



Actualités législatives et réglementaires

► C2P

Deux arrêtés sont parus au JO du 2 mars :

- l'arrêté du 2 février 2024 fixant les modalités de transmission des données de prise en charge des frais afférents aux projets de reconversion professionnelle mentionnés au 4° du I de l'article L 4163-7 du code du travail ;
- l'arrêté du 2 février 2024 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte professionnel de prévention au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L 4163-7 du code du travail.

► Travailleurs étrangers

L'arrêté du 1^{er} mars 2024, modifiant l'arrêté du 1^{er} avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, est paru au JO du 2 mars.

► Conseil d'Etat

Le décret n°2024-167 du 1^{er} mars 2024, créant la section des études, de la prospective et de la coopération du Conseil d'Etat et modifiant le code de justice administrative, est paru au JO du 2.

► Conseil supérieur de la Prud'homie

L'arrêté du 26 février 2024, portant nomination de la présidente du Conseil supérieur de la prud'homie, est paru au JO du 5 mars.

Jurisprudence

► Accident de trajet

La chute du salarié survenue alors qu'il déneigeait son véhicule devant son domicile, en préparation de son départ pour son lieu de travail, s'étant produit à un horaire habituel de départ pour son lieu de travail est un accident de trajet (Cass. civ. 2^{ème}, 29-2-24, n°22-14592).

► Accident de travail - Suspension du contrat

Un salarié peut être victime d'un accident de travail durant un arrêt de travail pour maladie.

Le malaise d'un salarié, dont le contrat de travail était suspendu en raison de la maladie, survenu lors de sa comparution devant une instance chargée de statuer sur une sanction disciplinaire, a été considéré comme un accident du travail. En effet, le salarié était soumis à l'autorité de son employeur lors de cette comparution, indépendamment de la suspension de son contrat de travail (Cass. soc., 14-2-24, n°22-18798).

► Licenciement - ATMP - Inaptitude

Les règles protectrices en matière de licenciement 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 professionnelle au moment du licenciement (Cass. soc., 28-2-24, n°22-19878).

► Contrat de travail - Journaliste

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Le caractère variable du montant des piges, sont impropres à caractériser l'indépendance du journaliste de sorte que la présomption de salariat qui y est attachée ne peut être renversée pour ce motif (Cass. soc., 28-2-24, n°22-17380).

► Preuve - Heures de travail Heures complémentaires

Constituent des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire, et permettant à l'employeur d'y répondre, la production de bulletins de paie avec mention des heures complémentaires, ainsi qu'un échange de courriels entre le salarié et l'employeur dans lesquels l'employeur lui demande d'accomplir plus d'heures si cela est nécessaire (Cass. soc., 28-2-24, n°22-18150).

► **Preuve - Heures de travail
Heures supplémentaires**

Constitue un élément suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire, la production par un salarié d'échanges de mails à des heures tardives, peu importe l'absence de caractère urgent, qui permettent de reconstituer le temps de travail du salarié (Cass. soc., 28-2-24, n°22-22506).

► **Inaptitude - Licenciement**

Un salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel et déclaré inapte par le médecin du travail, ne peut être licencié pour un autre motif que l'inaptitude.

La procédure visant à prononcer un licenciement pour faute après la déclaration d'inaptitude du salarié ne peut être légalement mise en œuvre. Le salarié ne pouvait être licencié pour un motif autre que l'inaptitude (Cass. soc., 28-2-24, n°22-23568).

► **Transfert d'entreprise - Survie des accords**

Lors d'un transfert d'entreprise, les conventions et accords collectifs applicables dans l'entité transférée sont automatiquement mis en cause, sans que le nouvel employeur ait à les dénoncer et à informer les salariés, le IRP et les délégués syndicaux, des conventions et accords collectifs de travail nouvellement applicables.

L'accord continu de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, à partir de sa mise en cause et non de l'information des salariés (Cass. soc., 28-2-24, n°22-18369).

► **Licenciement nul - Discrimination
Remboursement des revenus de remplacement**

Lorsque le licenciement d'un salarié est nul en raison de son état de santé, l'employeur est tenu de rembourser à Pôle emploi les revenus de remplacement perçus par le salarié entre son licenciement nul et sa réintégration, dans la limite de 6 mois (Cass. soc., 28-2-24, n°21-25520).

► **Preuve - Durée du travail
Heures supplémentaires**

Quand bien même un salarié bénéficie d'une certaine liberté dans l'organisation de son travail, l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées par le salarié doit être en mesure de fournir des éléments permettant de justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié qui prétend avoir effectué des heures non rémunérées (Cass. soc., 28-2-24, n°22-20648).

