



ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-

Mars 2024

✓ ACTUALITE SOCIALE

- **Congés payés et arrêt maladie : le projet de loi DDADUE (portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole) a été définitivement adopté le 10 avril (la version définitive n'est pas encore disponible)**

Ce projet de loi, adopté par le Sénat le 9 avril 2024 et définitivement par l'Assemblée nationale le 10 avril 2024, a pour objet de mettre en conformité le droit français avec le droit de l'Union Européenne, et ce dans le prolongement des arrêts de la Cour de cassation rendus sur le sujet de l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie.

Celui-ci prévoit notamment :

- L'acquisition, pour les salariés en arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, **de deux jours ouvrables de congés payés par mois dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence ;**
- **La suppression de la limite temporelle d'un an** actuellement prévue par l'article L. 3141-5 du Code du travail pour l'acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; ces salariés continuant d'acquérir 2,5 jours ouvrables par mois.
- La possibilité de reporter les congés payés « *lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis* ». Il bénéficierait d'une période de **report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser** ; Passé ce délai, ces droits seraient éteints.
- **L'obligation d'information de l'employeur, intervenant dans le mois qui suit la reprise du travail, qui conditionnerait le point de départ de la période de report** : ce dernier débiterait à la date à laquelle le salarié recevrait, postérieurement à sa reprise du travail, les informations sur ses droits à congés visées par le nouvel article L. 3141-19-3 du Code du travail.

Source d'insécurité juridique pour les sociétés, le projet de loi prévoit une application rétroactive pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi, à l'exception de la suppression de la limite d'un an pour l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour AT/MP.



Cependant, une limite est prévue et consiste dans le fait que cette rétroactivité ne pourrait conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

Enfin, il introduit un délai de forclusion de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, qui s'impose au salarié qui souhaiterait introduire une action en exécution du contrat de travail pour réclamer des congés qui auraient dû être acquis au cours de périodes d'arrêt maladie depuis le 1^{er} décembre 2009.

S'agissant des contrats de travail rompus lors de l'entrée en vigueur de la loi, le projet de loi ne modifie pas les règles de droit commun, qui impliquent la prescription triennale des actions en matière de paiement de salaires.

- **Proposition de loi contre la discrimination capillaire adoptée par l'Assemblée nationale le 28 mars 2024**

Cette proposition de loi vise notamment à modifier l'article L. 1132-1 du Code du travail comme suit :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, [...] en raison de son apparence physique, notamment capillaire [...] ».

- **Le document unique d'évaluation des risques professionnels :**

Une étude de la DARES du 21 mars 2024, basée sur l'analyse des données de 2019, montre que seuls 46% des établissements du secteur privée disposaient d'un DUERP à jour.

Elle relève également :

- Une documentation des risques plus fréquente là où les salariés sont les plus exposés : par exemple, 63% des employeurs identifiant une exposition à des risques physiques avait un DUERP à jour ;
- Une prévention moins importante pour les risques psychosociaux : en 2019, 52% des établissements effectuent au moins une action de prévention contre les risques physiques au cours des douze derniers mois et 33% au moins une action contre les risques psychosociaux au cours des trois dernières années ;
- Des mesures de prévention variant beaucoup selon la taille de l'établissement.

Cette analyse des données de 2019 permet de dresser un état des lieux antérieur à la crise sanitaire du Covid-19, qui comme nous le savons a conduit à des mises à jour des DUERP.

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, soit 7500 euros au plus pour les personnes morales.



En outre, en cas d'accident du travail, l'absence d'évaluation d'un risque qui aurait dû être retranscrit dans le DUERP peut permettre de retenir la faute inexcusable de l'employeur. Or, la reconnaissance d'une faute inexcusable a pour effet d'entraîner une majoration de la rente. Indépendamment de cette majoration, la victime peut également prétendre, sous certaines conditions, à la réparation de divers préjudices.

✓ **JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE**

- **La rupture conventionnelle et la signature de la convention de rupture** : aucun délai n'est imposé entre l'entretien et la signature de la rupture (Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-10.551)

La Cour de cassation rappelle que le Code du travail n'impose aucun délai à respecter entre l'entretien au cours duquel les parties conviennent d'une rupture et la signature de la convention de rupture.

Il en résulte que la signature de la convention de rupture peut intervenir le même jour que l'entretien aux fins de discussion de cette rupture, pour autant que celle-ci soit réalisée postérieurement à cet entretien.

