



Actualités législatives et réglementaires

▶ *Travailleurs de plateformes - Elections*

L'arrêté du 19 février 2024, relatif à la contribution financière allouée par l'Autorité des relations sociales des plateformes (ARPE) aux organisations dont la candidature a été déclarée recevable, destinée au financement de la campagne électorale pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est paru au *JO* du 20.

▶ *Mayotte - Allocation partielle d'activité*

Le décret n°2024-125 du 21 février 2024, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte, est paru au *JO* du 22.

Jurisprudence

▶ *Licenciement - Pluralité de motifs - Discrimination*

Lorsqu'une lettre de licenciement contient deux motifs, dont un fondé sur une discrimination en raison de l'état de santé, le juge ne peut se contenter de justifier le licenciement en ne retenant que le premier motif (Cass. soc., 14-02-24, n°20-20601).

▶ *Faute grave*

Constitue une faute grave, la pratique par le salarié d'un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés, ce qui était de nature à caractériser un comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise (Cass. soc., 14-02-24, n°22-14385).

▶ *Licenciement disciplinaire*

Le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable.

L'expiration de ce délai interdit à l'employeur qui a convoqué le salarié à un nouvel entretien préalable, de lui reprocher les mêmes faits que ceux reprochés lors d'un précédent entretien. Dans le cas où le salarié est convoqué à un deuxième entretien préalable au licenciement, l'employeur ne peut reprocher au salarié, dans la lettre de licenciement, des faits qui ont fait l'objet d'un précédent entretien préalable (Cass. soc., 14-02-24, n°22-19351).

▶ *Harcèlement - Préjudice - Prescription*

En matière de harcèlement et de réparation du préjudice, le délai de prescription est de 5 ans. Le point de départ de ce délai court à compter de la date à laquelle les faits ont cessé.

Le choix de fixer le point de départ du délai à la fin de la relation contractuelle avec le salarié, moment où les faits ont pris fin, ne constitue pas une violation des exigences de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, relatives au droit au procès équitable (Cass. soc., 14-02-24, n°22-22920).

▶ *Droit d'agir - Syndicats*

Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Néanmoins, l'action du syndicat ne peut pas porter sur une modification de la situation individuelle des salariés.

L'action d'un syndicat qui tend à ce qu'il soit ordonné à la société de régulariser la situation individuelle des salariés concernés au motif qu'ils ont été privés du versement des indemnités de douche qui leur seraient dues en application des dispositions conventionnelles, ne relève pas de l'intérêt collectif de la profession dès lors qu'elle tend à la modification de la situation individuelle des salariés concernés (Cass. soc., 14-02-24, n°22-20535).

▶ *Transfert partiel - Mandats - Licenciement*

Le transfert partiel d'activités, qui ne constitue pas un établissement distinct de l'entreprise doté d'institutions propres, emporte cessation des mandats des représentants du personnel dont le contrat s'est poursuivi avec le nouvel employeur à la date du transfert.

A condition qu'il ne soit pas clairement établi que l'activité en question constituait un établissement doté d'institutions propres, l'employeur n'a pas l'obligation de demander l'autorisation de licenciement à l'inspection du travail pour un salarié protégé, dont le mandat a pris fin à la suite d'un transfert partiel d'activité (Cass. soc., 14-02-24, n°22-19940).

▶ *Liberté d'expression - Licenciement - Abus*

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise, de sa liberté d'expression. Son abus peut justifier un licenciement pour insubordination seulement lorsque les propos attribués au salarié étaient réellement injurieux, diffamatoires ou excessifs.

En cas de licenciement pour insubordination basé sur l'abus de la liberté d'expression par le salarié, l'insubordination ne peut résulter uniquement de la violation des obligations contractuelles, même si cette violation rend le maintien du salarié dans

l'entreprise impossible en portant atteinte au pouvoir hiérarchique de l'employeur.

Le licenciement ne peut être justifié sans avoir préalablement examiné si les propos attribués au salarié étaient réellement injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. soc., 14-02-24, n°22-17332).

► **Ancienneté - Faute grave - Harcèlement**

L'ancienneté d'un salarié ne fait pas obstacle à la possibilité de le licencier pour faute grave en cas de comportements répréhensibles de sa part, constitutifs de harcèlement moral.

Les agissements d'un salarié ayant adopté un comportement caractérisé par des critiques, des moqueries, une violence verbale et physique, ainsi qu'une déstabilisation des relations professionnelles, associée à une forme de manipulation dépassant le cadre de simples plaisanteries entre collègues, engendrant une souffrance au travail, constituent ainsi une faute grave qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise, et ce, même en considération de son ancienneté (Cass. soc., 14-02-24, n°22-23620).