► **Accident de travail**

Existe un lien de causalité entre l'accident de travail et le manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, l'accident de travail survenu lors d'un accident de la route du salarié, pendant qu'il circulait avec son véhicule de service, exposé à

une fatigue accrue, car son employeur ne lui avait pas accordé la durée minimale de repos requise (Cass. soc., 28-2-24, n°22-21406).

► **Astreinte**

Doivent être considérées comme du temps de travail effectif, les permanences durant lesquelles le salarié, sans être assigné dans les locaux ou à proximité de ceux-ci, doit se tenir prêt à répondre à l'appel du dispatcheur de manière à se trouver sur les lieux de l'intervention qui lui était désigné, dans un délai de 30 minutes, ce qui affecte très significativement sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc., 28-2-24, n°22-21406).

► **Licenciement pour inaptitude
Remboursement des revenus de remplacement**

Le remboursement par l'employeur des indemnités chômage qui ont été versées au salarié du jour de son licenciement à la date du prononcé du jugement, n'est pas prévu par l'article L 1235-4 en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, consécutif à l'inaptitude du salarié (Cass. soc., 28-2-24, n°22-16482).

► **Intérêt à agir - Syndicat**

La conclusion de conventions de forfait avec des salariés qui n'y sont pas éligibles, selon les critères établis par l'employeur, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Le syndicat a donc intérêt à agir afin de solliciter des dommages-intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession et non-respect aux regard des dispositions conventionnelles portant sur les conditions d'éligibilité des salariés aux conventions de forfait en heures (Cass. soc., 28-2-24, n°21-25596, n°21-25598).

► **Visite de reprise - Absence - Licenciement**

L'absence du salarié, résultant de l'omission de la visite de reprise après un arrêt de travail, laquelle aurait dû être planifiée par l'employeur, ne peut justifier un licenciement.

En effet, le contrat étant suspendu en raison de la maladie, le salarié qui s'absente en raison du défaut de visite de reprise, ne peut en aucun cas être licencié pour absence sur ce motif (Cass. soc., 28-2-24, n°22-19156)

► **Résiliation judiciaire - Accident du travail-
Preuve**

Dans le cadre d'une demande en résiliation judiciaire formulée par un salarié suite à un accident du travail, la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Lorsqu'une action est fondée sur un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité ayant causé un accident du travail, la charge de la preuve pèse sur ce dernier, lequel doit alors démontrer qu'il avait bien pris toutes les

mesures nécessaires pour protéger ses salariés (Cass. soc., 28-2-24, n°22-15624).

► **Reprise d'activité - Secteur privé - Secteur public**

Lors de la reprise d'une activité privée par un employeur public, celui-ci doit : soit proposer au salarié transféré un contrat de droit public dans les mêmes termes que son contrat de droit privé, soit procéder à son licenciement si les dispositions législatives ou réglementaires applicables ne permettent pas à la personne publique de maintenir le contrat. Pendant cette période, en l'absence de proposition de contrat de droit public ou de licenciement, les salariés transférés continuent de percevoir leur rémunération conformément aux conditions énoncées dans leur contrat de droit privé.

Une commune, ayant repris l'activité d'une association, a refusé de reprendre une salariée sans lui proposer de contrat de droit public et sans engager de procédure de licenciement. En conséquence, la commune est tenue de verser les salaires à compter de la date de transfert de cette activité jusqu'à la date de résiliation judiciaire (Cass. soc., 6-3-24, n°22-22315).

► **Licenciement - Vie personnelle
Liberté d'expression**

Un motif lié à la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, à moins qu'il ne constitue une violation par l'intéressé d'une obligation découlant de son contrat de travail.

Dès lors que ces échanges relèvent de la sphère privée du salarié, se déroulant au sein d'un groupe restreint de personnes et n'ayant pas vocation à être rendus publics, les opinions exprimées par le salarié n'ont en outre eu aucun impact sur son emploi, ses relations avec les usagers ou ses collègues, et il n'est pas établi qu'elles auraient été divulguées en dehors du cadre privé, l'employeur ne pouvait, pour procéder au licenciement de la salariée, se fonder sur le contenu des messages litigieux, qui relevaient de sa vie personnelle (Cass. soc., 6-3-24, n°22-11016).

