



ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-
Mai 2024

✓ ACTUALITE SOCIALE

- **Le décret du 6 juin 2024 fixe les mentions contenues dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (Décret n° 2024-514 du 6 juin 2024)**

L'article D. 2314-1-1 du Code du travail prévoit que l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral contient :

- Le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable, le cas échéant ;
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion mentionnée au quatrième alinéa du même article.

- **La proposition de loi visant à accroître le financement des entreprises et l'attractivité de la France a été définitivement adoptée par le Parlement le 5 juin 2024**

Cette dernière a notamment pour conséquence :

- L'élargissement de la liste des traders dont l'indemnisation peut être limitée, aux termes de l'article L. 511-84-1 du Code monétaire et financier qui vise désormais « *les preneurs de risques au sens des articles 5 et 6 du règlement délégué (UE) 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021* » ;
- La limitation du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

« Pour l'application de l'article L. 1235-3 du code du travail, le montant de la rémunération mensuelle prise en compte dans le calcul de l'indemnité octroyée par le juge aux salariés d'un établissement de crédit, d'une société de financement, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance ou de réassurance qui ont le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer leur veto à une décision portant sur des transactions du portefeuille de négociation ou qui dirigent directement un groupe de personnes ayant individuellement le pouvoir d'engager l'entreprise pour de telles transactions ne peut excéder le montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».



- **La conclusion d'un Accord National Interprofessionnel relatif au compte épargne temps universel (CETU) du 23 avril 2024**

La création du CETU vise à donner à chaque salarié davantage de liberté dans la gestion de ses temps de vie tout au long de sa carrière professionnelle.

Cet accord prévoit notamment :

- Le champ d'application : ce compte serait ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans et occupant un emploi salarié, et serait fermé au moment de la liquidation de la pension de retraite ;
- Les modes d'alimentation : le salarié pourrait notamment y épargner « *les jours de congés annuels légaux au-delà de 4 semaines, dans la limite d'une semaine par an ; les jours de congés conventionnels ; les jours de RTT non pris ; les heures supplémentaires ; toute prime de toute nature hormis celles liées aux conditions de travail difficiles ; les dispositifs de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV,...)* » ;
- Les modalités d'alimentation : « *le salarié devrait informer son employeur de sa volonté d'alimenter son CETU avant le 20 du mois au titre duquel le CETU sera alimenté. Lorsque le salarié alimente son CETU, l'employeur verse* » à la Caisse des dépôts et consignations « *le montant qu'aurait dû percevoir le salarié. Le montant est recouvré, pour le compte de l'organisme, dans le cadre du prélèvement automatisé des cotisations sociales, mensuelles ou trimestrielles. Dans la déclaration sociale nominative (DSN), une ligne CETU est prévue à cet effet* » ;
- Les conditions de mobilisation des droits inscrits sur le CETU, dépendant de l'ancienneté du salarié.

L'entrée en vigueur des dispositions de l'ANI est subordonnée à son extension.

- **La mise en conformité des actes instaurant des garanties de protection sociale complémentaire en entreprise avec les dispositions du décret du 30 juillet 2021**

Au 1^{er} janvier 2025, les entreprises ayant mis en place un régime de protection sociale devront s'assurer de sa mise en conformité avec les dispositions du décret du 30 juillet 2021, et plus particulièrement vérifier que les catégories objectives de salariés définies au sein de ces régimes répondent bien aux conditions posées par ce décret.

La date limite approche et il convient de se pencher, le cas échéant, rapidement sur le sujet ...