► **Inaptitude - Licenciement économique**

En présence d'une inaptitude du salarié, l'employeur a la possibilité de procéder à un licenciement pour motif économique plutôt que pour inaptitude, à condition que le reclassement du salarié soit rendu impossible en raison de la cessation définitive de l'activité de la société, et à condition qu'il ne soit pas allégué que la société appartienne à un groupe (Cass. soc., 14-02-24, n°21-24135).

► **Co-emploi**

L'immixtion permanente d'une société dans la gestion d'une association, entraînant une perte d'autonomie, constitue une situation de co-emploi. Cette situation ouvre le droit aux salariés de solliciter la condamnation de la société au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires et de dommages et intérêts pour rupture abusive sur ce fondement.

Créée par les dirigeants de la société, l'association ne disposait pas de clients propres et employait des salariées via des contrats aidés. La société prenait en charge l'intégralité de la gestion administrative de l'association.

Les fondateurs de l'association, qui étaient également dirigeants de la société, exerçaient un contrôle sur les décisions prises au sein de l'association, conduisant à la perte totale d'autonomie de l'association (Cass. soc., 14-02-24, n°22-15178).

► **CSE - Expertise - Risque grave**

La décision de recourir à une expertise pour risque grave par le CSE, doit être justifiée par l'existence d'un risque grave, identifié et actuel au jour de la décision, indépendamment d'autres justifications (Cass. soc., 14-02-24, n°22-18413).

► **Licenciement disciplinaire - Délai**

L'employeur ne peut justifier le licenciement d'un salarié pour violation de son devoir de non-concurrence et de loyauté, à moins de prouver que cette violation a effectivement eu lieu dans les deux mois précédant son licenciement.

L'employeur ne justifiait pas qu'il n'avait eu connaissance de l'existence de ces violations moins de deux mois avant de licencier le salarié, de sorte que les faits étaient prescrits au moment de l'engagement des poursuites disciplinaires (Cass. soc., 14-02-24, n°22-19325).

► **Harcèlement moral - Rôle du juge**

Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.

L'appréciation par le juge, séparée de certains faits et sans prendre en considération les documents médicaux produits, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les documents médicaux, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral, ne sont pas conformes aux articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail (Cass. soc., 14-02-24, n°21-24265).

► **CSE - Consultation - Licenciement économique**

L'employeur convoque et consulte les membres élus du CSE, notamment en ce qui concerne le projet de licenciement collectif. La procédure de licenciement collectif est considérée comme initiée à partir de la date d'envoi de la convocation pour la première réunion, sans qu'une forme particulière dans l'envoi de cette convocation ne soit exigée.

Ainsi, la remise en mains propres de la convocation pour la première réunion aux membres élus est considérée comme suffisante, déclenchant ainsi la procédure de licenciement (Cass. soc., 14-02-24, n°23-11864).

► **Cession d'activité - Critères d'ordre des licenciements**

Lorsqu'un employeur opte pour la cession de l'activité au sein d'un établissement et supprime l'ensemble des emplois, les critères d'ordre des licenciements pour motif économique n'avaient pas à être mis en œuvre (Cass. soc., 14-02-24, n°23-11864).

► **Géolocalisation - Preuve**

Un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la CNIL, et portées à la connaissance des salariés.

Le moyen de preuve tiré de l'utilisation d'un système de géolocalisation par l'employeur afin de contrôler la durée du travail des salariés, et de contrôler leur localisation pendant les pauses et les périodes de repos, est considérée comme illicite.

En conséquence, ce moyen de preuve ne peut être utilisé par l'employeur pour justifier des sanctions en cas de violation des obligations contractuelles du salarié relevées par ce système.

Le suivi des chauffeurs routiers a été utilisé par l'employeur pour, d'une part, contrôler la durée du travail quand le véhicule était pourtant équipé d'un chronotachygraphe et, d'autre part, surveiller le salarié et contrôler en permanence sa localisation en couvrant les pauses et les périodes de repos, entrant alors dans la

sphère de sa vie personnelle, ce dont il résultait que l'employeur avait détourné de sa finalité le traitement des données personnelles issues de la géolocalisation et avait porté atteinte à la vie personnelle du salarié (Cass. soc., 14-02-24, n°21-19802).

► **Licenciement - Pouvoir - Délai**

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

L'employeur, au sens de ce texte, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

Le responsable hiérarchique d'un salarié, informé des faits reprochés au salarié plus de deux mois avant le lancement de la procédure de licenciement, est assimilé à l'employeur.

Par conséquent, le licenciement du salarié pour ces mêmes faits, survenus plus de deux mois après la prise de connaissance par la société, est considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, les faits étant prescrits (Cass. soc., 14-02-24, n°22-14411).

