



Actualités législatives et réglementaires

► *Conseillers prud'hommes - Guadeloupe - Indemnités*

L'arrêté du 8 juillet 2024, fixant le montant de l'indemnisation forfaitaire visée à l'article R 1523-6 du code du travail, est paru au *JO* du 14.

► *Travailleurs étrangers - Employeurs - Amende*

Le décret n°2024-814 du 9 juillet 2024, relatif à l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler et modifiant les conditions de délivrance des autorisations de travail, est paru au *JO* du 16 et modifie le code du travail.

► *Elections TPE*

L'arrêté du 16 juillet 2024, modifiant l'arrêté du 7 mars 2024 relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour la mesure en 2024 de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 17.

L'arrêté du 9 août 2024, relatif à l'utilisation du téléservice « *FranceConnect* » pour la mise en œuvre du vote électronique à distance en vue de la mesure en 2024 de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 1^{er} septembre.

► *Travailleurs indépendants*

L'arrêté du 22 juillet 2024, modifiant l'arrêté du 10 juin 2024 relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles de travailleurs indépendants dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2025, est paru au *JO* du 25.

► *Assurance chômage*

Le décret n°2024-853 du 30 juillet 2024, relatif au régime d'assurance chômage, est paru au *JO* du 31. Un décret rectificatif est paru au *JO* du 10 août.

► *Santé - Sécurité - Médecine du travail*

L'arrêté du 6 août 2024, relatif à la formation des médecins du travail et des autres professionnels de santé au travail assurant le suivi individuel renforcé d'un travailleur exposé aux rayonnements ionisants et aux conditions de délivrance de l'agrément complémentaire des services de santé au travail, est paru au *JO* du 14.

► *Activités des plateformes - ARPE*

L'arrêté du 5 août 2024, fixant le nombre de voix des membres du conseil d'administration de l'établissement public Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, est paru au *JO* du 15.

Jurisprudence

► *Elections TPE - Organisation syndicale Reconnaissance*

Il ne peut être jugé qu'un syndicat n'a pas cette qualité au seul motif que les articles publiés sur son site internet ne contiennent aucune revendication concernant spécifiquement les salariés, et sont purement politiques.

Le juge doit vérifier l'ensemble des actions menées par le syndicat évoqué par celui-ci pour se défendre en justice pour caractériser ses prétendus liens avec les relations de travail, et la défense des droits ou des intérêts matériels et moraux de ses membres (Cass. soc., 12-7-24, n°24-60173, CGT-FO et a. c/SGJ).

Le jugement est cassé et renvoyé devant le tribunal judiciaire de Paris.

► *Elections TPE - Droit syndical Union de syndicats*

Lorsque la qualité d'union de syndicats d'une organisation syndicale est contestée, il appartient à celle-ci, si elle n'a pas mentionné le nom des syndicats adhérents dans ses statuts, ni satisfait à la formalité de dépôt en mairie de la liste du nom et du siège social des syndicats qui la composent, de justifier qu'elle est composée d'au moins deux syndicats ayant déposé en mairie leurs statuts et le nom des personnes chargées de leur direction et de leur administration. Ne justifie pas de sa qualité d'union de syndicats, une organisation syndicale qui se borne à alléguer dans ses statuts qu'elle est une union sans établir que les unions locales et les secteurs mentionnés dans ses statuts sont dotés de la personnalité civile (Cass. soc., 12-7-24, n°24-16082, CGT-FO c/STC).

► **Elections TPE - Droit syndical**
Champ de représentation

A la différence d'une union de syndicats, un syndicat professionnel primaire au sens de l'article L 2131-2 du code du travail, ne peut être intercatégoriel et représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité.

Le juge ne peut apprécier souverainement les statuts d'une organisation syndicale.

Il ne peut, dès lors, déduire le caractère interprofessionnel d'un syndicat, alors que d'une part l'organisation syndicale n'est pas une union de syndicats et que d'autre part rien dans ses statuts n'indique qu'elle entend représenter tous les salariés et toutes les activités (Cass. soc., 12-7-24, n°24-60174, CGT-FO et a. c/SCID).

Le jugement est cassé et renvoyé devant le tribunal judiciaire de Paris.

► **Elections TPE - Candidature - Syndicat**
Contestation

Seules les organisations syndicales dont les comptes ont été approuvés par l'organe statutairement compétent, peuvent se porter candidates aux élections TPE.

Si un tiers intéressé peut se prévaloir des statuts d'un syndicat pour établir le défaut de pouvoir d'un organe en approuvant les comptes annuels, il ne peut en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité du vote approuvant lesdits comptes pour remettre en cause le respect de la condition de transparence financière.

