

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

ALain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Clémentine DEBECQUE

Avocats

Mai – Juin 2024

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

I Textes

1) Décret 2024-514 du 6 juin 2024 concernant la négociation du protocole d'accord préélectoral

Dans le cadre des élections du CSE, l'employeur doit inviter les syndicats à négocier le protocole préélectoral. Le décret du 6 juin précise les mentions minimales qui doivent figurer dans l'invitation à négocier.

Doivent ainsi figurer dans l'invitation à la négociation :

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi qu'éventuellement l'établissement,
- l'intitulé et l'identifiant de la convention collective applicable,
- le lieu, la date et l'heure de la 1^{ère} réunion de négociation du protocole préélectoral.

2) Arrêté du 3 juin 2024 – JO du 16 juin

Depuis le 1^{er} novembre 2023, les employeurs doivent communiquer à leurs salariés les principaux éléments relatifs à leur relation de travail.

Cet arrêté met à disposition des employeurs 5 modèles de documents d'information.
Ces formulaires sont consultables sur le site :

<https://www.legifrance.gouv.fr>

II Jurisprudence

1) Mobilité intragroupe

Cass. Soc. 07/05/24 – n°22-22641

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise qu'en cas de transfert du contrat de travail d'un salarié d'une société auprès d'une autre société d'un même groupe, il convient de respecter un certain formalisme, à savoir la signature par le salarié et les deux sociétés d'un acte écrit spécifique organisant la poursuite du contrat.

Pour la Cour de Cassation, la signature concomitante d'une convention de rupture d'un commun accord avec la première société, employeur d'origine et d'un CDI avec la seconde société ne peut valoir convention tripartite de mobilité intra-groupe.

2) Inaptitude – Reclassement et période probatoire

Cass. Soc. 07/05/24 – n°22-2220857

Pour la Cour de Cassation, un employeur peut proposer à un salarié déclaré inapte un poste de reclassement assorti d'une période probatoire, laquelle doit être expressément acceptée (pour être licite la durée de la période probatoire doit être raisonnable en fonction du poste proposé).

En cas de rupture de ladite période, le salarié doit être replacé dans ses fonctions antérieures auxquelles il avait été déclaré inapte.

Dans cette hypothèse, l'employeur doit effectuer de nouvelles recherches de reclassement et proposer tout poste disponible correspondant aux compétences du salarié concerné.

En l'absence de possibilité de reclassement ou si le salarié refuse une nouvelle proposition de reclassement, ledit salarié sera licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

3) Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Obligation de reclassement

Cass. Soc. 15/05/24 – n°22-20650

La Cour de Cassation était appelée, dans cette espèce, à répondre à la question de savoir si l'existence d'un PSE homologué par la DREETS dispensait l'employeur de son obligation préalable de reclassement.

Pour la Cour de Cassation, la réponse est négative, en effet dans un PSE l'obligation de reclassement est collective et anonyme, et doit être distinguée de l'obligation individuelle de reclassement qui s'impose à tout employeur, quel que soit le nombre de salariés concernés par le licenciement économique. Les deux obligations sont complémentaires et ne sont pas exclusives l'une de l'autre.

Il résulte de cette jurisprudence qu'un employeur, dont le PSE a été homologué, ne peut pas, comme c'est le cas en l'espèce, se borner à communiquer aux salariés une proposition sur les

seuls postes disponibles recensés dans le PSE mais doit aussi établir qu'il a effectué des démarches auprès des autres sociétés du groupe et faire des propositions précises et personnalisées aux salariés dont le licenciement est envisagé.

4) Droit de retrait – Usage abusif

Cass. Soc. 22/05/24 – n°22-19849

Pour exercer son droit de retrait, un salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que sa situation présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Si tel n'est pas le cas, l'usage par un salarié du droit de retrait est abusif.

La question posée à la Cour de Cassation était de savoir si l'employeur lorsque l'usage du droit de retrait est abusif pouvait pratiquer une retenue sur salaire sans saisine préalable du juge.

Dans son arrêt du 22 mai 2024, la Cour de Cassation énonce que « *lorsque les conditions de l'exercice de droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, sans que l'employeur soit tenu de saisir préalablement le juge du bien-fondé de l'exercice de ce droit par le salarié* ».

