



Actualités législatives et réglementaires

► Assurance chômage

Le décret n°2024-963 du 29 octobre 2024 relatif au régime d'assurance chômage est paru au *JO* du 30.

► Indemnités journalières

Le décret n°2024-967 du 30 octobre 2024 modifiant le décret n°2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité est paru au *JO* du 31.

Jurisprudence

► Liberté d'expression – Licenciement

Un juge ne peut se prononcer sur la validité d'un licenciement consécutif à des remarques négatives envers la direction de l'entreprise, sans avoir déterminé si les propos étaient injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. soc., 23-10-24, n°22-23823).

► Heures supplémentaires

Constituent des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de paiement d'heures supplémentaires permettant à l'employeur d'y répondre, le décompte des heures de travail hebdomadaire sur plusieurs semaines, un relevé hebdomadaire des interventions et déplacements, les jours d'absence, de congés, et de récupération, la production d'extraits d'agenda sur plusieurs années, la production de courriers par d'autres salariés et d'une attestation d'un ancien salarié ayant travaillé avec le salarié demandeur (Cass. soc., 23-10-24, n°23-11564).

► Forfait-jours

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre de jours de travail effectués par le salarié dans le cadre d'une convention de forfait en jours, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Ainsi la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties, et le juge ne peut, pour rejeter une demande de paiement de jours travaillés, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié mais doit examiner les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés par le salarié et que l'employeur est tenu de lui fournir.

Constituent des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de paiement de jours supplémentaires non-rémunérés, la production de courriels professionnels adressés au salarié ou envoyés par lui des dimanches et jours fériés (Cass. soc., 23-10-24, n°22-23260).

► Licenciement économique

Il résulte de l'article L. 1233-3 du code du travail, qu'il appartient au juge, tenu de contrôler le caractère sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur.

Ainsi, un licenciement faisant suite au refus d'un salarié d'une modification de poste, ne repose pas sur une cause économique dès lors que ce licenciement supposé fondé sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, n'est en réalité motivé que par la volonté de fusionner des services, en dehors de toute cause économique (Cass. soc., 23-10-24, n°23-15196).

► Faute grave – Vie personnelle

Peut être sanctionné pour faute grave, sans que tels faits puissent être rattachés à la vie personnelle du salarié, le fait pour un salarié :

- d'une part, d'avoir emmené le chien qu'il utilisait pour l'exercice de ses fonctions dans les locaux d'un client, hors de son temps de travail, sans que le chien ne soit tenu en laisse, ni muselé, ce qui constituait un manquement élémentaire aux règles de sécurité, lequel ayant mordu un autre salarié,

- et d'autre part, de se maintenir sur le lieu de travail après son horaire de travail, alors que le règlement intérieur prohibe cette faculté sans autorisation (Cass. soc., 23-10-24, n°22-23050).

► Licenciement – Procédure conventionnelle

L'obligation faite à un employeur, par une convention collective, d'adresser pour information une copie de sa décision de licencier à une commission dont le rôle est de donner un avis et concilier les parties après la notification du licenciement, ne constitue pas une garantie de fond dont l'omission est susceptible de le priver de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 23-10-24, n°22-19319).

► **Licenciement disciplinaire – Vie personnelle**

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Ne constitue pas une faute grave pour manquement du salarié à son obligation de loyauté, le fait pour un manager sportif de pratiquer une activité sportive dans une salle concurrente et de diffuser des images de son entraînement sur un réseau social, dans le cadre de sa vie personnelle (Cass. soc., 23-10-24, n°23-18381).

► **Travail temporaire**

La directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, s'applique à toute personne physique ou morale qui conclut un contrat de travail ou des relations de travail avec un travailleur en vue de le mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de cette dernière, et qui met ce travailleur à la disposition de cette entreprise, même si cette personne n'est pas reconnue par la législation interne comme étant une entreprise de travail intérimaire dès lors qu'elle ne dispose pas d'une autorisation administrative en tant que telle.

Un travailleur intérimaire mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice doit, pendant la durée de sa mission percevoir un salaire au moins égal à celui qu'il aurait perçu s'il avait été recruté directement par cette entreprise (CJUE, 24-10-24, C-441/23, Omnitel Comunicaciones e.a.).

► **Licenciement – Entretien préalable**

La lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement doit mentionner les modalités d'assistance du salarié, applicables en fonction de la situation de l'entreprise (c'est-à-dire selon que l'entreprise est pourvue ou non d'IRP). Dès lors qu'une entreprise appartient à une UES dotée d'IRP, la lettre de convocation doit mentionner la possibilité pour le salarié convoqué de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une autre entreprise appartenant à l'UES.