Un syndicat tiers est dès lors irrecevable à invoquer, pour contester la transparence financière d'un syndicat, l'irrégularité du vote de son assemblée générale, statutairement compétente (Cass. soc., 12-7-24, n°24-16057, CGT-FO c/ GARRD).

Le jugement est cassé et renvoyé devant le tribunal judiciaire de Paris.

► **Elections TPE - Candidature - Transparence**
financière

Ne remplit pas la condition de transparence financière, et ne peut par conséquent se porter candidate aux élections TPE, une organisation syndicale dont les comptes n'ont pas été approuvés par l'organe statutairement compétent (Cass. soc., 12-07-24, n°24-16187, CGT-FO et a. c/SECI).

► **Election TPE - Candidature**

En matière de scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés, seule la candidature de l'organisation syndicale nationale interprofessionnelle doit être validée, quand bien même elle serait postérieure à la candidature d'une organisation syndicale affiliée dont les statuts ne lui donnent pas vocation à être présente au niveau interprofessionnel, et nonobstant toute stipulation statutaire contraire (Cass. soc., 12-07-24, n°24-60167).

► **Syndicat - Fédération - Délégué syndical**
Conflit de désignations

Une fédération peut, au même titre qu'un syndicat, désigner un délégué syndical sauf dispositions contraires de ses statuts.

Mais la fédération et le syndicat qui lui est affilié ne peuvent désigner ensemble un nombre de représentants syndicaux supérieur à celui prévu par la loi.

Une désignation sumuméraire ouvre un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause.

Il revient alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder aux désignations des représentants syndicaux ou à leur remplacement, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet.

À défaut, par application de la règle chronologique, seule la désignation notifiée en premier lieu doit être validée (Cass. soc., 10-7-24, n°23-14617).

► **Cessation d'activité - Salarié protégé**

Lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique est fondée sur la cessation d'activité de l'entreprise, il n'appartient pas à l'inspection du travail de contrôler si cette cessation d'activité est justifiée par l'existence de mutations technologiques, de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise.

Il lui incombe en revanche de contrôler que la cessation d'activité est totale et définitive, en tenant compte de tous les éléments de droit ou de fait recueillis lors de son enquête qui sont susceptibles de remettre en cause le caractère total et définitif de la cessation d'activité.

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, la circonstance qu'une autre entreprise du groupe ait poursuivi une activité de même nature ne fait pas, par elle-même, obstacle à ce que la cessation d'activité de l'entreprise soit regardée comme totale et définitive.

En revanche, le licenciement ne saurait être autorisé s'il apparaît que le contrat de travail du salarié doit être regardé comme transféré à un nouvel employeur.

Il en va de même s'il est établi qu'une autre entreprise est, en réalité, le véritable employeur du salarié (CE. 4^{ème} ch., 24-7-24, n°463816).

► **Discrimination syndicale**

Laissent présumer l'existence d'une discrimination syndicale, les retenues sur salaire opérées par l'employeur, au titre d'heures de délégation supposées indues (Cass. soc., 10-7-24, n°23-11770).

► **Organisation syndicale - Qualité à agir**

Une organisation syndicale ne peut demander en justice, le paiement rétroactif de salaires, qui n'ont pas été versés par un employeur, alors qu'un accord prévoyait d'augmenter la durée du travail. Une telle action relève de la liberté personnelle du salarié concerné.

L'organisation syndicale est en revanche fondée à agir pour demander l'allocation de dommages-intérêts pour atteinte causée à l'intérêt collectif de la profession ainsi que pour entrave à l'exercice du droit syndical et manquement à l'obligation de loyauté dans la négociation collective (Cass. soc., 10-7-24, n°23-11084 et n°23-11735).

► **Durée du travail - Dépassement - Préjudice**

Outre le rappel de salaires et les congés payés afférents, le dépassement de la durée maximale de travail donne droit au salarié à indemnisation du préjudice subi (Cass. soc., 10-7-24, n°22-20764).

► **Prescription**

L'action en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et pour préjudice moral, qui porte sur l'exécution du contrat de travail, se prescrit par deux ans.

La demande relative au versement sur le plan d'épargne pour la retraite collective de sommes correspondant à des jours de RTT a une nature salariale et se prescrit par trois ans.

L'indemnité pour jours de RTT non pris, qui correspond au montant de la rémunération légalement due en raison de l'exécution d'un travail, a une nature salariale et se prescrit par trois ans (Cass. soc., 4-11-24, n°23-13931).