- **Accord relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la branche de la métallurgie**

Cet accord prévoit notamment que :

- Dans le cadre de la promotion des métiers de la branche, les partenaires sociaux ont convenu :
 - de poursuivre les actions de communication et des campagnes de promotion autour des métiers de la branche qui visent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et à renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes et lutter contre les idées reçues sur certains métiers ;
 - de poursuivre les actions sur l'orientation professionnelle ;
- Dans le cadre de l'insertion par l'alternance, une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels doit être examinée par les partenaires sociaux avec l'Opco 2i ;
- Dans le cadre de l'accompagnement de la parentalité, les partenaires sociaux :
 - S'engagent à promouvoir un environnement professionnel où la parentalité est considérée comme une composante de la vie professionnelle, et où les salariés peuvent s'épanouir tout en contribuant pleinement au dynamisme et à la performance de la branche ;
 - Donnent des recommandations relatives à l'accompagnement consécutif à une demande de congé lié à la parentalité et pendant la grossesse et notamment de mettre en place des démarches préparatoires en amont du départ en congé lié à la parentalité avec des échanges préalables entre l'entreprise et le salarié pour préparer son départ.

✓ **JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE**

- **Inaptitude et reprise du paiement du salaire** : en l'absence de reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, le délai de prescription de l'action court à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances de salaire dues jusqu'à la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 7 mai 2024, n°22-24.394)

Dans cet arrêt, un salarié avait été déclaré inapte à son emploi le 3 juillet 2012 et licencié le 12 septembre 2013, sans que l'employeur n'ait repris le paiement de son salaire après le délai d'un mois.

Après avoir saisi la formation de référé le 1^{er} mars 2016, qui l'avait débouté, le salarié avait réclamé, au fond, le 3 novembre 2017, le paiement des salaires des mois d'août 2012 à septembre 2013.



Les juges de fond avaient considéré que le point de départ du délai de prescription de trois ans devait être fixé au 3 août 2012, date à laquelle l'employeur aurait dû reprendre le paiement du salaire. Or, ayant saisi le 1^{er} mars 2016 en référé, la Cour d'appel avait donc estimé l'action du salarié prescrite.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et juge que le délai de prescription « *court à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances de salaire dues jusqu'à la rupture du contrat de travail* ».

Ainsi le délai de prescription court, pour les salariés payés au mois, à la date d'exigibilité du salaire, qui correspond à la date de paiement habituelle des salaires.

Il s'agit en effet d'une créance à exécution successive.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049533652>

- **Requalification de contrats de mission et prescription des demandes liées** : le délai de prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, les demandes, résultant de la requalification d'un contrat de mission, n'obéissent pas nécessairement au délai de prescription de deux ans (Cass. soc., 24 avr. 2024, n°23-11.824)

En l'espèce, un salarié sollicitait la requalification de trois contrats de mission en un contrat à durée indéterminée et le paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et d'une indemnité de préavis outre les congés payés afférents.

Les juges du fond avaient fait droit à sa demande de requalification mais l'avaient débouté de ses autres demandes indemnitaires, estimant ses demandes prescrites.

Sur l'action en paiement de dommages-intérêts en raison d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, fût-elle due à la requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée, la Cour de cassation valide le raisonnement tenu par les juges du fond qui avaient retenu le délai de prescription se rapportant à la rupture du contrat de travail, soit 12 mois.

La relation contractuelle ayant pris fin le 14 avril 2017 et l'action ayant été introduite le 7 février 2019, cette demande était en conséquence prescrite.

Sur l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, la Cour de cassation considère qu'il s'agit d'une créance salariale pour laquelle la prescription est de trois ans.

Dès lors, le délai de prescription de cette créance avait commencé à courir le 14 avril 2017, avait été interrompu par la saisine de la juridiction prud'homale le 7 février 2019, de sorte que la demande n'était pas prescrite.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049509922?init=true&page=1&query=23-11.824&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Discrimination en raison du handicap** : précision sur le régime probatoire (Cass. soc., 15 mai 2024, n°22-11.652)

A l'issue de la seconde visite médicale de reprise, le 10 septembre 2015, le médecin du travail déclare une salariée inapte à son poste. Elle est licenciée, le 9 novembre 2015, pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Parallèlement, la salariée avait été reconnue en qualité de travailleur handicapé le 1^{er} avril 2010, pour la période du 26 octobre 2009 au 25 octobre 2014, cette reconnaissance étant renouvelée le 10 décembre 2013 pour la période du 26 octobre 2014 au 30 avril 2017.

L'article L. 5213-6 du Code du travail, dans sa version applicable au litige, prévoyait que « *l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée [...]. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination [...]* ».