5) Clause de non-concurrence

Cass. Soc. 22/05/24 – n°22-17036

Dans cette espèce, un commercial, dont le contrat comportait une clause de non-concurrence d'un an sur toute la France, avait démissionné en mars 2018. En juillet 2018, le salarié ayant cessé de respecter ladite clause, son ancien employeur avait alors saisi en novembre 2018 le juge afin d'obtenir le remboursement de la contrepartie pécuniaire qu'il avait versée à son ancien salarié. La demande de l'employeur a été rejetée par la Cour d'appel, au motif que la clause de non-concurrence était nulle car excessive.

L'arrêt de la Cour d'appel est cassé ; en effet pour la Cour de Cassation, l'employeur qui établit qu'un salarié a violé une clause de non concurrence pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée peut demander le remboursement de la contrepartie pécuniaire induite versée à compter de la date à laquelle la violation est établie.

6) Changement d'horaire

Cass. Soc. 29/05/24 – n°22-21814

Un salarié, agent de sécurité, dont le contrat de travail prévoyait qu'il pouvait travailler de jour comme de nuit, a refusé son passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour. Le salarié a justifié son refus par l'obligation d'être présent le jour à son domicile pendant la journée pour garder un enfant de 7 ans lourdement handicapé.

L'employeur a licencié le salarié pour faute grave.

Pour la Cour de Cassation, dès lors que le changement d'horaire portait une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et était incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, son refus ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

7) DRH – Conflit d'intérêts

Cass. Soc. 29/05/24 – n°22-16218

Un salarié, exerçant la fonction de DRH et ayant une délégation de pouvoir pour présider les instances représentatives du personnel, n'avait pas révélé à son employeur la relation intime qu'il entretenait avec une représentante du personnel.

Ayant pris connaissance de cette relation, l'employeur a licencié pour faute grave son DRH non pas sur la seule existence de ladite relation mais sur la dissimulation de celle-ci pour manquement à son obligation de loyauté.

Pour la Cour de Cassation, le fait pour le DRH d'avoir caché cette relation intime avec un représentant du personnel, laquelle était de nature à affecter le bon exercice de ses fonctions, constituait un manquement à son obligation de loyauté, rendant impossible son maintien dans l'entreprise, et ce même en l'absence d'un préjudice pour l'entreprise.

8) Droit à la preuve

Cass. 2^{ème} civ 06/06/24 – n°22-11736

La Cour de Cassation juge qu'un salarié a la possibilité de produire en justice une preuve illicite (enregistrement réalisé à l'insu de son employeur avec lequel il a eu une altercation) si l'enregistrement est indispensable à l'exercice par le salarié de voir reconnaître tant le caractère professionnel de l'accident résultant de cette altercation que la faute inexcusable de son employeur.

9) Propos sexistes

Cass. Soc. 12/06/24 – n°23-14292

Cet arrêt confirme la volonté de la Cour de Cassation de sanctionner avec sévérité les comportements dégradants et sexistes sur le lieu de travail.

Un salarié licencié pour avoir tenu des propos inappropriés et insultants à connotation sexuelle avait contesté son licenciement pour faute.

La Cour d'appel avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse considérant la sanction disproportionnée aux motifs d'une part, que l'employeur avait toléré dans le passé un tel comportement sans sanctionner le salarié et d'autre part que l'employeur avait dans un premier temps envisagé une sanction moindre (mise à pied disciplinaire).

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel considérant que ladite Cour ne pouvait invalider le licenciement devant les propos tenus, « *qu'elle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur* ».

10) Indemnités de licenciement – Mi-temps thérapeutique

Cass. Soc. 12/06/24 – n°23-13975

Pour la Cour de Cassation, les périodes de travail réalisées pendant un temps partiel thérapeutique doivent sous peine de discrimination (état de santé) être neutralisées.

Elle précise s'agissant de l'indemnité de préavis et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que le salaire à prendre en considération est le salaire perçu par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

Elle retient la même solution concernant le calcul de l'indemnité de licenciement. L'assiette de calcul, est selon la formule la plus avantageuse, celle des 12 ou des 3 derniers mois précédent le temps partiel thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.