



---

## ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-  
Juin 2024

---

### ✓ ACTUALITE SOCIALE

- **Le Ministère du travail a publié un questions-réponses relatif à l'accès des salariés et des représentants du personnel aux zones sécurisées durant les JO**

Le questions-réponses invite notamment « *les employeurs dont l'activité sera affectée par la mise en place du système de Pass Jeux à organiser le travail des équipes durant cette période de façon que celui-ci soit effectué, autant que possible, en dehors des périodes d'activation* » et précise que « *s'il n'est pas possible de modifier l'organisation du travail, les employeurs devront informer les salariés susceptibles d'être concernés par l'obligation de détenir un Pass Jeux de procéder à la demande de QR code sur la plateforme mise en place par le ministère de l'intérieur. La présentation de ce Pass Jeux est demandée par la préfecture de police et s'impose à toute personne souhaitant avoir accès aux zones sécurisées* ».

Par ailleurs, il vient préciser les conséquences sur l'exécution du contrat de travail en cas de refus d'un salarié d'engager une démarche de Pass Jeux (QR code) pour les zones sécurisées ou de refus de délivrance d'un Pass Jeux par la préfecture de police et distingue deux situations :

- Si une réorganisation du travail des équipes est possible, le salarié sans Pass Jeux peut être affecté temporairement, pendant la période des JOP, à d'autres missions (sous réserve de son accord en cas de modification de son contrat) ;
- Si la réorganisation des missions n'est pas possible, le salarié sera dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail, ce qui entraînera la suspension de la rémunération.

Enfin, ce document vient éclairer la situation des représentants du personnel pour lesquels la liberté de circulation doit s'articuler avec le Code de la sécurité intérieure, pour ce qui est de l'accès aux zones protégées des grands évènements sportifs.

*« Par conséquent, dès lors qu'un dispositif d'autorisation administrative est prévu pour accéder à des périmètres tels ceux fixés par le décret n° 2024-365 du 23 avril 2024, les représentants du personnel devront disposer d'une telle autorisation ».*

- **Le Ministère du travail a publié un questions-réponses relatif au recours à l'activité partielle en raison des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP)**

Le questions-réponses distingue plusieurs situations dont le dénominateur commun est le caractère exceptionnel du recours à l'activité partielle :

- Pour les entreprises dont l'activité serait affectée par l'organisation et la tenue des Jeux Olympiques et Paralympiques : « *sauf cas exceptionnels et hors cas particulier des entreprises du BTP dont les chantiers ont été reportés, retardés, annulés ou non programmés en raison de la tenue des JOP, il ne sera pas possible de recourir à l'activité partielle en raison de l'organisation des JOP* » ;
- Pour les entreprises affectées par les restrictions de circulation : « *Sauf cas très exceptionnel, les entreprises affectées par les mesures de restriction de circulation décidées à l'occasion des JOP ne peuvent pas mobiliser le dispositif d'activité partielle* ». Cependant, une exception est tout de même prévue « *s'il était constaté que les conséquences de ces mesures sur l'activité de certaines entreprises étaient réellement significatives, certaines demandes pourraient être acceptées au cas par cas par les services de la DRIEETS, dès lors que l'entreprise serait en mesure de démontrer la réalité du lien entre ces mesures de restriction et la baisse significative de son activité* ».

Ce document précise « *les cas exceptionnels* » qui pourraient permettre à une entreprise d'avoir recours à l'activité partielle. Il s'agit des « *entreprises qui seraient directement affectées par une mesure administrative de fermeture (fermeture de la navigation sur la Seine, fermetures administratives liées à l'organisation de la cérémonie d'ouverture)* » qui « *pourront bénéficier, au cas par cas, de l'activité partielle sous réserve qu'elles démontrent que leur baisse d'activité y est bien directement liée* ».