► **Congé maternité**

L'employeur qui manque à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé maternité d'une salariée lui cause nécessairement un préjudice sans qu'elle ait à le prouver (Cass. soc., 4-9-24, n°22-16129).

► **Indemnité de licenciement**

N'entre pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de repos non pris (Cass. soc., 4-9-24, n°23-10520).

► **Repos compensateur - Prescription**

L'action en paiement pour repos compensateur non pris en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information est soumise à la prescription biennale, à compter de la connaissance de ses droits par le salarié, ou de la rupture de son contrat de travail (Cass. soc., 4-9-24, n°22-20976).

Par ailleurs, l'absence d'établissement par l'employeur du document prévu à l'article D 3171-12 ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre de repos compensateurs acquis par le salarié et de leur prise effective.

► **Assurance chômage - QPC**

Le Conseil d'Etat refuse de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC sur les nouvelles dispositions restreignant l'accès à l'assurance chômage des salariés en CDD ou intérim refusant un CDI pour atteinte à l'égalité des salariés devant la loi, à la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des salariés (CE, 24-7-24, n°492249).

► **Elections professionnelles - Candidatures**

Une candidature déposée 9 minutes après le délai fixé par le PAP est irrégulière.

Et pour cause, les modalités d'organisation du scrutin fixées dans le PAP, dont la régularité n'est pas contestée, s'impose à tous (Cass. soc., 10-7-24, n°23-13551).

► **Preuve déloyale - Recevabilité**

Est recevable, un enregistrement clandestin produit par un salarié pour prouver la réalité du harcèlement subi par son employeur dès lors :

- qu'il est indispensable à l'exercice du droit de la preuve de la victime,
- et que l'atteinte aux droits de l'employeur est proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 10-7-24, n°23-14900).

► **Accord collectif - UES**

Un CSE d'établissement ne peut demander l'annulation d'un accord de gestion des ASC conduit au niveau de l'UES : seul le comité, dont le périmètre couvre dans son intégralité le champ d'application de l'accord contesté peut agir (Cass. soc., 10-7-24, n°22-19675).

FOCUS

Rupture d'une période d'essai après son terme : après l'heure, ce n'est plus l'heure !

La rupture de la période d'essai obéit à une règle bien précise : elle ne peut intervenir après son terme. En effet, après le terme de celle-ci, le contrat de travail devient définitif. Toute rupture subséquente doit donc suivre la procédure de licenciement ou de démission, selon l'auteur de la rupture.

La Cour de cassation vient de rappeler récemment cette règle dans un arrêt du 3 juillet 2024 (Cass. soc., 3-7-24, n°22-17452).

En l'espèce, un salarié avait été embauché le 6 janvier 2015. Il était prévu une période d'essai de 6 mois.

L'employeur envoie une lettre de rupture le 24 juillet 2015, soit 18 jours après l'expiration de ladite période.

Pour les juges du fond, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. A l'appui de ce pourvoi, il argue que le juge aurait dû examiner le contenu de la lettre afin de juger la rupture en un licenciement et non une rupture de période d'essai abusive.

La Cour de cassation donne raison aux juges du fond.

La lettre de rupture notifiée après l'expiration de la période d'essai s'analyse en l'espèce en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que le juge n'ait à procéder à un examen du contenu de la lettre pour dire si le licenciement est justifié ou non.

Dans cet arrêt, la Haute juridiction vient sanctionner le non-respect par l'employeur de la procédure de licenciement, c'est-à-dire l'envoi d'une convocation à un entretien préalable, la tenue de l'entretien et enfin la notification de la lettre de licenciement.

Le terme de la période d'essai est un délai crucial aussi bien côté employeur que salarié. Si le salarié ne souhaite pas s'encombrer d'une procédure de démission avec un préavis à respecter, il doit rompre la période d'essai avant son terme (nb : il existe tout de même un délai de prévenance à respecter). Et de manière symétrique, l'employeur qui souhaite se séparer d'un nouvel entrant sans avoir à entamer la procédure de licenciement, doit notifier sa volonté de mettre fin au contrat, avant le terme de la période d'essai (avec également un délai de prévenance à respecter).

Cet arrêt n'est pas nouveau dans sa solution. Cette dernière est établie de longue date par la Cour de cassation (Cass. soc., 11-7-91, n°90-41755, Cass. soc., 17-10-07, n°06-43243).

L'arrêt du 3 juillet 2024 invite simplement à être vigilant en début de relation contractuelle quant à la suite à donner au contrat de travail.