► **Travailleur handicapé - Différence de traitement Rémunérations**

En cas d'allégation par un travailleur handicapé d'une différence de traitement en matière de rémunération, l'employeur doit apporter la preuve que cette différence était justifiée par des motifs indépendants de toute discrimination liée au handicap.

Un salarié se plaignant d'une discrimination salariale fondée sur sa situation de travailleur handicapé, a constaté que sa rémunération était inférieure à celle de son collègue de travail accomplissant le même travail, faisant ainsi ressortir que cet élément laissait présumer l'existence d'une discrimination.

La cour a jugé que l'employeur devait démontrer que cette différence de traitement était justifiée par des éléments extérieurs à toute discrimination en raison du handicap.

À défaut de justification, ladite différence de traitement n'était pas considérée comme justifiée (Cass. soc., 14-02-24, n°22-10513).

► **Licenciement - Mise à pied disciplinaire**

L'employeur ne peut justifier un licenciement en se basant sur des mises à pied disciplinaires prononcées il y a plus de 3 ans.

Un salarié ne peut pas être sanctionné à plusieurs reprises pour la même faute.

Un délai de plus de 3 ans s'est écoulé entre la notification de la mise à pied disciplinaire et la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Par conséquent, l'employeur ne pouvait justifier le licenciement du salarié en tenant compte de la sanction disciplinaire antérieure.

Étant donné que la mise à pied représente déjà une sanction disciplinaire, l'employeur ne peut invoquer les fautes qui ont déjà été sanctionnées, mais doit se limiter à invoquer les nouvelles fautes commises par le salarié (Cass. soc., 14-02-24, n°22-22440).

► **Salaire - Paiement - Bulletin de paie**

La remise du bulletin de paie ne suffit pas à caractériser le versement du salaire. L'employeur doit rapporter la preuve du paiement effectif du salaire (Cass. soc., 17-1-24, n°21-19040).

► **Licenciement - Qualification - Pouvoir du juge**

Si le juge a la possibilité de requalifier un licenciement pour faute grave en licenciement pour réelle et sérieuse, il peut également requalifier un licenciement pour insuffisance professionnelle en licenciement disciplinaire, et vérifier ainsi, si la procédure disciplinaire a été respectée (Cass. soc., 17-1-24, n°22-14114).

FOCUS

AGS : quand le droit communautaire est plus favorable que le droit français

La CJUE vient de rendre un arrêt majeur en matière de droit des salariés lorsqu'une entreprise est en procédure collective pour des difficultés qu'elle rencontre (CJUE, 22-2-24, Unedic AGS, C-125/23).

Les faits sont les suivants : une société fait l'objet d'une liquidation judiciaire. Plusieurs salariés prennent acte de la rupture de leur contrat de travail, pour divers manquements qu'ils reprochent à leur employeur.

La juridiction prud'homale estime que les prises d'actes sont justifiées. Elles produisent donc les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les indemnités sont inscrites au passif de la société placée en liquidation judiciaire. L'AGS intervient mais refuse de prendre en charge les créances issues de ces prises d'acte. Au stade d'appel, une cour d'appel va poser à la CJUE la question suivante :

Une institution de garantie de paiement de salaires, qui intervient lorsqu'un employeur est dans une procédure d'insolvabilité, peut-elle exclure de la garantie, les sommes qui résultent d'une prise d'acte d'un salarié, qui a été reconnue comme justifiée ?

La juridiction communautaire répond à cette question par la négative.

Elle énonce que le mode de rupture particulier, que constitue la prise d'acte, est motivé par un ou plusieurs manquements de l'employeur. Dès lors que le juge estime la prise d'acte justifiée, cela ne traduit pas une réelle volonté du salarié de quitter son emploi. C'est une volonté contrainte. La rupture est donc imputable à l'employeur.

Il y a donc lieu de considérer, qu'une prise d'acte admise par le juge équivaut à une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, et qu'ainsi, conformément à la directive 2008/94/CE,

relative à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, l'institution de garantie de paiement des salaires doit, dans ce cas, prendre en charge les indemnités subséquentes à cette prise d'acte.

Cet arrêt constitue une réelle avancée pour les salariés, en ce que la position de la CJUE est fondamentalement différente de celle de la Cour de cassation.

La Haute juridiction française, estime pour sa part, que la prise d'acte, (idem pour la résiliation judiciaire) étant une rupture à l'initiative du salarié et non de l'employeur, l'AGS n'a pas à prendre en charge les indemnités de rupture, les dommages-intérêts qui résulteraient du succès de cette action (voir en ce sens, Cass. soc., 2-12-20, n°18-22470).

Il faudra patienter pour voir si la Cour de cassation tire les enseignements de cet arrêt, et revoit sa position.