Enfin, il fixe les informations spécifiques à fournir à la DDETS pour justifier sa demande d'activité partielle et précise notamment que « *tout dépôt de demande en lien avec les JOP devra se faire sur le motif « conjoncture économique » visé au 1° de l'article R. 5122-1 du Code du travail* ».

- **L'arrêté du 3 juin 2024 fixant les modèles de documents d'information prévus par l'article R. 1221-38 dans sa rédaction résultant de l'article 1er du décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne a été publié**

Afin de faciliter la mise en œuvre de la nouvelle obligation en matière d'informations des salariés sur les éléments clés de la relation de travail, cinq modèles sont annexés au présent arrêté.

- **Le décret n° 2024-588 du 25 juin 2024 modifiant pour l'année 2024 la date de transmission de l'information afférente au compte professionnel de prévention prévue à l'article D. 4163-31 du code du travail a été publié**

Aux termes de l'article D. 4163-31 du Code du travail :

*« Chaque année, l'organisme gestionnaire au niveau national enregistre sur le compte professionnel de prévention du salarié les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente sur la déclaration prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale.*

*L'organisme gestionnaire au niveau local dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement fait connaître au salarié par voie électronique, au plus tard le 30 juin, que l'information afférente à son compte est disponible sur un site dédié. A défaut, elle porte cette information à sa connaissance par lettre simple ».*

Pour l'année 2024, l'information visée au deuxième alinéa de cet article est transmise au salarié au plus tard le 30 septembre.

- **Le BOSS a été actualisé le 1<sup>er</sup> juillet 2024**

Plusieurs sujets ont été mis à jour et notamment :

- L'effectif : les modalités d'application au versement mobilité du dispositif de neutralisation des effets du franchissement de seuil sont précisées et les règles d'articulation avec les mesures d'atténuation des effets de seuils en vigueur avant le 1er janvier 2020 applicables à la contribution à la formation professionnelle sont ajoutées ;
  - L'avantage en nature : une clarification est apportée sur le sujet. Le Boss indique que *« l'arrêté du 28 mai 2024 relatif à l'évaluation de l'avantage en nature logement pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général modifie la référence de la valeur locative prévue par l'article 2 de l'arrêté du 10 décembre 2002 pour l'évaluation de l'avantage en nature lié à la mise à disposition par l'employeur d'un logement. La valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, cette dernière ayant été supprimée, est remplacée par la valeur locative cadastrale qui était déjà par renvoi la base de calcul. Cette clarification ne modifie pas le calcul de l'AEN ».*
- **Le décret n°2024-644 du 29 juin 2024 portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a été publié**

Ce décret précise les modalités d'application de plusieurs dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise relatives à la prime de partage de la valeur, au plan de partage de la valorisation de l'entreprise, aux avances sur intéressement et participation et à la labellisation des fonds d'épargne salariale au titre du financement de la transition énergétique ou écologique ou de l'investissement socialement responsable.



Le décret prévoit notamment :

- Les modalités d'affectation de la PPV à un PEE, PEI, PERCO ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise :
  - Le délai pour formuler la demande par les intéressés : délai maximum de quinze jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document les informant du montant qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement ;
  - Si l'entreprise dispose d'un plan mentionné ci-avant, chaque somme versée au titre de la prime de partage de la valeur fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie qui doit comporter un certain nombre de mentions.
- Les modalités de mise en œuvre du plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) :
  - Les conditions de dépôt : le PPVE doit être déposé dans les conditions de droit commun prévues pour les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprise et accompagné de pièces visées par le décret sur la plateforme de TéléAccords ;
  - Le contrôle par l'autorité administrative : celui-ci est effectué dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article D. 3345-5 du Code du travail. Toutefois, le délai de trois mois visé à l'alinéa 3 de l'article D. 3345-5 ne court qu'à réception des documents mentionnés au I nécessaires pour effectuer ce contrôle et sous réserve pour l'organisme d'en avoir préalablement informé le déposant dans ce même délai.
  - Le délai pour formuler la demande d'affectation à un PEE, PEI, PERCO ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise par les intéressés : délai maximum de quinze jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document les informant du montant qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement.
  - Une fiche d'information : le montant de référence attribué à chaque salarié et, le cas échéant, le critère de modulation qui lui a été appliqué font l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie après le dépôt du plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Cette fiche distincte indique également la règle de valorisation applicable et les conditions prévues pour pouvoir bénéficier de la prime à l'expiration du délai de trois ans.
- Le rehaussement du plafond de versement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne entreprise à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur quand cet abondement est destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise, ainsi que le plafond de versement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne pour la retraite collectifs et aux plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs.