Se fondant sur cet article, les juges du fond avaient considéré que faute pour l'employeur d'avoir respecté cette obligation, dans la mesure où il « *n'a pas pris en compte le statut de travailleur handicapé de la salariée, et ne lui a proposé aucune mesure particulière dans le cadre de la recherche de reclassement* », le licenciement était nul, reposant sur une discrimination en raison du handicap.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel en énonçant que pour reconnaître l'existence d'une discrimination et par conséquent prononcer la nullité du licenciement, les juges auraient dû préalablement faire application du régime probatoire en matière de discrimination, prévu par l'article L. 1134-1 du Code du travail.

Comme le souligne la Cour de cassation dans la notice jointe à l'arrêt, « *il convient en effet de distinguer ce qui relève du droit de l'inaptitude et de l'obligation de sécurité, le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement privant seulement le licenciement de cause réelle et sérieuse, et ce qui relève du droit de la discrimination dont la sanction est la nullité du licenciement* », les régimes probatoires n'étant pas les mêmes.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602260?isSuggest=true>

- **Inaptitude et obligation de sécurité** : le point de départ du délai de prescription en contestation d'un licenciement pour inaptitude est la date de notification du licenciement, et ce, même si le manquement à l'obligation de sécurité invoqué au soutien de cette contestation est antérieur (Cass. soc., 24 avr. 2024, n° 22-19.401)

A la suite de deux visites de reprise des 18 septembre et 5 octobre 2015, une salariée est déclarée inapte à son poste et est, le 23 décembre 2015, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Soutenant que son inaptitude résultait du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, elle sollicitait sa condamnation à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.



La Cour d'appel l'en déboute, estimant qu'« elle avait nécessairement connaissance des manquements à l'obligation de sécurité à la date de son arrêt de travail, le 20 février 2013 » de sorte que « les faits dont elle se prévaut au soutien de sa demande sont prescrits depuis le 20 février 2015 ».

A tort selon la Cour de cassation qui juge « lorsqu'un salarié conteste, dans le délai imparti, son licenciement pour inaptitude, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049509862?init=true&page=1&query=22-19.401&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Accident du travail et inaptitude** : lorsque l'inaptitude a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement, les règles propres à l'inaptitude d'origine professionnelle s'appliquent (Cass. soc., 7 mai 2024, n°22-10.905)

Un salarié victime d'un accident du travail le 18 avril 2012, est déclaré inapte lors de sa visite de reprise trois ans plus tard puis licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

L'employeur considérait que son inaptitude n'était pas d'origine professionnelle dans la mesure où le salarié avait bénéficié d'arrêts maladie d'origine non professionnelle depuis le 25 décembre 2012 sans que ce dernier n'ait jamais sollicité la prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail.

La Cour de cassation rappelle le principe selon lequel « les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement ».

Or, la Cour d'appel ayant relevé que l'employeur avait connaissance du fait que l'accident du travail était à l'origine du premier arrêt de travail du salarié et que ce dernier n'avait jamais repris le travail à compter de cet événement, l'inaptitude avait, au moins partiellement, pour origine cet accident, dont l'employeur avait connaissance au moment du licenciement.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049533637?init=true&page=1&query=22-10.905&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Egalité de traitement et télétravailleurs** : les télétravailleurs peuvent être exclus du bénéfice d'une indemnité conventionnelle de « *cantine fermée* », octroyée aux salariés présents sur site (Cass. soc., 24 avr. 2024, n°22-18.031)

En raison de la pandémie, un accord collectif prévoyait au profit des salariés amenés à déjeuner habituellement dans un restaurant d'entreprise un droit d'indemnité de « *cantine fermée* ».

Un syndicat a agi en justice aux fins de voir cette indemnité attribuée également aux télétravailleurs, qui n'en avaient pas bénéficiés.



Or, dans la mesure où cette indemnité avait pour but de compenser la perte, par l'effet de la pandémie, du service de restauration d'entreprise offert aux salariés présents sur les sites de l'entreprise, les télétravailleurs ne se trouvaient pas dans la même situation que les salariés qui devaient travailler en présentiel.

