



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Représentativité syndicale

Le décret n°2024-1047 du 19 novembre 2024 fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés est paru au *JO* du 21.

### ► Inaptitude

L'arrêté du 5 novembre 2024 abrogeant l'arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste est paru au *JO* du 21.

### ► Travail à temps partagé

La loi n°2024-1027 du 15 novembre 2024 visant à poursuivre l'expérimentation relative au travail à temps partagé aux fins d'employabilité est parue au *JO* du 16.

### ► Amiante

L'arrêté du 12 novembre 2024 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est paru au *JO* du 16.

L'arrêté du 12 novembre 2024 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est paru au *JO* du 16.

## Jurisprudence

### ► Harcèlement moral – AT/MP

La réparation du préjudice allégué par le salarié de faits de harcèlement moral et de discrimination invoqués au soutien de la reconnaissance d'un accident du travail, relève de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale (Cass. soc., 14-11-24, n°22-21809).

### ► PAP – Syndicat - Invitation

Un syndicat non représentatif dans l'entreprise, n'a pas à être invité à la négociation du PAP par courrier (Cass. soc., 14-11-24, n°23-21801).

### ► Congés FESES – Droit syndical

Le refus d'un employeur de faire bénéficier du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (congé FESES), un salarié appelé à exercer des fonctions syndicales, ne constitue pas une entrave à l'exercice du droit syndical au sens de l'article L.2146-1 (Cass. soc., 14-11-24, n°23-17257).

Un employeur ne peut être condamné à des dommages-intérêts à la fois pour refus du bénéfice du congé FESES et à la fois pour non-respect du délai de notification du refus du congé, cette double condamnation aboutissant à une double réparation du préjudice tiré de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de

la profession (même arrêt).

### ► Solde de tout compte

L'absence de signature du solde de tout compte par le salarié n'a aucun effet sur le délai de prescription pour contester celui-ci. Le délai de prescription ne court pas et n'est suspendu qu'en cas d'impossibilité d'agir à la suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure. Cependant, la prescription de l'article L.1471-1 du code du travail s'appliquait à compter de l'entrée en vigueur de la loi n°2013-504 du 13 juin 2016 et le salarié avait jusqu'au 16 juin 2015 pour engager toute action portant sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, sans caractériser une cause d'interruption ou de suspension du délai de prescription (Cass. soc., 14-11-24, n°21-22540).

### ► Harcèlement moral

L'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas, par elle-même, la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou de dégénérer en harcèlement moral (Cass. soc., 14-11-24, n°23-20366).

### ► **Liberté d'expression - Licenciement**

Est nul le licenciement d'un salarié prononcé en raison de courriers adressés aux membres de la DUP, de propos tenus dans un open-space et de propos agressifs envers un représentant du personnel, dès lors que les différents propos ne sont ni injurieux ni diffamatoires ou excessifs. Un tel licenciement étant attentatoire à la liberté d'expression du salarié (Cass. soc., 14-11-24, n°23-20202).

### ► **Liberté d'expression – Licenciement**

Est nul car portant atteinte à la liberté d'expression du salarié, le licenciement prononcé à la suite d'une critique émise par un salarié à propos de l'évaluation dont il a fait l'objet, sur son niveau de compétences, dès lors que la critique n'était pas abusive (Cass. soc., 14-11-24, n°23-16731).

### ► **Harcèlement moral**

Une décision unique de l'employeur peut constituer du harcèlement moral. Est ainsi constitutif d'un harcèlement moral, la perte par le salarié, de son poste, et l'absence de réintégration dans ses fonctions, à l'issue de son détachement dans un autre établissement, puis de son arrêt de travail (Cass. soc., 14-11-24, n°22-21391).

### ► **Départ à la retraite**

Le départ à la retraite motivé par des griefs à l'encontre de l'employeur, dont certains ont trait à des faits de discrimination, rend ce départ équivoque. De telle sorte que le juge doit analyser ce départ en une prise d'acte et rechercher si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, pour le cas échéant, faire produire à cette prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou dans le cas contraire, d'un départ volontaire à la retraite (Cass. soc., 14-11-24, n°23-10532).

### ► **Contrat de travail - Modification**

L'employeur qui entend proposer une modification du contrat de travail motivée par l'une des causes économiques figurant à l'article L.1233-3, doit informer le salarié de ses nouvelles conditions d'emploi afin de lui permettre de prendre position sur l'offre qui lui est faite en mesurant les conséquences de son choix. A défaut, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse.

L'imprécision de la proposition de modification du contrat, relative aux modalités de calcul de la rémunération variable, rend sans cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié consécutif au refus de ce dernier de la modification de son contrat (Cass. soc., 14-11-24, n°22-24651).

### ► **Grève – Licenciement - Nullité**

La nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde.

Est ainsi nul le licenciement prononcé, à l'occasion d'une revendication collective relative à la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule de service pour les salariés d'un atelier, et au cours de laquelle, un salarié a annoncé l'intention des salariés de faire grève, et de mettre à l'arrêt l'atelier si un véhicule de service n'était pas mis à disposition des salariés dudit atelier (Cass. soc., 14-11-24, n°23-17787).

### ► **Discrimination**

Supposent l'existence d'une discrimination, et par voie de conséquence la nullité du licenciement prononcé, la tenue de propos racistes à l'encontre d'un salarié, le fait qu'un supérieur hiérarchique salue tout le monde sauf le salarié en question, et d'être convoqué par un supérieur hiérarchique en raison d'une relation amoureuse avec un autre salarié (Cass. soc., 14-11-24, n°23-17917).