- **Le décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a été publié**

Ce décret prévoit notamment :

- Trois nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale :
  - L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
  - L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
  - L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
    - « a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
    - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route ».
- Le rehaussement du plafond global des abondements de l'employeur au PEE de 8 % à 16 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1 du Code du travail.

Il précise également :

- Les modalités de calcul du seuil de onze salariés à partir duquel les entreprises non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation et réalisant des bénéfices réguliers doivent, à titre expérimental et pendant une durée de cinq ans, pour les exercices postérieurs au 31 décembre 2024, mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur ;
  - Les modalités de calcul du seuil de cinquante salariés ouvrant droit à l'exonération fiscale pour la prime de partage de la valeur.
- **Le Ministère du travail a publié un questions-réponses relatif au partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal**

A titre liminaire, il convient de rappeler que l'article 8 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'article 9 de l'accord national interprofessionnel signé le 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise impose aux entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mise en place de la participation de négocier obligatoirement sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise s'agissant du partage de la valeur.

Ces questions-réponses rappelle et/ou précise notamment :

- Les entreprises assujetties à cette obligation : *« il s'agit de toute entreprise assujettie à la participation eu égard à ses effectifs (50 salariés et plus), et qui dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux lorsqu'elle ouvre une négociation en matière d'intéressement ou de participation ».*

Est également concernée, l'entreprise *« ne dégageant pas un bénéfice net fiscal suffisant pour calculer une réserve spéciale de participation (RSP) ».*

- L'objet de la négociation : la négociation doit notamment porter sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice défini au 1° de l'article L. 3324-1 du Code du travail et il est précisé qu'il n'est pas possible de retenir une autre base que l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (comme par exemple, l'Excédent Brut d'Exploitation) ;
- Le périmètre de la négociation : *« les dispositifs d'intéressement et de participation pouvant être négociés au niveau de l'entreprise, de l'UES, du groupe ou infra-groupe, il en va de même pour cette négociation qui s'inscrit dans le même cadre ».*

Sur ce sujet, les questions-réponses précise également que *« la négociation de la définition de l'augmentation exceptionnelle du BNF s'inscrivant dans la négociation du dispositif d'intéressement ou de participation, elle se fait au même niveau » :*

- *« Si le dispositif est négocié au niveau du groupe, l'augmentation exceptionnelle du BNF sera définie au niveau du groupe » ;*
  - *« Dans le cas où par exemple un accord de participation est négocié au niveau du groupe et que l'intéressement est négocié au niveau des entreprises, le groupe peut faire le choix de renvoyer la négociation de l'augmentation exceptionnelle du BNF au niveau de chaque entreprise ;*
  - *« De même, une entreprise déjà couverte par un accord de groupe intégrant une clause spécifique relative à l'augmentation exceptionnelle des bénéfices au niveau du groupe peut décider de négocier la même clause relative à ses propres bénéfices dans le cadre d'un dispositif d'intéressement ou de participation qui lui serait propre ».*
- **Le Ministère du travail a publié un questions-réponses relatif à l'expérimentation d'une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés réalisant des bénéfices réguliers**

Ce dernier détaille notamment les entreprises concernées et les modalités de mise en œuvre du partage de la valeur.



