

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Houyame DADI

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE **JANVIER 2025**

D) Texte : Le CDIE

La loi du 15 novembre 2024 permet de proposer jusqu'au 14 novembre 2028 un CDIE (contrat de travail employabilité).

Comme le travail intérimaire, le CDIE repose sur une relation triangulaire entre une entreprise utilisatrice (sans restriction quant à la taille de l'entreprise), un salarié et une entreprise travail à temps partagé (ETTP), étant précisé qu'une entreprise de travail temporaire peut exercer l'activité d'ETTP.

Les salariés pouvant bénéficier d'un CDIE sont ceux rencontrant des difficultés d'insertion professionnelles, à savoir :

- les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail depuis au moins 12 mois ;
- les personnes âgées d'au moins 55 ans inscrits à France Travail depuis au moins 6 mois ;
- les personnes âgées de moins de 26 ayant un niveau de formation inférieur ou égal au niveau 3 (CAP ou BEP) et inscrites à France Travail depuis au moins 6 mois ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les personnes en situation de handicap.

Le contrat de travail (CDIE) qui lie le salarié à l'ETTP (ou l'ETT) est un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat qui lie l'ETTP (ou l'ETT) à l'entreprise utilisatrice est un contrat de mise à disposition dont le contenu est défini à l'article L 1252-10 du code du travail.

Les entreprises utilisatrices n'ont pas à justifier d'un motif à la mission. De plus, ni la durée de la mission, ni le renouvellement ne sont limités dans le temps.

Les missions peuvent être à temps plein ou à temps partiel et l'entreprise utilisatrice n'a pas à démontrer qu'elle n'est pas en mesure de recruter elle-même le salarié concerné.

Le salarié perçoit une rémunération au moins égale à celle d'un salarié de même qualification.

Entre deux missions, il a droit à un maintien de sa rémunération par l'ETTP ou l'ETT (versement du dernier salaire perçu).

Enfin, les ETTP doivent mettre en place des actions de formation et si le salarié est à temps complet, elles doivent abonder le CPF de 500 € supplémentaires par années de présence.

II) Jurisprudence

1) Salarié protégé – Harcèlement sexuel – Réintégration

Cass. Soc 08/01/2025 n° 23-12574

La question posée à la Cour était celle de savoir si un salarié protégé, soupçonné de harcèlement sexuel, qui a été licencié irrégulièrement devait être réintégré dès lors que ledit salarié sollicitait sa réintégration.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que les juges du fond, avant de répondre à une demande de réintégration, doivent rechercher si le refus par l'employeur de réintégrer le salarié ne résulte pas de son obligation de sécurité en lien avec un risque de harcèlement sexuel.

A noter que, concernant un risque de harcèlement moral, la Cour de Cassation a rendu une décision dans le même sens (Cass. Soc. 01/12/2021 n° 19-25715).

2) Licenciement économique – Obligation de reclassement

Cass. Soc 08/01/2052 n° 22-24724

Pour la Cour de Cassation lorsqu'un employeur, dans le cadre d'un licenciement collectif économique, communique des offres de reclassement interne à plusieurs salariés concernés, il doit indiquer les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste.

Cette obligation est énoncée à l'article D 1233-2-1 du Code du travail.

Le manquement de l'employeur à cette obligation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

3) Protocole d'accord préélectoral (PAP)

Cass. Soc 08/01/2025 n° 24-11781

Dans le cadre d'élection de membres du CSE, où 3 sièges devaient être pourvus dans un collège, le PAP fixait un ordre d'alternance homme/femme des candidats, à savoir : homme – femme – homme.

Pour la Cour de Cassation, l'article L 2314-30 du Code du travail n'imposant pas de position ou d'ordre pour l'alternance des candidats, le PAP ne pouvait pas imposer de position ou d'ordre d'alternance aux organisations syndicales.

Un syndicat a, donc, la possibilité, nonobstant le PAP, de présenter des candidats dans un ordre différent sur sa liste, en l'occurrence F-H-H.

4) Harcèlement moral institutionnel

Cass. Crim 21/01/2025 n° 22-87145

Cet arrêt constitue le dernier volet de l'affaire France Telecom. La Chambre criminelle de la Cour de Cassation, dans cet arrêt rejette les pourvois de l'ex PDG de France Telecom et du numéro 2 de la société après leur condamnation par la Cour d'Appel à un an de prison avec sursis et 15 000 € d'amende pour « harcèlement moral institutionnel » ayant entraîné de nombreux suicides de salariés de la société.

En effet, pour la Cour de Cassation, une politique d'entreprise qui, en toute connaissance de cause, entraîne une importante dégradation des conditions de travail des salariés, afin de parvenir à un objectif managérial économique ou financier, peut caractériser un harcèlement moral institutionnel justifiant la condamnation pénale des dirigeants la mettant en œuvre.

5) Délégué syndical

Cass. Soc 22/01/2025 n° 23-2216

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation pose un principe : « *Un salarié ne peut, par avance, renoncer au droit d'être désigné syndical qu'il tient des dispositions d'ordre public de l'article L 2143-3 du Code du travail, lorsqu'il a obtenu un score électoral d'un moins 10%* ».

Il en résulte que la désignation comme délégué syndical d'un adhérent du syndicat n'est possible que si la renonciation est postérieure au premier tour des élections.

6) Garantie salariale des titulaires de mandat

Cass. Soc 22/01/2025 n° 23-20466

L'article L 2141-5-1 du Code du travail fait bénéficier les salariés titulaires de mandat dont les heures de délégation dépassent 30% de leur temps de travail, d'une garantie d'évolution de leur rémunération.

Selon cet article, l'évolution de la rémunération des titulaires de mandats importants est soit au moins égale à la moyenne des augmentations générales et individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie et dont l'ancienneté est comparable, soit, si le titulaire du mandat est seul dans sa catégorie, au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Dans l'arrêt du 22 janvier 2025, la Cour de Cassation précise que, dans le calcul de la garantie, lorsque le salarié est le seul de sa catégorie, il convient de prendre en compte toutes les augmentations perçues dans l'entreprise, y compris celles liées à des promotions.

7) Clause de déplacement occasionnel

Cass. Soc 29/01/2025 n° 23-19263

La clause de déplacement occasionnel, à distinguer de la clause de mobilité, a pour objet de prévoir l'engagement d'un salarié à effectuer tout déplacement entrant dans le cadre de ses fonctions.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation admet la validité de ce type de clause, laquelle peut être imposée à un salarié si elle respecte certaines conditions :

- le déplacement doit s'inscrire dans le cadre habituel de l'activité du salarié, c'est-à-dire que les fonctions du salarié impliquent une mobilité géographique ;
- le déplacement doit être justifié par l'intérêt de l'entreprise,
- le déplacement doit être occasionnel ;
- le salarié doit être prévenu dans un délai raisonnable et informé de la durée prévisible de la mission.