La Cour de cassation ajoute que la fermeture de la cantine, en raison de la pandémie, n'entraînait pas une charge financière supplémentaire pour les télétravailleurs compte tenu de fait qu'ils n'avaient pas vocation à y déjeuner.

Dans ces conditions, il n'existait pas d'inégalité de traitement.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049509909?isSuggest=true>

- **Clause de non-concurrence et nullité** : en cas de violation de la clause de non-concurrence pendant la période antérieure au prononcé de sa nullité en justice, la contrepartie indument versée doit être remboursée (Cass. soc., 22 mai 2024, n°22-17.036)

En l'espèce, le contrat de travail d'un attaché technico-commercial, qui avait démissionné le 16 mars 2018, contenait une clause de non-concurrence.

Estimant qu'il avait violé la clause, son ancien employeur avait saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel l'avait débouté de sa demande au titre du remboursement de l'indemnité de non-concurrence perçue aux motifs que la clause de non-concurrence était nulle.

A tort selon la Cour de cassation qui considère que « *l'employeur qui prouve que le salarié a violé la clause de non-concurrence pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, est fondé à solliciter le remboursement de la contrepartie financière indument versée à compter de la date à laquelle la violation est établie* ».

Dès lors, dans une telle situation, il convient de rechercher, pendant la période au cours de laquelle la clause a été appliquée, soit antérieurement au prononcé de sa nullité, si une violation de la clause de non-concurrence est intervenue.

Le cas échéant, l'employeur aura droit au remboursement de la contrepartie financière versée au cours de cette période.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602649?init=true&page=1&query=22-17.036&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Salarié protégé et autorisation de licenciement** : la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé par une personne n'ayant pas qualité pour représenter l'employeur peut être régularisée au cours de l'instruction, avant que la décision ne soit rendue par l'inspection du travail (CE, 3 avr. 2024, 470440)

En l'espèce, un salarié protégé, dont le licenciement pour faute grave avait été autorisé par l'inspection du travail, décide de saisir le tribunal administratif d'une demande d'annulation de cette décision, à laquelle il est fait droit.

Confirmant la décision de première instance, la Cour d'appel avait relevé que la demande pour solliciter l'autorisation avait été signée « *pour ordre du président, par le directeur général de l'association Ligue de Bretagne de Football, lequel ne tenait toutefois pas des statuts de cette association le pouvoir d'engager une procédure disciplinaire tendant au licenciement d'un salarié* », pas plus qu'il ne disposait d'une délégation à cet effet.

Dès lors, le signataire n'avait pas qualité pour agir au nom de l'employeur et n'était pas habilité à mettre en œuvre la procédure de licenciement

Bien que non applicable au cas d'espèce, le Conseil d'Etat ouvre la voie à une régularisation au cours de l'instruction par la production de tout acte ou document, régulièrement établi postérieurement à la saisine de l'inspecteur du travail et avant que celui-ci ne statue, donnant pouvoir au signataire de la demande d'autorisation pour mettre en œuvre la procédure en cause.

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049366429?init=true&page=1&query=470440&searchField=ALL&tab_selection=all

✓ **JURISPRUDENCE COLLECTIVE**

- **PSE et obligation de reclassement** : l'existence d'un PSE homologué ne prive pas les salariés du bénéfice de l'obligation individuelle de reclassement de l'employeur (Cass. soc., 15 mai 2024, n°22-20.650)

Selon la Cour de cassation, il résulte de l'article L. 1233-4 du Code du travail, dans version applicable au litige, « *qu'il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification* ».

En l'espèce, une société avait proposé la modification de leur contrat de travail à 13 salariés en raison de la fermeture du site sur lequel ils travaillaient. A la suite du refus des salariés, l'employeur avait établi un PSE unilatéral qui avait été homologué par l'administration.

Les salariés, ayant refusé la modification, ont été licenciés pour motif économique.