- **Le décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail a été publié**

Un nouvelle section intitulée « Contre-visite » et les trois articles la composant (R. 1226-10, R. 1226-11 et R. 1226-12) sont insérés dans la partie réglementaire du Code du travail et viennent préciser les modalités et les conditions de la contre-visite médicale diligentée par l'employeur au domicile du salarié ou à un lieu communiqué par lui, ou sur convocation au cabinet du médecin mandaté par l'employeur pour effectuer la contre-visite.

- **L'arrêté du 24 juin 2024 relatif à l'habilitation des agents de contrôle du système d'inspection du travail pouvant procéder aux enquêtes sous pseudonyme a été publié**

Cet arrêté désigne les agents de contrôle de l'inspection du travail pouvant être habilités à procéder aux enquêtes sous pseudonyme aux fins de constater les infractions de travail illégal commises par la voie des communications électroniques

Il s'agit des agents de contrôle du groupe national de veille d'appui et de contrôle, rattaché à la direction générale du travail, prévu à l'article R. 8121-15 du code du travail, et des agents de contrôle des unités de contrôle régionales en charge de la lutte contre le travail illégal, prévues à l'article R. 8122-8 du code du travail.

Le texte précise que les agents de contrôle visés ci-avant sont autorisés à procéder aux actes d'enquête définis par l'article L. 8271-6-5 du code du travail, après une formation spécifique et doivent être habilités à cet effet.

## ✓ **JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE**

- **Licenciement et vie privée** : la remise d'un programme politique à des collègues en dehors du temps et du lieu ne peut justifier un licenciement pour faute grave du salarié disposant d'une ancienneté importante et d'un passé disciplinaire vierge (Cass. soc., 29 mai 2024, n°22-14.779)

La Cour de cassation rappelle le principe selon lequel « *un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, saufs'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail* ».

En l'espèce, un salarié avait été licencié pour faute grave aux motifs qu'il avait fait du prosélytisme politique auprès de collaborateurs durant le travail.

Or, la Cour d'appel avait relevé d'une part, pour l'un des salariés concernés, qu'il n'affirmait pas que les documents lui avaient été remis dans l'enceinte de l'entreprise et d'autre part, pour l'autre salarié, que la remise du programme politique était intervenue à l'issue d'une remise de trophées de l'entreprise à laquelle ils participaient, en dehors du temps et du lieu de travail.

Dans ces conditions, ces faits étant tirés de la vie privée du salarié, le licenciement était injustifié.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049641047?init=true&page=1&query=22-14.779&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049641047?init=true&page=1&query=22-14.779&searchField=ALL&tab_selection=all)



- **Licenciement économique et faute de l'employeur** : la décision d'installer la partie camping de l'établissement sans autorisation dans une zone où les terrains de camping et de caravaning sont interdits constitue une faute à l'origine des difficultés économiques de l'entreprise qui prive le licenciement économique de cause réelle et sérieuse (cass. soc., 29 mai 2024, n°22-10.654)

La Cour de cassation rappelle une jurisprudence constante selon laquelle « *la faute de l'employeur à l'origine des difficultés économiques de l'entreprise est de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement consécutif à ces difficultés* ».

En l'espèce, deux salariés contestaient leur licenciement pour motif économique.

La Cour d'appel avait relevé que ces difficultés, bien qu'avérées, résultaient d'une cessation partielle de l'activité qui trouvait son origine dans l'arrêté municipal du 1er juin 2017 ayant ordonné la fermeture immédiate de la partie camping de l'établissement installée sans autorisation dans une zone où les terrains de camping et de caravaning sont interdits, en contravention aux règles locales d'urbanisme.

