence**

Le salarié qui a conclu une transaction en contrepartie d'une indemnité forfaitaire et définitive ayant le caractère de dommages-intérêts visant à réparer l'entier préjudice subi par l'intéressé à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, rempli de l'intégralité de ses droits portant tant sur l'exécution que sur la rupture de son contrat de travail et renonçant à toutes demandes en lien avec l'exécution comme la rupture de son contrat de travail, et notamment à toutes demandes de salaires, frais, indemnités de rupture ou encore dommages-intérêts, ne peut demander le versement de la clause de non concurrence (Cass. soc., 3-7-24, n°23-14754).

► **Prime sur objectif - Versement Heures de délégation**

Pour refuser de verser au salarié des primes sur objectifs et des congés payés afférents, il appartient à l'employeur d'établir que les objectifs qu'il avait fixés au salarié étaient réalisables notamment au regard des heures de délégation effectuées par le salarié (Cass. soc., 3-7-24, n°22-22283).

► **Heures supplémentaires**

Sont des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, la production par le salarié d'un cahier comprenant un nombre d'heures effectuées chaque jour, d'une période allant de 2014 à janvier 2017, ainsi qu'un tableau pour la période du 3 mars 2014 au 6 janvier 2017 mentionnant le nombre d'heures effectuées chaque mois, le comparant avec la durée mensuelle prévue à son contrat (Cass. soc., 3-7-24, n°23-17497).

► **CSE - Action en justice**

Le CSE, venant aux droits de la CSSCT, n'a pas pour mission de représenter les différentes catégories du personnel, ni les intérêts généraux de la profession, et ne tient d'aucune disposition de la loi le droit d'exercer les pouvoirs de la partie civile sans avoir à justifier d'un préjudice personnel découlant directement des infractions poursuivies, y compris en matière de conditions de travail. Le CSE ne pouvait donc se constituer partie civile devant le tribunal correctionnel (Cass. crim., 25-6-24, n°23-83613).

► **Congés payés - Salariés détachés - BTP**

Pour s'exonérer de l'obligation d'affiliation à la caisse de congés payés, l'employeur étranger doit justifier que les droits à congés payés accordés aux salariés détachés sont du même niveau que ceux prévus par le droit français, mais aussi qu'ils peuvent être effectivement exercés dans des conditions au moins équivalentes à celles résultant du mécanisme d'adhésion à la caisse de congés payés (Cass. soc., 19-6-24, n°21-20288).

► Demandes additionnelles Lien avec les prétentions

Le non-respect de la classification conventionnelle tant comme élément laissant supposer l'existence du harcèlement moral fondant sa demande de nullité, qu'à l'appui de ses demandes de rappel de salaire, congés payés afférents et dommages-intérêts pour non-respect des dispositions conventionnelles relatives au salaire minimum constituent des demandes additionnelles présentant un lien suffisant avec les demandes originaires, à savoir la demande de nullité du licenciement (Cass. soc., 10-7-24, n°23-15453).

► Congé de fractionnement - Renonciation

Un salarié peut renoncer aux jours de fractionnement avant qu'ils ne soient acquis, au moment de sa demande de congé lorsqu'il choisit explicitement sur le formulaire de demande d'absence, la renonciation au fractionnement (Cass. soc., 19-6-24, n°22-22435).

FOCUS

Licenciement économique collectif : le principe d'égalité de traitement à ne pas prendre à la légère !

Les grands licenciements économiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés représentent un certain enjeu pour les salariés concernés. Ceux-ci, en vertu de l'article L 1233-61, vont bénéficier d'un PSE, avec un panel de mesures visant à faciliter leur rebondissement.

Opération complexe qu'est l'élaboration d'un PSE, un employeur pourrait bien être tenté d'en réduire l'étendue. Erreur ! En témoigne un arrêt du 26 juin 2024 (Cass. soc., 26-6-24, n°22-20521).

Les faits sont les suivants : un salarié fait l'objet d'un licenciement économique aux côtés d'un autre salarié.

Le licenciement des 2 salariés constitue un premier projet de licenciement. Au cours de la procédure de licenciement, un second projet de licenciement économique est présenté au CSE. Cette fois le projet concerne une trentaine de salariés, il est assorti d'un PSE.

Le salarié licencié lors du premier projet saisit le juge afin de demander des dommages-intérêts pour rupture d'égalité de traitement, et aussi pour faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En appel, l'employeur est condamné à verser au salarié des dommages-intérêts pour inégalité de traitement. L'employeur forme en conséquence un pourvoi en cassation.

A l'appui du pourvoi, il avance que la présentation d'un nouveau projet de licenciement économique, moins de 30 jours après la procédure de consultation d'un premier projet, n'implique pas de réitérer la première consultation qui s'est achevée, ni d'intégrer les salariés visés par le premier projet, dans le second.

En l'espèce donc, selon l'employeur, les deux salariés concernés par le premier projet de licenciement économique ne devaient pas être intégrés au second projet qui lui était un licenciement collectif avec PSE.

La Cour de cassation rejette l'argument de l'employeur, et confirme ainsi l'arrêt de cour d'appel.

Au visa de l'article L 1233-61 relatif à l'élaboration d'un PSE, la Cour dit pour droit que le PSE ne peut pas s'appliquer à un salarié dont le contrat a été rompu avant son adoption, mais qu'un salarié qui a été privé du bénéfice de ce PSE, en raison des conditions de son licenciement, peut en demander la réparation.

En l'espèce, les juges ayant relevé que les 2 projets ont été successivement présentés à moins de 30 jours d'intervalle, les salariés étaient dans la même situation eu égard aux mêmes difficultés économiques. Le salarié visé par le premier projet de licenciement avait donc été injustement privé du bénéfice du PSE, et notamment de l'indemnité de licenciement supra-légale dont avaient bénéficié ses collègues.

A travers cet arrêt, on comprend que le principe d'égalité de traitement a une résonance toute particulière en droit du travail, et qu'il peut être invoqué même à l'occasion d'un licenciement économique.

La solution de la Cour est favorable au salarié et elle se comprend. Il était difficile pour l'employeur de justifier en quoi les 2 projets successifs de licenciement étaient différents, et surtout pourquoi les 2 salariés du premier projet n'avaient pas été inclus dans le grand licenciement collectif.

En matière de licenciement collectif, ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation se prononce sur l'égalité de traitement. Dans 2 arrêts rendus le 29 juin 2017 (Cass. soc., 29-6-17, n°16-12007, n°15-21008), la Cour a en revanche estimé que les salariés licenciés en vertu d'un premier PSE, ne pouvaient revendiquer les avantages plus favorables dont ont bénéficié des salariés licenciés dans le cadre d'un second PSE élaboré ultérieurement à l'occasion d'une procédure de licenciement distincte.

Dans ce cas-là, les salariés des 2 vagues de licenciement ne sont pas placés dans une situation identique, estime la Cour de cassation.

En effet, la Cour énonce, dans sa note explicative, que même s'ils prennent place au sein d'une même entreprise, chacun des PSE successifs est établi « en fonction des besoins des salariés concernés par chacune des procédures et des moyens de l'entreprise ou du groupe évalués au moment de leur élaboration » ; et qu'en outre les PSE successifs ont été « soumis à chaque fois à la consultation des institutions représentatives du personnel qui peuvent en demander l'amélioration ».

En conséquence, « d'une procédure de licenciement économique collectif à une autre dans une même entreprise, les salariés licenciés ne sont pas placés dans une situation identique propre à leur permettre de revendiquer les avantages d'un plan de sauvegarde de l'emploi élaboré dans le cadre d'une procédure qui ne les a pas concernés ».