Nous vous rappelons que l'employeur doit remettre un exemplaire de la rupture conventionnelle au salarié et qu'il convient, à cette occasion, de lui faire signer un récépissé comme preuve de la remise.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049291014?init=true&page=1&query=22-10.551&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Inaptitude et refus d'une proposition de reclassement** : le refus d'une proposition de reclassement conforme aux prescriptions du médecin du travail justifie le licenciement du salarié déclaré inapte (Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-18.758)

En l'espèce, une salariée est déclarée inapte à son poste, le médecin du travail préconisant un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges.

L'employeur avait alors proposé à la salariée un poste de caissière à mi-temps, de 17 heures 30 hebdomadaires, avec maintien du taux horaire initial. Cette proposition est refusée par la salariée en raison d'une baisse de sa rémunération.

Or, dès lors que le poste proposé était conforme aux préconisations du médecin du travail et que la salariée l'avait refusé, l'employeur était en droit de la licencier.

Il en résulte que la proposition d'un poste à temps partiel, qui induit nécessairement une baisse de rémunération, n'empêche pas l'employeur de remplir son obligation de reclassement.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049291017?isSuggest=true>

- **CSP et liberté d'entreprendre** : refus de transmission d'une QPC (Cass. soc., 6 mars 2024, n° 23-40.024)

Dès lors que l'employeur, qui envisage un licenciement pour motif économique, est tenu de proposer au salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), il doit informer le salarié, par écrit, du motif économique justifiant cette mesure, avant que le salarié n'adhère au CSP.



A défaut, les conséquences sont lourdes puisque la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

L'une des questions prioritaires de constitutionnalité posées était la suivante : « *L'article L. 1233-67 du code du travail, dans la portée effective que lui donne la jurisprudence de la Cour de cassation, est-il conforme à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle protégées par la Constitution ?* ».

La Cour de cassation refuse de transmettre cette QPC énonçant notamment que « *l'obligation pour l'employeur d'énoncer le motif économique, soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié, soit dans la lettre qu'il est tenu de lui adresser lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation, ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle de l'employeur au regard du droit pour le salarié de connaître le motif économique de la rupture du contrat de travail et d'exercer, le cas échéant, son droit à un recours juridictionnel protégé par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* ».

Attention, il s'agit d'une jurisprudence constante, il est impératif de remettre dès l'entretien préalable une information écrite contre décharge sur le motif économique dès lors que le salarié peut accepter le CSP dans les minutes qui suivent cet entretien.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049261665?cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&page=1&pageSize=10&query=*&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

- **Temps partiel et présomption de temps complet** : pour renverser la présomption d'un temps complet en l'absence de mentions obligatoires dans le contrat, l'employeur doit démontrer la durée exacte de travail convenue avec le salarié (Cass. soc., 28 févr. 2024, n°22-24.497)

Le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. A défaut, le contrat est présumé à temps plein, présomption qu'il appartient à l'employeur de renverser.

En l'espèce, ni le contrat de travail ni l'avenant d'une salariée à temps partiel ne mentionnait la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ni les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée étaient communiqués par écrit à la salariée.

Faute pour l'employeur de démontrer la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, de travail convenue, la présomption devait donc jouer.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385298?init=true&page=1&query=22-24.497&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Salarié expatrié et indemnités de rupture** : les indemnités de rupture doivent être calculées par référence aux salaires perçus dans le cadre du dernier emploi, peu important les dispositions contractuelles ou conventionnelles moins favorables prévues (Cass. soc., 6 mars 2024, n°22-19.879)

Lorsque la société mère ne réintègre pas le salarié après son licenciement par la filiale étrangère, les indemnités de rupture auxquelles le salarié peut prétendre doivent être calculées par référence aux salaires perçus par celui-ci dans son dernier emploi.

En l'espèce, dès son embauche, un salarié avait signé un avenant d'expatriation pour exercer ses fonctions au sein d'une filiale située au Maroc jusqu'au 31 août 2015 et avec laquelle il avait signé un contrat de travail.

Quelques mois après la fin de la période d'expatriation, la société mère a licencié le salarié pour motif économique.

Pour calculer les indemnités de rupture, la Cour d'appel s'était appuyée sur les stipulations du contrat d'expatriation qui prévoyait qu'en cas notamment de licenciement, « *les indemnités éventuellement dues au salarié seraient calculées sur la seule rémunération de référence en France, à l'exclusion des émoluments liés à son transfert au Maroc, et que cette stipulation était conforme à l'article 6.2.6 de la convention collective des cadres des travaux publics* ».