Or, la décision d'installation relevait de la compétence et de la responsabilité des dirigeants de la société d'exploitation de sorte que la cessation partielle de l'activité à l'origine des difficultés économiques rencontrées par la société résultait d'agissements fautifs de l'employeur.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049641046?init=true&page=1&query=22-10.654.&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049641046?init=true&page=1&query=22-10.654.&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Licenciement disciplinaire** : la faute doit s'apprécier en prenant en compte le passé disciplinaire du salarié et l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur (Cass. soc., 29 mai 2024, n°22-18.328)

En l'espèce, un vendeur avait utilisé une scie à panneau, équipement dangereux pour lequel il était nécessaire d'être formé et habilité préalablement à tout usage, ce que le salarié n'ignorait pas, eu égard à son ancienneté.

Bien que reconnaissant le caractère fautif de ce comportement, la Cour d'appel a pris soin d'apprécier les circonstances entourant le manquement du salarié pour apprécier le caractère justifié ou non de la mesure.

Dans ces conditions, elle a notamment relevé que le salarié avait une ancienneté très importante (« *28 années au sein de l'entreprise* »), l'absence « *de sanctions ou reproches* » à son égard au cours de son parcours professionnel et que l'employeur n'établissait pas qu'il avait sensibilisé son salarié aux risques encourus dans le cadre de son obligation de sécurité.

En conséquence, la Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel ayant jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049641044?init=true&page=1&query=22-18.328.&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049641044?init=true&page=1&query=22-18.328.&searchField=ALL&tab_selection=all)



- **Inaptitude et reclassement** : l'avis d'inaptitude indiquant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement « *dans l'emploi* » dispense l'employeur de toutes recherches de reclassement (Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-13.522)

A la suite d'une visite de reprise, un salarié est déclaré inapte dans les termes suivants : « *inaptitude définitive au poste de travail du fait des contraintes posturales et manipulations suite à étude du poste et des conditions de travail. L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi* » et est licencié pour inaptitude.

Le débat portait sur la signification de la notion « *dans l'emploi* » indiqué dans l'avis d'inaptitude.

Dans la mesure où l'avis d'inaptitude ne précisait pas « *dans tout emploi* », la Cour d'appel a considéré que l'employeur n'était pas dispensé de son obligation de rechercher un poste de reclassement.

A tort selon la Cour de cassation qui juge que les termes de l'avis d'inaptitude dispensaient l'employeur de cette obligation.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733684?init=true&page=1&query=23-13.522&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733684?init=true&page=1&query=23-13.522&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Inaptitude et recevabilité de l'action** : la mention selon laquelle « *l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » permet de contester l'avis d'inaptitude conformément à l'article L. 4624-7 du Code du travail (Cass. soc., 3 juill. 2024, n°23-14.227)

Une salariée est déclarée inapte à son poste, l'avis d'inaptitude précisant que « *l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Contestant cet avis d'inaptitude, la salariée décide de saisir la juridiction prud'homale conformément à l'article L. 4624-7 du Code du travail selon lequel « *le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige [...]* ».

La Cour de cassation juge que la mention contenue dans l'avis d'inaptitude « *constitue une indication émise par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, de sorte que la contestation portant sur cette mention est recevable* ».

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049906522?init=true&page=1&query=23-14.227&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049906522?init=true&page=1&query=23-14.227&searchField=ALL&tab_selection=all)



- **Rupture conventionnelle et vice du consentement** : la rupture conventionnelle jugée nulle en raison d'un vice du consentement de l'employeur produit les effets d'une démission (Cass. soc., 19 juin 2024, n°23-10.817)

Sur la base du souhait de reconversion professionnelle dans le management d'un salarié, l'employeur avait accepté de conclure une rupture conventionnelle avec ce dernier.

Or, le salarié avait volontairement dissimulé à son employeur des éléments déterminants de son consentement à savoir « *le projet d'entreprise initié dans le même secteur d'activité auquel [étaient] associés deux anciens salariés* ».