► **Prud'hommes - Droit international et européen**

Pour les instances introduites devant les conseils de prud'hommes antérieurement au 1^{er} août 2016, lorsque la décision d'une juridiction d'un État membre est reconnue en France, les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties, formées dans le cadre d'une nouvelle procédure devant la juridiction prud'homale, sont déclarées irrecevables, pourvu que leur fondement ait pris naissance avant la clôture des débats de l'instance antérieure devant la juridiction étrangère (Cass. soc., 6-3-24, n°19-20538).

► **CEDH - Liberté d'expression du salarié**

La Cour européenne des droits de l'Homme a jugé que la Turquie avait enfreint la liberté d'expression d'un salarié, protégé par l'article 10 de la CEDH.

La condamnation du salarié faisait suite à une décision des tribunaux locaux validant le licenciement d'un ingénieur informatique qui avait adressé un courriel au service des ressources humaines critiquant des dysfonctionnements au sein de son entreprise.

La CEDH a jugé que la sanction n'était pas proportionnée au but légitime poursuivi et que les motifs invoqués pour justifier la sanction n'étaient ni « pertinents » ni « suffisants » (CEDH, 20-2-24, n°48340/20).

► **Insuffisance professionnelle**

Ayant constaté que le salarié a bénéficié en avril d'un entretien d'évaluation au cours duquel sa responsable lui a fait part de son insuffisance professionnelle, lui a précisé les améliorations attendues pour y remédier et lui a dit rester à sa disposition pour l'accompagner, que la salariée a pu s'expliquer et que l'entretien a donné lieu à un compte-rendu écrit, qui lui a été transmis, le juge a pu décider que le contrat de travail avait été exécuté de bonne foi et que son licenciement pour insuffisance professionnelle avait été notifié en décembre à l'issue d'une procédure régulière et reposait sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 17-2-24, n°22-20430).

FOCUS

UES : tout le monde est invité !

Un groupe d'entreprises s'agrandit en accueillant de nouvelles sociétés. La nécessité se fait donc sentir de revoir la représentation du personnel à l'échelle de ce groupe redimensionné.

Une organisation syndicale représentative avant l'agrandissement, n'est pas conviée à la négociation du nouveau périmètre de l'unité économique et sociale (UES) au prétexte qu'elle ne serait plus représentative suite à l'agrandissement du groupe. C'est ce litige qui a amené la Cour de cassation à se prononcer sur les accords portant création ou élargissement du périmètre dans un arrêt du 6 mars 2024 (Cass. soc., 6-3-24, n°22-13672).

Le syndicat demandeur au pourvoi, en l'espèce, argumente sur le fait qu'il résulte de l'article L 2313-8 du code du travail, que toutes les organisations syndicales représentatives dans les différentes entités juridiques qui composent ou vont composer l'UES doivent être invitées à la négociation de l'accord portant création ou modification de l'UES.

Selon le syndicat, la cour d'appel a violé cet article, en appliquant de manière erronée les articles L 2232-37 et L 2232-38 du code du travail, relatifs aux accords interentreprises. En appliquant ces articles, la représentativité des organisations syndicales a été recalculée en tenant compte des audiences de chacune des entreprises du groupe y compris les dernières arrivées.

Le nouveau calcul a eu pour effet d'évincer le syndicat, auteur du pourvoi en cassation, puisqu'il n'atteignait plus les 10% une fois les nouvelles entités prises en compte.

Or, l'UES est régie par les articles L 2313-8 et L 2313-9 du code du travail, la Cour de cassation donne ainsi crédit à l'argumentaire du syndicat, et rejette l'appréciation qu'avaient portée les juges du fond.

L'accord portant création ou modification d'une UES, n'est pas un accord interentreprises, les articles L 2232-37 et L 2232-38 n'étaient donc pas applicables, juge la Cour de cassation.

Il n'y avait donc pas lieu, et c'est le sens de cet arrêt, de recalculer la représentativité des organisations syndicales à l'échelle du groupe. Dès lors que celles-ci sont représentatives dans les entités qui composent ce groupe, elles doivent être conviées à la négociation qui a pour objet l'UES.

La Cour avait déjà adopté cette solution dans un précédent arrêt qu'elle a pris soin de rappeler dans la présente affaire (Cass. soc., 10-11-10, n°09-60451).

La solution paraît protectrice du droit syndical. Elle préserve les organisations syndicales déjà présentes et leur pouvoir de négocier, en refusant un nouveau calcul, qui aurait eu comme conséquence de réduire le nombre d'interlocuteurs à la table des négociations.

Un argument qui peut être séduisant pour la tenue des réunions, mais qui a comme inconvénient de nier la diversité du paysage syndical, et également celle des opinions des salariés qui appartiennent à des groupes.