Faisant droit à la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse présentées par les salariés, la Cour d'appel avait notamment constaté que l'employeur ne justifiait pas « *des courriers de recherche de reclassement adressés aux entités du groupe* » et qu'« *il s'était borné à communiquer aux salariés une proposition individualisée [de reclassement] sur une liste de postes disponibles recensés dans le PSE* ».

L'employeur ne justifiant pas du respect de son obligation individuelle de reclassement, c'est à bon droit que la Cour d'appel a jugé les licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Il convient de préciser que dorénavant, le texte prévoit que pour remplir son obligation de reclassement, l'employeur doit adresser « *de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié* » ou diffuser « *par tout moyen une liste de postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions fixées par décret* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602208?init=true&page=1&query=22-20.650&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Critères d'ordre des licenciements et mobilité** : la mobilité fonctionnelle et géographique peut être prise en compte pour apprécier le critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles (CE, 12 avr.2024, n°459650)

En l'espèce, dans le cadre d'une décision d'homologation du PSE, les représentants du personnel considéraient notamment que les éléments d'appréciation du critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles retenus par l'employeur, à savoir, d'une part, la mobilité géographique, d'autre part, la mobilité professionnelle, étaient dépourvus de rapport avec l'objet de ce critère.

Or, le Conseil d'Etat estime que la prise en compte de l'accomplissement d'une mobilité fonctionnelle ou géographique n'est, par elle-même, pas insusceptible de rendre compte de qualités professionnelles.

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049446953?init=true&page=1&query=459650&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Mobilité intragroupe** : une convention tripartite doit être signée par l'ensemble des acteurs pour être valable (Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-22.641)

En l'espèce, un salarié avait été engagé en qualité de directeur de restaurant par la société FNI, puis placé en arrêt en raison d'un accident du travail du 25 septembre 2014 au 17 avril 2017.

Le fonds de commerce du restaurant avait été cédé le 1^{er} janvier 2015 à la société MMI.

Au cours de son arrêt de travail, le salarié et la société FNI ont signé, le 31 décembre 2014, une convention de rupture de contrat d'un commun accord selon laquelle « *les parties convenaient qu'il prenait ses fonctions auprès de la société [MMI] à compter du même jour* ».

Puis, le 1^{er} janvier 2015, le salarié signait un contrat à durée déterminée avec cette autre société.



Après avoir été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale estimant qu'aucune convention tripartite de rupture n'avait été signée par lui et ses employeurs successifs dans la mesure où deux documents distincts avaient été signés et que la rupture devait s'analyser comme étant intervenue au cours d'une période de suspension du contrat, en dehors des cas prévus par le Code du travail.

La Cour d'appel rejette sa demande, estimant que les deux documents signés constituaient l'« équivalent » d'une convention tripartite.

A tort selon la Cour de cassation, une convention tripartite étant un acte spécifique signé par toutes les parties.

Dans le cadre d'une convention de transfert entre deux sociétés d'un même groupe, il convient donc de signer une convention tripartite unique entre tous les protagonistes.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049533634?init=true&page=1&query=22-22.641&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Intérêt collectif de la profession et congés payés** : un syndicat peut agir, au nom de l'intérêt collectif de la profession, en justice aux fins de devoir faire rétroactivement bénéficier de leur droit à congés payés les salariés dont le contrat de travail a été suspendu pour une durée ininterrompue d'un an et plus pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Trib. Jud., ord. MEE, 25 avril 2024)

En l'espèce, le CSE avait contesté les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés des agents des services continus.

Dans ces conditions, ce dernier et la fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT ont assigné la société, appliquant le statut des IEG, en injonction et indemnisation devant le Tribunal Judiciaire de Nanterre.

Considérant que ni le CSE, ni la fédération n'avait qualité pour agir, la Société a soulevé l'irrecevabilité des demandes d'injonction.

Concernant la qualité à agir du CSE, le juge de la mise en état constate qu'aucune des prétentions présentées n'a pour objet de faire respecter les prérogatives propres au CSE de sorte que l'action de ce dernier était irrecevable.