Dans ces conditions, le consentement de l'employeur avait bien été vicié de sorte que la rupture conventionnelle était nulle et produisait les effets d'une démission.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049774941?init=true&page=1&query=23-10.817&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049774941?init=true&page=1&query=23-10.817&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Licenciement et propos à caractère sexiste** : les propos sexistes antérieurs non sanctionnés par l'employeur ne sauraient priver de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié ayant tenu des propos similaires postérieurement (Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-14.292)

Un salarié avait été licencié pour faute pour avoir adopté à l'égard de plusieurs de ses collègues de sexe féminin un comportement inconvenant, notamment des propos répétés à connotation sexuelle, sexistes, insultants, humiliants et dégradants à leur égard.

La Cour d'appel avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse en prenant notamment en considération le fait que le salarié avait tenu, par le passé, des propos similaires, et n'avait pas été sanctionné, alors que l'employeur en avait connaissance.

La Cour de cassation balaye l'argument relatif à l'absence de sanction antérieure du salarié et juge que les propos tenus sont de nature à caractériser « *un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement décidé par l'employeur* ».

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733690?init=true&page=1&query=23-14.292&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733690?init=true&page=1&query=23-14.292&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Indemnités de licenciement et mi-temps thérapeutique** : le mi-temps thérapeutique et l'arrêt maladie qui l'a précédé doivent être neutralisés pour fixer le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités de licenciement (Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-13.975)

Après un arrêt maladie de plus de 4 mois, une salariée a repris son travail en mi-temps thérapeutique jusqu'à son licenciement pour faute grave.

Bien que son licenciement ait été jugé sans cause réelle et sérieuse, la salariée considérait que le salaire de référence retenu par la Cour d'appel n'était pas correct.



La Cour de cassation lui donne raison et pose le principe selon lequel « *lorsque le salarié en raison de son état de santé travaille selon un temps partiel thérapeutique lorsqu'il est licencié, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 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 et que l'assiette de calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celle des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé* ».

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733698?init=true&page=1&query=23-13.975.&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733698?init=true&page=1&query=23-13.975.&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Contentieux AT/MP et droit de la preuve** : un enregistrement réalisé à l'insu de l'employeur aux fins de faire reconnaître sa faute inexcusable peut être jugé recevable (Cass. soc., 6 juin 2024, n°22-11.736)

Un salarié a déclaré avoir été victime d'un accident du travail résultant de violences verbales et physiques, qui a été pris en charge par la CPAM.

Parallèlement, le salarié et l'employeur avaient saisi la juridiction aux fins pour l'un, de faire reconnaître la faute inexcusable et pour l'autre, de voir déclarer la décision de prise en charge inopposable.

Afin de démontrer les violences, le salarié avait notamment produit un procès-verbal d'huissier de justice retranscrivant un enregistrement effectué sur le téléphone portable du salarié lors des faits.

Après avoir vérifié que la Cour d'appel avait bien recherché, « *si l'utilisation de l'enregistrement de propos, réalisé à l'insu de leur auteur, portait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée du dirigeant de la société employeur et le droit à la preuve de la victime* », la Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel ayant considéré la pièce recevable.

Par cet arrêt, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation fait sienne la jurisprudence de l'Assemblée Plénière de la Haute juridiction du 22 décembre dernier (Ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648) et donne une nouvelle illustration des règles désormais applicables en matière de preuve.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049689596?init=true&page=1&query=22-11.736&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049689596?init=true&page=1&query=22-11.736&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Droit de retrait** : la retenue de salaire ne suppose pas une décision judiciaire reconnaissant le caractère abusif du droit de retrait lorsque les conditions d'exercice de ce droit ne sont pas réunies (Cass. soc., 22 mai 2024, n°22-19.849)

Un employeur a procédé à des retenues sur salaire en raison de l'exercice par plusieurs salariés de leur droit de retrait.

Deux syndicats ont saisi le tribunal judiciaire aux fins de voir interdire à l'entreprise de procéder à des retenues salariales avant toute décision judiciaire reconnaissant le caractère abusif de l'exercice du droit de retrait.