### ► **Demande en justice – Effet interruptif**

Selon l'article 2241 du code civil, la demande en justice, même en référé, interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion. Aux termes de l'article 2243 du même code, l'interruption est non avenue si le demandeur se désiste de sa demande ou laisse périmer l'instance, ou si sa demande est définitivement rejetée. Il en résulte que l'effet interruptif de prescription subsiste jusqu'à la date à laquelle la décision ayant rejeté la demande est devenue définitive. Un juge ne peut donc pas déclarer irrecevable, comme étant prescrite, la demande du salarié, alors qu'il avait saisi la juridiction statuant au fond avant que la décision du juge des référés ayant rejeté sa demande ne soit définitive (Cass. soc., 14-11-24, n°22-17438).

### ► **Syndicat - Indépendance**

Dans le cadre du 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., 21-11-24, n°24-20894).

Par ailleurs constitue une fraude au principe d'indépendance et à la règle d'unicité syndicale, la candidature d'un syndicat aux élections TPE qui malgré l'absence d'affiliation officielle, est en réalité dans une situation de dépendance vis-à-vis d'un autre

syndicat, dans le but de majorer l'audience du second (même arrêt).

### ► **Syndicat – Objet social - Licéité**

Ne poursuit pas un but essentiellement politique prohibé, peu important la faible implantation au niveau national, et une audience électorale limitée, le syndicat dont les interventions en public dépassent la sphère professionnelle, dès lors qu'il est constaté qu'il procède à la désignation de RSS dans diverses branches professionnelles, participe aux élections professionnelles en négociant des PAP, diffuse une propagande électorale en rapport avec les conditions de travail du personnel dans les entreprises où le syndicat est présent (Cass. soc., 21-11-24, n°24-20853).

### ► **Union de syndicats – Existence légale**

L'affiliation de syndicats primaires, simultanée à une modification des statuts d'un syndicat existant, mais antérieure au dépôt en mairie des statuts des syndicats primaires, ne fait pas

échec à la reconnaissance d'une union de syndicats (Cass. soc., 21-11-24, n°24-20853).

### ► **Représentativité syndicale**

La critique par un syndicat, des votes émis par des membres du Parlement, ou de décisions de justice, fût-elle regrettable et excessive, n'est pas, en soi, contraire aux valeurs républicaines (Cass. soc., 21-11-24, n°24-20853).

### ► **Obligation vaccinale**

La suspension du contrat de travail d'un salarié soumis à une obligation légale de vaccination, et l'absence corrélatif de paiement du salaire imposés dans certains établissements et services sociaux et médico-sociaux, ont eu pour but de maintenir un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général de la communauté (les personnes âgées) et la sauvegarde des droits fondamentaux de l'individu. Elles ne constituent ni un trouble manifestement illicite, ni un dommage imminent (Cass. soc., 20-11-24, n°23-17886).

## FOCUS

### *Le salarié et le droit à l'image*

Même dans le cadre d'une relation de travail, le salarié a droit au respect de sa vie privée. Le salarié dispose dans l'entreprise d'un droit sur son image garanti par l'article 9 du Code civil et l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme.

Selon la chambre civile de la Cour de cassation, « le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation » (Cass. civ. 1ère, 2-6-21, n°20-13753).

Pour caractériser une atteinte à l'image du salarié, il suffit que la personne soit identifiable. Il importe peu que l'image ait été prise dans un lieu public ou privé.

Par exemple, la réalisation d'un fascicule reprenant l'ensemble des concierges de l'entreprise, avec une photographie individuelle et collective ou la création d'un site internet présentant l'ensemble de l'équipe est une atteinte à l'image (Cass. soc., 19-1-22, n°20-12420).

Si l'employeur souhaite utiliser l'image de ses salariés, celui-ci doit obtenir le consentement individuel de chacun. L'autorisation du salarié est requise, même pour une diffusion de son image limitée à des documents internes à l'entreprise.

Le consentement du salarié peut se faire via une convention d'utilisation de son image. Cette convention doit définir la durée de la cession du droit à l'image (une durée de 10 ans a pu être jugée raisonnable : Cass. soc., 18-12-96, n°93-44825), son domaine géographique, la nature des supports (réseau intranet, site

internet, vidéos, réseaux sociaux, plaquettes...) et l'exclusion de certains contextes (Cass. soc., 23-10-24, n°22-19700). Il est recommandé de prévoir le sort de l'autorisation d'utilisation du droit à l'image en cas de rupture du contrat de travail. Il est également préférable de prévoir la possibilité d'une résiliation unilatérale en y insérant une clause de résiliation.

Si la chambre sociale n'a jamais exigé de contrepartie financière à cette exploitation, rien n'interdit de prévoir une compensation sous forme de salaire.

La seule constatation d'une atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation ; il appartient aux juges du fond d'évaluer souverainement le montant des dommages et intérêts (Cass. soc., 14-2-24, n°22-18014). Le montant des dommages et intérêts dépendra de l'utilisation de l'image et de l'étendue de cette exploitation (géographique et temporelle).

Attention, il existe certaines situations où il demeure possible pour l'employeur de capter l'image d'un salarié sans son consentement dès lors que cette captation est justifiée par un intérêt légitime et que l'atteinte au droit à l'image est proportionnée au but recherché et respecte le cadre légal imposé notamment par la Loi informatique et Libertés du 6 janvier 1978.

Dans le cadre de son pouvoir de contrôle de l'activité des salariés, l'employeur peut mettre en place un système de vidéosurveillance sans avoir à solliciter le consentement des salariés (pour un exemple d'enregistrement disproportionné voir : Cass. soc., 23-6-21, n°19-13856).