La Cour de cassation censure le raisonnement tenu par les juges du fond en considérant qu'il convenait d'appliquer les dispositions légales en la matière qui étaient plus favorables que les stipulations du contrat d'expatriation.

Les indemnités devaient donc être calculées sur la base du salaire d'expatriation.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049261511?init=true&page=1&query=22-19.879&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Messagerie professionnelle et propos racistes** : l'envoi d'un courriel raciste et xénophobe par le biais de la messagerie professionnelle à un groupe restreint de personnes qui n'avait pas vocation à être public ne peut fonder un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 6 mars 2024, n°22-11.016)

La Cour de cassation donne une nouvelle illustration du principe selon lequel un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

En l'espèce, une salariée a été licenciée pour faute grave pour avoir envoyé, par le biais de sa messagerie professionnelle, des courriels à caractère racistes et xénophobes dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes également salariés du même employeur, qui n'avaient pas vocation à devenir publics.



La Cour d'appel, dont l'analyse est confirmée par la Cour de cassation, a notamment relevé que « *les la lettre de licenciement ne mentionnait pas que les opinions exprimées par la salariée dans ces courriels auraient eu une incidence sur son emploi ou dans ses relations avec les usagers ou les collègues et que l'employeur ne versait aucun élément tendant à prouver que les écrits de l'intéressée auraient été connus en dehors du cadre privé et à l'extérieur de la CPAM du Tarn-et-Garonne et de la CPAM de la Haute-Garonne* ».

Elle en déduit que les messages litigieux, relevant de la vie privée de la salariée, ne pouvaient justifier son licenciement.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049261505?init=true&page=1&query=22-11.016&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Caractérisation de l'accident de trajet** : la chute d'une salariée sur le parking extérieur à son domicile pour procéder au déneigement de son véhicule peut constituer un accident de trajet (Cass. Civ 2^{ème}, 29 février 2024, n°22-14.592)

En l'espèce, en tentant de déneiger son véhicule sur une place de parking situé devant son domicile, une salariée est victime d'une chute, que la CPAM refuse de prendre en charge au titre d'un accident de trajet.

A tort selon la Cour d'appel qui, après avoir pris en compte les circonstances entourant l'accident, et notamment que « *l'heure de survenance des faits est compatible avec les nécessaires précautions prises par la victime pour anticiper les difficultés de circulation inévitables en cas d'intempéries et être en mesure de se présenter sur le lieu de son travail à son horaire habituel de prise de poste* », a considéré que l'accident litigieux était survenu alors que la victime se trouvait sur le trajet pour se rendre à son travail.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049290761?dateDecision=29%2F02%2F2024&init=true&juridictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&query=&searchField=ALL&tab_selection=juri

- **Reconnaissance de la faute inexcusable** : l'agression physique résultant de l'insuffisance des mesures mises en œuvre pour préserver les salariés d'un risque connu permet de caractériser la faute inexcusable de l'employeur (Cass. Civ 2^{ème}, 29 février 2024, n°22-18.868)

En l'espèce, une salariée est agressée physiquement par une patiente rentrée dans l'espace ambulatoire d'un établissement hospitalier, acte qui avait été pris en charge au titre de la législation professionnelle des accidents du travail.

La faute inexcusable est reconnue après avoir constaté d'une part, que l'employeur ne pouvait ignorer le risque d'agression dans la mesure où la recrudescence d'actes violents au sein des urgences avait été évoquée depuis l'année 2015 et d'autre part, que les mesures mises en œuvre, à savoir un contrat de sécurité cynophile et l'organisation de formations sur la gestion de la violence, étaient insuffisantes par rapport à la réalité et à la gravité du risque encouru.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049290757?init=true&page=1&query=22-18.868&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Temps de travail effectif et voyage professionnel** : le fait de rester joignable pendant un déplacement professionnel est insuffisant pour caractériser un temps de travail effectif (Cass. soc., 6 mars 2024, 22-11.016)

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En l'espèce, un salarié réclamait le paiement de ses heures de déplacement professionnel auquel la Cour d'appel a fait droit en se fondant sur des attestations produites par le salarié mentionnant « *toutes que, durant ses déplacements, il restait joignable pour ses collaborateurs qui pouvaient ainsi prendre son attache, aussi bien quand il se trouvait effectivement à l'étranger que durant son temps de voyage* ».

