



Veille juridique du 8 au 20 décembre 2023

1. Désignation d'un RSS : les adhérents au syndicat doivent être à jour de leurs cotisations

Tout syndicat non représentatif qui remplit certains critères cumulatifs peut constituer une section syndicale dans une entreprise ou un établissement et y désigner un représentant de la section syndicale (c. trav. art. L.2142-1).

Pour ce faire, le syndicat doit compter au moins 2 adhérents dans l'entreprise ou l'établissement (Cass. soc. 8 juillet 2009, n°08-60599), lesquels doivent être à jour de leurs cotisations (Cass. soc. 10 février 2010, n°09-60159).

Un retard ou un différé de paiement des cotisations, même prévu par les statuts du syndicat, peut conduire à l'annulation par le juge de la désignation d'un RSS.

Le syndicat doit pouvoir prouver qu'il a au moins 2 adhérents ayant cotisé au jour de la désignation du RSS.
Cass. Soc. 22 novembre 2023, n°23-12596

2. Absence de titre de séjour : La carence du salarié peut justifier un licenciement

Pour pouvoir travailler en France, une personne de nationalité étrangère doit sauf exception, disposer d'un titre de séjour (c. trav. art. R.5221-3). Un employeur ne peut donc embaucher, conserver à son service ou employer un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité (c. trav. art. L.8251-1).

En cas de défaut de titre de séjour, l'employeur doit rompre le contrat de travail sur la base de ce motif.

Pour autant, le licenciement ne peut pas avoir lieu immédiatement après l'expiration du titre si le salarié justifie avoir fait une demande de renouvellement dans les 2 mois précédent l'expiration de sa carte de séjour (CESEDA, art. R.431-5). Par conséquent, **l'absence de titre de séjour fonde le licenciement immédiat, faute d'avoir justifié d'une démarche pour le renouveler.**

Cass. Soc. 29 novembre 2023, n°22-10004

3. Défaut d'information et consultation du CSE : Absence de préjudice subi par le salarié

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, l'employeur réunit le CSE au moins une fois par mois (c. trav. art. L.2315-21).

Si ce manquement constitue un délit d'entrave condamnable, cela ne permet pas pour autant au salarié privé d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts d'obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Dans un arrêt de principe, la Cour de cassation décide que « le manquement de l'employeur à l'obligation d'information et de consultation des instances représentatives du personnel n'est pas de nature à causer au salarié, un préjudice personnel direct ».

Quant à l'absence d'IRP dans l'entreprise non justifiée par un constat de carence, la Cour de cassation n'est pas revenue sur la possibilité qu'à chaque salarié d'obtenir une réparation de leur préjudice.

Cass. Soc. 22 novembre 2023, n°20-23640

4. Conséquences du refus du salarié de la proposition de modification de son contrat de travail

Lorsque l'employeur souhaite modifier un élément essentiel du contrat de travail du salarié (rémunération, poste, etc), celui-ci doit recueillir son accord. Si cette proposition a pour origine un motif économique énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail, le refus du salarié peut conduire l'employeur à procéder à son licenciement économique.

Une procédure est définie à l'article L. 1222-6 du Code du travail : « *lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément [...], il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. [...] A défaut de réponse dans le délai d'un mois, [...], le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.* »

La Cour de cassation précise que l'employeur **doit informer le salarié de ses nouvelles conditions d'emploi et des éventuelles mesures accompagnant la proposition afin de lui permettre de donner sa réponse en mesurant les conséquences de son choix.**

L'employeur n'a pas à se référer à l'article L. 1222-6 mais a seulement l'obligation d'énoncé un ou plusieurs motifs économiques cités à l'article L. 1233-3 : « [...] *suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.* »

Cass. soc. 8 novembre 2023, n°22-12412 FD

5. Licenciement verbal émanant du service des ressources humaines

La manifestation de la volonté de rompre le contrat de travail d'un salarié avant la notification écrite du licenciement est jugé comme un licenciement verbal, et est sans cause réelle et sérieuse.

Mais si cette manifestation émane du service des ressources humaines de l'entreprise, ce licenciement est-il verbal ?

La Cour de cassation considère « **que la rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié sa volonté de mettre fin au contrat de travail.** »

Ainsi, un courriel envoyé par le service des ressources humaines (non titulaire du pouvoir de direction) n'est donc pas un acte de l'employeur qui équivaut à un licenciement verbal. Le licenciement n'est donc pas sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 6 décembre 2023, n° 22-20414 D

6. Remplacement des titulaires et suppléants au CSE central

Le remplacement des membres titulaires et suppléants du CSE central n'est légalement pas prévu. Lorsqu'un titulaire et un suppléant cessent d'exercer leurs mandats en cours de mandat (décès, démission, rupture du contrat de travail, perte des conditions requises d'éligibilité), une nouvelle désignation doit avoir lieu.

La Cour de cassation considère que **les règles relatives aux modalités de remplacement d'un titulaire au CSE sont applicables au CSE central.** (C. trav. Art, L.2314-37)

Ainsi, sauf accord collectif en disposant autrement, **seul le titulaire au CSE central devra être remplacé, le suppléant au CSE central, à contrario, ne devra pas être remplacé.**

Cass. soc. 6 décembre 2023, n°22-21239 FB

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Coiffure et des professions connexes	Accord du 18 novembre 2022 formation professionnelle Avenant n° 47 du 11 mai 2023 classification	Arr. 8. dec. 2023 : JO, 16 dec. 2023 Arr. 8. dec. 2023 : JO, 15 dec. 2023
Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	Accord du 4 juillet 2023 maintien d'une contribution conventionnelle supplémentaire	Arr. 8. dec. 2023 : JO, 16 dec. 2023
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Accord du 15 mars 2023 formation professionnelle	Arr. 8. dec. 2023 : JO, 16 dec. 2023
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	Avenant n° 3 du 13 juillet 2023 formation professionnelle	Arr. 11. dec. 2023 : JO, 16 dec. 2023
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	Avenant du 27 janvier 2023 gratification	Arr. 8. dec. 2023 : JO, 15 dec. 2023
Travail mécanique du bois et des scieries, du négoce et de l'importation des bois	Avenant n° 5 du 15 juin 2023 Classifications et salaires minimaux	Arr. 22. sept. 2023 : JO, 9 dec. 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance ou sur le site de la FGTA-FO (<https://www.fgtafo.fr/>)