Ne suivant pas le raisonnement tenu par les syndicats, la Cour de cassation juge que la reconnaissance judiciaire de l'exercice abusif du droit de retrait n'est pas un préalable à la retenue de salaire lorsque les conditions de cet exercice ne sont pas réunies.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602645?init=true&page=1&query=22-19.849&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049602645?init=true&page=1&query=22-19.849&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Horaire de travail** : le refus du passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ne saurait justifier le licenciement d'un salarié lorsque ce changement porte une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale (Cass. soc., 29 mai 2024, n°22-21.814)

En l'espèce, un salarié avait refusé trois affectations à un service de jour, raison pour laquelle son employeur l'avait licencié.

Pour justifier ses refus, le salarié avait invoqué la nécessité d'une présence diurne auprès d'un enfant handicapé, ce dont il justifiait par la production de la notification « *du versement de l'allocation d'éducation spécialisée pour sa fille âgée de sept ans et handicapée à 80 % pour laquelle la MDPH avait reconnu la prise en charge par les parents d'au moins 20 % des activités de l'enfant par une adaptation des horaires de travail* ».

La Cour de cassation, s'appuyant sur les constatations de la Cour d'appel, juge que « *le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour portant une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et était incompatible avec les obligations familiales impérieuses* », le licenciement était donc injustifié.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049641008?init=true&page=1&query=22-21.814&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049641008?init=true&page=1&query=22-21.814&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Période d'essai** : la durée des CDD, y compris discontinus, doit être déduite de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée conclu postérieurement (Cass. soc., 19 juin 2024, n°23-10.783)

Une salariée avait conclu trois contrats de travail à durée déterminée sur les périodes suivantes : du 18 au 31 mai 2017, du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2017 et du 1<sup>er</sup> au 30 août 2017.

Puis, le 4 septembre 2017, celle-ci avait été embauchée en CDI avec une période d'essai de deux mois, rompue le 15 septembre 2017 par l'employeur.

Dans la mesure où le deuxième et le troisième CDD étaient espacés d'un mois, la Cour d'appel avait estimé que seule la durée de ce dernier CDD devait être déduite de la période d'essai.

A tort selon la Cour de cassation qui, reprenant les constatations de la Cour d'appel, et notamment le fait « *qu'elle avait exercé à cette occasion en qualité d'infirmière dans différents services de soins sans aucune discontinuité fonctionnelle* », juge qu'il s'agissait de la même relation de travail qui s'était poursuivie de sorte que la durée de ces contrats devait être déduite de la période d'essai.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049774948?init=true&page=1&query=2310783&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049774948?init=true&page=1&query=2310783&searchField=ALL&tab_selection=all)



- **Discrimination en raison de l'identité de genre** : condamnation d'un employeur pour discrimination transphobe (Ch. Prud. Angers, 24 juin 2024, n°23/00342)

Une salariée en cours de transition de genre, mais dont l'état civil n'avait pas encore été modifié, avait « *décidé d'assumer sa nouvelle identité de genre en allant travailler telle qu'elle est dans la vie quotidienne, maquillée et des vêtements conformes à son identité sexuelle féminine* ».

Cette salariée s'était alors vu interdire par « *certaines membres du personnel de la hiérarchie* » l'utilisation de son nouveau prénom, qui « *lui ont fait des remarques et donné des consignes sur son maquillage* ».

Le Conseil de prud'hommes juge que la salariée est « *victime d'une discrimination en raison de son identité de genre, de par l'interdiction pour ses collègues d'utiliser son prénom féminin et de la désigner au féminin et de par les restrictions apportées à l'usage du maquillage en raison de son identité de genre et des restrictions apportées à l'expression de sa revendication de genre* ».