A tort selon la Cour de cassation qui a jugé que les éléments produits n'étaient pas suffisants pour caractériser un temps de travail effectif.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049291070?isSuggest=true>

- **Harcèlement sexuel et bonus** : le harcèlement sexuel, sans lien direct et étroit avec une activité professionnelle d'investissement à risques, ne peut priver le salarié de sa rémunération variable (Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-20.970).

Le Code monétaire et financier, dans la version applicable aux faits, prévoit que « *le montant total de la rémunération variable peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution en fonction notamment des agissements ou du comportement de la personne concernée* » et que « *une décision de réduction ou de restitution peut également être prise en considération du défaut de respect des exigences d'honorabilité et de compétence qui sont applicables à la personne en cause* ».

Ce dispositif a pour objet de prévenir les prises de risque excessives des salariés travaillant pour des établissements financiers et qui pourraient entraîner des pertes significatives pour l'établissement.

Or, les normes applicables en matière d'honorabilité et de compétences s'entendent de règles professionnelles en lien direct et étroit avec l'activité professionnelle d'investissement à risques.

En l'espèce, le comportement « *déplaisant, déplacé, habituel et totalement inadapté, pour un salarié ayant une position de responsabilité, vis-à-vis des jeunes femmes contactées* » est un comportement sans lien direct et étroit avec une activité professionnelle d'investissement à risques de sorte que le salarié aurait dû bénéficier de son bonus.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049291068?init=true&page=1&query=22-20.970&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Atteinte à la vie privée d'un délégué syndical** : la constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation (Cass. soc., 20 mars 2024, n°22-19.153)

L'article 9 du Code civil dispose notamment que « *chacun a droit au respect de sa vie privée* ».

En l'espèce, un salarié, délégué syndical sur l'établissement Ile de France et délégué syndical groupe, est visé par des tracts syndicaux dont l'un reproduit une copie partielle de plusieurs de ses bulletins de paie.



Alors que la Cour d'appel avait relevé que les bulletins de salaire étaient des éléments de la vie privée du salarié, elle l'avait pourtant débouté de sa demande de dommages-intérêts, faute pour ce dernier d'apporter des éléments de nature à établir que la communication, à des tiers, du montant de sa rémunération aurait eu un effet quelconque en termes de réputation, de carrière, d'image au sein de l'entreprise.

La Cour de cassation censure le raisonnement tenu par les juges du fond et juge que « *la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation* ».

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049321540>

- **Procédure disciplinaire et règlement intérieur** : le non-respect d'une disposition du règlement intérieur dans le cadre d'une procédure disciplinaire ne constitue pas nécessairement la violation d'une garantie de fond (Cass. soc., 20 mars 2024, n°22-17.292)

En l'espèce, deux pilotes de ligne ont été mis à pied pendant 15 jours. Ces derniers agissent en justice aux fins de faire annuler cette sanction disciplinaire estimant que l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue par le règlement intérieur, prévoyant que les délégués du personnel devaient être informés et leur avis sollicité avant l'entretien préalable.

La Cour de cassation précise que :

- « *la consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, de donner son avis sur une sanction envisagée par un employeur constitue une garantie de fond, en sorte que la sanction ne peut pas être prononcée sans que cet organisme ait été consulté* » ;
- « *l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire, prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, est assimilée à la violation d'une garantie de fond lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de l'employeur* ».

Or, bien que la consultation tardive des délégués du personnel constitue une irrégularité dans le déroulement de la procédure disciplinaire, la Cour d'appel aurait dû rechercher si celle-ci avait privé le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense ou était susceptible d'avoir eu une influence sur la décision finale de sanctionner par l'employeur.

A défaut d'avoir procédé à cette recherche, la Cour de cassation casse l'arrêt sur ce point.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049321459?init=true&page=1&query=22-17.292&searchField=ALL&tab_selection=all

✓ **JURISPRUDENCE COLLECTIVE**

- **Désignation conventionnelle dérogatoire du délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés et représentant syndical auprès du CSE** : pas d'exception conventionnelle à la désignation d'un représentant syndical au CSE (Cass. soc., 20 mars 2024, n° 23-18.331)

En l'espèce, au sein d'une association disposant d'un effectif de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif désigne une déléguée syndicale qui n'est pas élue du CSE, en application d'une disposition dérogatoire prévue par la convention collective applicable.