Toutefois, la procédure n'est pas entachée d'irrégularité s'il est établi que le salarié a été pleinement informé, en temps utile, des modalités d'assistance auxquelles il avait droit, en fonction de la situation de l'entreprise, pour son entretien préalable (CE, 29-10-24, n°472335).

► **Droit à l'image**

Un employeur peut à certaines conditions utiliser l'image du salarié après son licenciement si l'intéressé a autorisé cette utilisation dans un contrat stipulant des limites de façon suffisamment claire. Les parties doivent définir la durée de la cession du droit à l'image, son domaine géographique, la nature des supports, et l'exclusion de certains contextes (Cass. soc., 23-10-24, n°22-19700).

FOCUS

Licenciement économique : quel doit être le contenu de l'offre de reclassement ?

L'employeur qui envisage de procéder au licenciement économique d'un salarié doit tenter au préalable de le reclasser. L'offre de reclassement proposée au salarié doit être écrite et précise (art. L. 1233-4 du code du travail). Au choix, l'employeur adresse soit des offres de reclassement de manière personnalisée soit communique la liste des offres disponibles aux salariés, et le cas échéant l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

Lorsque l'employeur diffuse une liste de postes disponibles, il revient au salarié de chercher lui-même, dans cette liste, ceux susceptibles de l'intéresser pour ensuite candidater.

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite. Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours francs à compter de la

publication de la liste, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire. Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, ce délai ne peut être inférieur à quatre jours francs à compter de la publication de la liste. Lorsque les offres de reclassement sont diffusées par liste, l'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai fixé vaut refus des offres.

En revanche, l'employeur est libre de choisir la durée du délai de réponse pour le salarié à qui il a adressé une offre personnalisée. Toutefois, ce délai doit tenir compte du reclassement proposé et de l'ampleur des changements que celui-ci implique. Un délai de 4 jours francs a ainsi été jugé insuffisant pour un salarié dont l'avenir professionnel et financier se trouvait menacé (Cass. soc., 19-2-14, n°12-28404).

Le salarié est en droit de refuser les offres de reclassement, proposées par l'employeur, sans que cela constitue un motif de licenciement. Quand toutes les possibilités de reclassement sont épuisées, l'employeur peut procéder au licenciement économique du salarié.

Lorsque l'employeur propose un poste de reclassement (notamment à plusieurs salariés), il n'a pas l'obligation de garantir au salarié que celui-ci lui sera attribué s'il l'accepte (Cass. soc., 11-5-22, n°21-15250). En revanche, l'employeur doit garantir aux salariés, à qui il fait une offre de reclassement, une priorité d'attribution des postes proposés par rapport à des candidats extérieurs et à des salariés non menacés de licenciement.

L'employeur ne peut, par exemple, limiter ses offres personnalisées ni en fonction de la volonté présumée du salarié de les refuser (Cass. soc., 24-6-08, n°06-45870), ni en fonction d'un questionnaire rempli par le salarié avant toute offre de reclassement (Cass. soc., 4-3-09, n°07-42381). Autrement dit, l'employeur ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté du salarié, lorsque celle-ci a été exprimée par avance, en dehors de toute proposition concrète (Cass. soc., 7-12-22, n°21-16000).

Selon l'article D. 1233-2-1 du code du travail, dans sa rédaction modifiée par le décret du 21 décembre 2017, l'offre de reclassement doit, au minimum, contenir un certain nombre d'information :

- 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 ;
- La classification du poste.

L'absence de l'une de ces 6 informations obligatoires ne constitue pas une simple irrégularité de procédure mais un manquement à l'obligation de reclassement privant le licenciement de cause réelle et sérieuse vient de juger récemment la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 23-10-24, n°23-19629).

Dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, l'offre de reclassement adressée à la salariée ne comportait ni le nom de l'employeur ni la classification du poste ni la nature du contrat de travail. La cour d'appel a pu en déduire que l'employeur n'avait pas accompli avec la loyauté nécessaire son obligation de reclassement, se contentant d'une offre de reclassement imprécise et formelle, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans une précédente affaire (interprétant l'article L 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2015-990 du 6 août 2015), la Cour de cassation avait déjà indiqué qu'une offre de reclassement dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, qui ne mentionne pas la rémunération attachée au poste, ne constitue pas une offre de reclassement suffisamment précise (Cass. soc., 15-6-22, n°21-10676).