Concernant l'intérêt à agir de la Fédération, le juge de la mise en état relève que « *la violation du droit communautaire alléguée par cette dernière concerne indifféremment l'ensemble des salariés et qu'elle ne forme par ailleurs aucune demande de paiement individualisé à tel ou tel travailleur* ».

Dès lors, cette dernière a parfaitement le droit de demander qu'injonction soit faite à l'employeur « *d'appliquer à l'ensemble des salariés le mode de calcul de l'indemnité des congés payés, conforme au droit communautaire et de leur reconnaître rétroactivement un droit à congé pour les périodes de suspension de leurs contrats* ».



- **Transfert et engagements unilatéraux** : les salariés transférés doivent bénéficier des engagements unilatéraux de l'entreprise d'accueil (Cass. soc., 22 mai 2024, n°22-14.984)

A la suite d'une fusion-absorption, un salarié dont le contrat avait été transféré le 31 décembre 2013 réclamait, entre autres, le paiement d'un rappel de bonus « *Corporate* » au titre de l'année 2014 qui avait été mis en place dans l'entreprise absorbante.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation juge que « *l'employeur ne peut refuser aux salariés transférés le bénéfice, dans l'entreprise d'accueil, des avantages collectifs, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, au motif que ces salariés tiennent des droits d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif* ».

Or, la Cour d'appel aurait dû rechercher si les conditions dans lesquelles la société absorbante avait décidé de verser aux salariés de son entreprise ce bonus ne caractérisait pas un engagement unilatéral de sa part, qui aurait dû, le cas échéant, bénéficier au salarié transféré.

Dès lors, le nouvel employeur est non seulement tenu de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail ou des usages en vigueur au jour du transfert mais également de leur faire bénéficier des avantages collectifs de l'entreprise absorbante.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602653?init=true&page=1&query=22-14.984&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Transfert d'entreprise** : un accord de substitution peut prévoir des mesures rétroactives (Cass. soc., 15 mai 2024, n°22-17.195)

A la suite du transfert du contrat de travail d'un salarié le 1^{er} avril 2016, un accord de substitution était conclu le 16 décembre 2016, lequel prévoyait « *que celui-ci s'applique à compter du 1er avril 2016* ».

Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale estimant notamment que l'accord collectif de substitution n'avait pas d'effet rétroactif et ne pouvait pas être invoqué pour les périodes antérieures à sa conclusion.

La Cour de cassation juge cependant qu'« *un accord de substitution peut prévoir des dispositions rétroactives à la date de la mise en cause de la convention ou de l'accord antérieur dès lors que ces dispositions ne privent pas un salarié des droits qu'il tient de la loi, notamment des dispositions de l'article L. 2261-14, alinéa 1er, du code du travail, ou du principe d'égalité de traitement pour une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution* ».

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602233?init=true&page=1&query=22-17.195&searchField=ALL&tab_selection=all



- **Epargne salariale et détachement** : un accord de participation ou d'intéressement ne peut exclure les salariés détachés (Cass. soc., 15 mai 2024, n°22-21.109)

En l'espèce, suivant avenant du 21 février 1997 un salarié avait été détaché au sein d'une filiale mexicaine.

Il avait le statut d'expatrié.

Ayant été licencié pour faute grave, il avait saisi la juridiction prud'homale de plusieurs demandes et notamment au titre de l'intéressement et de la participation.

La Cour d'appel l'avait débouté de ses demandes, considérant que « *lorsqu'un salarié envoyé à l'étranger cesse d'appartenir au personnel de l'entreprise française pour devenir salarié de l'entreprise d'accueil auprès de laquelle il est durablement détaché, il ne peut plus se prévaloir de son contrat de travail initial et perd toute vocation aux dispositifs d'épargne salariale dans son entreprise d'origine* ».

A tort selon la Cour de cassation qui, au visa de l'article L. 3342-1 dans sa version applicable au litige, juge que le salarié détaché étant toujours présent à l'effectif de l'entreprise d'origine lors de cette période d'expatriation, il pouvait prétendre aux droits à participation ou intéressement.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602348?init=true&page=1&query=22-21.109&searchField=ALL&tab_selection=all