Ce syndicat la désigne également comme représentante syndicale au CSE.

La Cour de cassation précise que « *la désignation dérogatoire d'un membre de l'institution représentative du personnel prévue dans les entreprises de moins de cinquante salariés comme délégué syndical, [...] n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés. Il en est de même de la désignation dérogatoire, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, d'un délégué syndical résultant d'une disposition conventionnelle* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049321461?init=true&page=1&query=23-18.331&searchField=ALL&tab_selection=all

- **UES et recours au travail intermittent** : l'accord conclu au niveau de l'UES est un accord d'entreprise qui peut donc valablement prévoir le recours au travail intermittent (Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-14.004)

En l'espèce, un salarié avait été embauché par un contrat de travail à durée indéterminée intermittent prévoyant des périodes travaillées et des périodes non travaillées et à raison d'une durée annuelle minimale de 120 heures.

Son employeur appartenait à une UES.

Or, le Code du travail prévoit que le recours aux contrats de travail intermittent nécessite une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Estimant que la société n'était pas couverte par un tel accord, le salarié sollicitait la requalification de son CDI à temps complet.

La Cour de cassation juge néanmoins que « *l'accord collectif du 11 septembre 2009 conclu au sein de l'unité économique et sociale était un accord d'entreprise ayant valablement prévu la possibilité de recourir à des contrats de travail intermittent* ».

Le recours au travail intermittent était donc possible.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049291074?init=true&page=1&query=22-14.004&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Reconnaissance d'une UES** : l'accord reconnaissant une UES, tout comme l'accord de révision de cette dernière, n'est pas un accord interentreprise (Cass. soc., 6 mars 2024, n°22-13.672)

La Cour de cassation juge que « *l'accord de révision d'un accord portant reconnaissance d'une unité économique et sociale ne constitue pas un accord interentreprises* ».

En conséquence, les organisations syndicales représentatives au sein de chacune des entités juridiques concernées doivent être invitées à la négociation de l'accord portant révision de l'unité économique et sociale.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049261515?init=true&page=1&query=22-13.672&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Activités sociales et culturelles et condition d'ancienneté** : aucune condition d'ancienneté ne peut empêcher les salariés de bénéficier des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 3 avr. 2024, n°22-16.812)

En l'espèce, dans le cadre d'une modification du règlement général relatif aux activités sociales et culturelles, le CSE a décidé d'instaurer une ancienneté de 6 mois aux nouveaux embauchés pour pouvoir bénéficier des activités sociales et culturelles.

Un syndicat décide d'agir en justice pour demander que l'article modifié soit jugé illicite et annulé.

La Cour de cassation juge que « *s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté* ».

Dès lors, le bénéfice des ASC ne saurait être conditionné à une quelconque ancienneté.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385400?init=true&page=1&query=22-16.812&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Rôle du CSE dans le déploiement de la nouvelle classification de la convention collective nationale de la métallurgie** : la consultation du CSE doit porter sur les modalités envisagées pour sa mise en œuvre mais pas sur la mise en œuvre de la classification (CA Paris, 7 mars 2024, n°23/18185)

L'article 63.3 de la convention collective nationale de la métallurgie prévoit que « *dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant de la présente convention, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise* ».

La Cour d'appel vient préciser que cette disposition exige une consultation du CSE sur les modalités envisagées pour sa mise en œuvre mais pas sur la mise en œuvre de la classification.

En l'espèce, il ressortait des faits que :

- La société justifiait « *avoir convoqué le CSE à une réunion fixée au 23 mars 2022 dont l'ordre du jour prévoyait notamment une « information/consultation sur les modalités envisagées par TMHFR pour la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois [...] » ;*
- « *des réponses précises ont été apportées au CSE* » à l'occasion de la réunion ;
- Des points d'étapes ont été organisés ;
- Les élus ont rendu un avis favorable à l'unanimité, sans qu'à aucun moment ils n'aient indiqué ne pas disposer d'une information suffisante pour rendre un avis éclairé.

En outre, les différentes étapes opérationnelles, impliquant notamment « *la rédaction de fiches de postes puis leur cotation et classification en fonctions des critères conventionnels, ne s'analysent pas en la prise de décisions échelonnées, mais s'inscrivaient dans le cadre de l'avancement du projet ayant déjà été soumis au CSE, sans impliquer de nouvelle consultation par étape du CSE* ».

La Société avait donc valablement consulté son CSE.