



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Information - Employeur - Déclaration unique

L'arrêté du 9 février 2024, relatif à l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 5 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, est publié au JO du 25.

### ► Bâtiment - Travaux publics - Salariés détachés

L'arrêté du 21 février 2024, relatif au document d'information remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics, est paru au JO du 25

### ► Commissaires de justice

L'arrêté du 27 février 2024, portant approbation des règles professionnelles des commissaires de justice, est paru au JO du 28.

## Jurisprudence

### ► Clause de non concurrence - Clause Pénale

La clause du contrat prévoyant une indemnité en cas de non-respect par le salarié de la clause de non-concurrence est une clause pénale et le juge peut réduire le montant de l'indemnité si celui-ci est jugé excessif.

Si une clause de non-concurrence figure dans le contrat de travail, employeur et salarié peuvent convenir à l'avance du montant de l'indemnité forfaitaire que le salarié devra verser à l'employeur en cas de violation de cette clause. Cette clause, est considérée comme une « clause pénale », et permet au salarié de demander au juge de réduire ce montant s'il est jugé excessif (Cass. soc., 14-02-24, n°22-17332).

### ► Préjudice d'anxiété - Amiante - Prescription

La prescription de la demande en réparation du préjudice d'anxiété à l'égard des salariés ayant été exposés à l'amiante, a pour point de départ le moment où les salariés ont eu connaissance de ce risque.

Le point de départ du délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété pour les salariés de la construction et de réparation navale, exerçant un métier énuméré à l'article 41, 2°, de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 (loi instituant l'Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante - ACAATA), est fixé à la date de publication de l'arrêté inscrivant l'établissement sur la liste des établissements de construction et de réparation navales (Cass. soc., 28-02-24, n°22-22233).

### ► Preuve - Manquement aux règles de prévention et de sécurité - Accident de travail

Lorsqu'un salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.121-2 du code du travail. Il revient donc à l'employeur de

démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé du salarié (Cass. soc., 20-02-24, n°22-15624).

### ► Droit à l'image - Préjudice

La seule constatation d'une atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation, dès lors qu'un salarié n'a pas donné son consentement à la diffusion de son image.

Ainsi, l'apparition d'un salarié sur une simple plaquette de présentation des concierges, adressée aux seuls clients de l'entreprise, réalisée à partir des photographies individuelles du visage et du buste des concierges ainsi que de photographies collectives, sans l'accord dudit salarié, ouvre droit à réparation (Cass. soc., 14-2-24, n°22-18014).

### ► Droit de l'UE - Rupture CDD

Est contraire au droit de l'Union, la réglementation nationale selon laquelle un employeur n'est pas tenu de motiver par écrit la résiliation avec préavis d'un CDD, alors que pour la résiliation d'un CDI, une obligation de motivation est prévue (CJUE, 20-2-24, KL, C-715/22).

### ► Préentions - Irrecevabilité

A peine d'irrecevabilité, les parties doivent présenter, dès leurs premières conclusions, l'ensemble de leurs prétentions sur le fond.

Une demande de nullité d'un licenciement ne tend pas aux mêmes fins que celle formée au titre d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ainsi les demandes formées par un salarié au titre d'un licenciement nul, alors qu'initialement ses conclusions portaient sur un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, doivent être jugées irrecevables (Cass. soc., 28-02-24, n°23-10295).

## FOCUS

### *L'action en justice d'un syndicat : un champ bien délimité*

L'action syndicale a, sur le plan judiciaire, un champ d'intervention que le législateur - ainsi que le juge - ont pris soin de délimiter.

En voici une illustration avec un arrêt du 14 février 2024 (Cass. soc., 14-2-24, n°22-20535).

En l'espèce, une convention collective prévoit que les salariés effectuant des travaux insalubres et salissants ont droit à une indemnité de douche dès lors que les locaux dans lesquels ils travaillent ne leur permettent pas de prendre une douche.

L'employeur, soumis à cette convention, ne paie pas cette indemnité. Un syndicat saisit le tribunal judiciaire afin d'obtenir le paiement de celle-ci au profit des salariés concernés.

Au stade de l'appel, le syndicat est débouté de sa demande au motif que son action ne vise que la régularisation de situations individuelles, et non la réparation d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Le syndicat forme alors un pourvoi en cassation.

Selon lui, le juge aurait dû apprécier si l'action n'était pas recevable sur le fondement de l'article L.2262-11 du code du travail qui vise à obtenir l'exécution par une partie d'engagements qu'elle a contractés.

La Cour de cassation, s'aligne sur la position des juges en appel. Elle estime que l'action telle qu'introduite par le syndicat n'a pas pour objet l'intérêt collectif de la profession, mais la régularisation de situations individuelles. Or une telle action, relève de la liberté personnelle du salarié, de son choix de défendre ses intérêts.

La Cour en profite pour faire une piqûre de rappel. Elle énonce dans la solution, « *qu'un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte* ».

Il a ainsi été admis qu'un syndicat puisse agir pour faire reconnaître l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession qui résulte du non-paiement d'une prime, et demander sur ce fondement des dommages-intérêts à l'employeur (Cass. soc., 22-11-23, n°22-14807). En revanche, le syndicat ne peut intenter une action en justice pour obtenir le paiement de ladite prime pour les salariés concernés (même arrêt).

Par l'arrêt du 14 février 2024, la Cour s'efforce donc à définir les situations dans lesquelles un syndicat a la qualité à agir.

La solution posée par le présent arrêt n'est donc pas nouvelle. La Cour de cassation a, par exemple jugé irrecevable l'action d'un syndicat en reconnaissance d'un contrat de travail (Cass. soc., 23-1-08, n°05-16492). Ce droit étant exclusivement attaché à la personne du salarié. Idem pour la contestation d'un transfert de contrat de travail (Cass. soc., 12-7-17, n°16-10460).

L'action du syndicat aurait pu prospérer, on peut supposer, si le syndicat avait agi sur le fondement de l'article L.2262-9, qui est une action en substitution et vise à faire respecter une convention collective et autorise le syndicat à agir à la place du salarié.

En guise de conclusion, il est possible d'énoncer que l'action en justice d'un syndicat ne peut embrasser toutes les revendications...