- **Licenciement et salarié protégé** : précisions sur le contrôle de l'administration en cas de contestation d'une autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour usage abusif du droit de retrait (CE., 28 mai 2024, n°472007)

Aux termes de l'article L. 4131-1 du Code du travail : « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

*Il peut se retirer d'une telle situation [...] ».*

En l'espèce, un salarié protégé avait fait usage de son droit de retrait à deux reprises :

- Le 4 janvier 2018 alors qu'il « *était observateur des procédures de chargement et de déchargement en cours, au motif que l'employeur n'avait pas mis à sa disposition un " pull " et un " tee-shirt " en complément de sa veste et de son pantalon de protection* », alors la notice des équipements de protection indiquait uniquement « *qu'il est seulement " souhaitable de porter sous (la) tenue EPI des matières qui ne risquent pas de fondre en cas d'élévation de température " et " déconseillé de porter la tenue à même la peau "* » ;
- Le 8 janvier 2018 alors qu'il était une nouvelle fois un simple observateur des procédures, « *au motif que la tenue de protection mise à sa disposition, qu'il n'avait portée qu'une fois, était sale* », alors que la notice du fabricant préconisait seulement un nettoyage régulier de la tenue.

L'inspecteur du travail avait autorisé le licenciement disciplinaire du salarié protégé.

Le Conseil d'Etat vient préciser le contrôle opéré par l'administration dans une telle situation :

- « *Dans le cas où l'autorité administrative est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour faute d'un salarié protégé au motif de l'exercice irrégulier du droit de retrait par le salarié, il lui appartient de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé* » ;



- « Lorsque tel est le cas, l'autorité administrative ne peut pas autoriser ce licenciement. Si tel n'est pas le cas, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de rechercher, conformément à ce qui est dit au point 5, si le comportement du salarié est constitutif d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier que son licenciement soit autorisé ».

Au vu des circonstances, l'inspecteur du travail avait pu retenir que les conditions prévues pour l'exercice du droit de retrait n'étaient pas satisfaites et ainsi autoriser le licenciement du salarié.

[https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049613273?init=true&page=1&query=472007&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049613273?init=true&page=1&query=472007&searchField=ALL&tab_selection=all)

## ✓ JURISPRUDENCE COLLECTIVE

- **Renvoi préjudiciel à la Cour de justice de l'Union Européenne** : la question de la prise en compte des salariés mis à disposition au sein de l'entreprise utilisatrice pour apprécier le seuil de 50 salariés au-delà duquel un plan de sauvegarde de l'emploi doit être établi est renvoyée à la CJUE (Cass. soc., 12 juin 2024, n°22-10.903)

Une salariée a contesté son licenciement pour motif économique estimant que « le nombre de travailleurs employés habituellement par la société, étant au moins égal au seuil de 50 personnes prévu à l'article L. 1233-61 du code du travail, celle-ci était tenue, aux termes de cette disposition, de procéder à une telle mise en oeuvre avant de le prononcer ».

La société a considéré que dans la mesure où les salariés mis à disposition n'étaient pas susceptibles d'être licenciés, et que, de facto, ils n'avaient pas vocation à bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, ils n'avaient pas à être pris en compte dans l'effectif.

La Cour de cassation décide de sursoir à statuer et demande à la CJUE de se prononcer sur le point de savoir « si les salariés mis à disposition d'une entreprise par une entreprise extérieure doivent être considérés comme ayant la qualité de travailleur habituellement employé par l'entreprise utilisatrice au sens de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 ».

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733780>

- **Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale** : l'exercice de fonctions syndicales permet de bénéficier de 18 jours au titre de ce congé (Cass. soc., 12 juin 2024, n°22-18.302)

Se posait ici la question de savoir quelle disposition était applicable à un membre suppléant du CSE, désigné délégué syndical entre :

- L'article 2145-1 du Code du travail selon lequel « Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours » ;

- L'article L. 2145-7 du Code du travail selon lequel « *la durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions* ».

La Cour de cassation juge que la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale d'un salarié exerçant des fonctions syndicales est de 18 jours maximum.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049733696>

Nous vous souhaitons d'excellentes vacances estivales et vous retrouvons en septembre prochain !