



## Veille juridique du 1<sup>er</sup> au 14 mars 2024

### 1. Précisions relatives à la mobilisation du C2P

La loi retraite a prévu que les personnes exposées à des facteurs de risques professionnels peuvent, en utilisant leur C2P, obtenir la prise en charge de projet de reconversion en vue d'accéder à un emploi non exposé.

Les modalités d'utilisation du C2P ont été fixées par un décret du 10 août 2023 (n°2023-760) et viennent d'être complétées par deux nouveaux arrêtés du 2 février.

Lorsqu'il demande le financement d'une action de formation, le titulaire du C2P fait l'objet d'un **accompagnement préalable par un opérateur du conseil en évolution professionnelle** qui doit transmettre à l'association transitions pro une attestation justifiant cet accompagnement (daté de moins de 6 mois à la date de la demande d'utilisation des points).

Les ATpro **doivent transmettre trimestriellement à la Caisse nationale d'assurance maladie, la liste des dossiers ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge et l'état d'avancement du projet.**

*Arrêté. 2 fév. 2024, NOR : TSSD2401886A, JO 2 mars*

*Arrêté. 2 fév. 2024, NOR : TSSD2401888A, JO 2 mars*

### 2. Résiliation judiciaire consécutive à un accident du travail : la charge de la preuve pèse sur l'employeur

Par principe, le salarié qui sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur doit établir la réalité des manquements qu'il allègue (C. Civ, art. 1353).

Il en va autrement quand lorsqu'il est invoqué des manquements relatifs aux règles de prévention et de sécurité ayant causé un accident du travail. **Dans ce cas, ce n'est pas au salarié de justifier de la réalité du manquement commis par l'employeur mais c'est à ce dernier de démontrer qu'il avait bien pris toutes les mesures de prévention et protection exigées par la loi.**

Dans cet arrêt le salarié considérait que son employeur avait manqué à son obligation de sécurité, faute de lui avoir fourni les équipements de protection individuelle, ce qui avait causé une grave blessure à la main. La Cour de cassation a estimé que le salarié invoquant de tel manquement n'avait pas à justifier ses dires et expliquer les circonstances de l'accident.

Cette solution s'applique également au régime de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

*Cass. soc. 28 fév. 2024, n°22-15.624*

### 3. Modification du périmètre de l'UES : invitation à négocier de tous les syndicats représentatifs

L'accord interentreprise a pour particularité d'être conclu entre des entreprises distinctes (c. trav. art. L.2232-36). Les syndicats représentatifs sont ceux qui totalisent au moins 10% des suffrages après « addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises concernées lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation » (c. trav. art. L.2232-37).

Dans cette affaire la cour d'appel considérait que l'accord négocié entre deux groupes de sociétés pour étendre une UES s'analysait en un accord interentreprise. Pour ce faire, pour pouvoir participer aux négociations, chaque syndicat devait être représentatif à l'échelle des deux groupes d'entreprises prises dans leur ensemble.

**La Cour de cassation rejette cette position et déclare que l'accord qui reconnaît une UES ou qui en modifie le périmètre n'est pas un accord interentreprises et doit être conclu selon les règles de droit commun. Tout syndicat représentatif dans l'une des entités concernées doit pouvoir participer aux discussions.**

*Cass. soc. 6 mars 2024, n°22-13672*

### 4. Télétravail et indemnité d'occupation du domicile à verser

Dans l'hypothèse où la médecine du travail préconise le télétravail et seulement dans cette hypothèse, la Cour d'appel a été amenée à se prononcer sur l'obligation de l'employeur de verser une indemnité d'occupation du domicile.

Dans cet arrêt du 21 décembre 2023, **la cour considère que l'indemnité d'occupation du domicile du salarié est due quand le télétravail est préconisé par le médecin du travail** pour un salarié déclaré apte à reprendre un poste en télétravail, même si l'employeur met un local professionnel à sa disposition.

Le montant de cette indemnité est à définir compte tenu de la sujétion particulière que représente l'occupation professionnelle du domicile et des frais que cette occupation engendre. L'indemnité peut également varier compte tenu du taux d'occupation du domicile du salarié.

En l'espèce, le salarié avait fait valoir qu'il occupait 4m<sup>2</sup> de son domicile. L'indemnité due sera donc calculée sur le montant total de son loyer, divisé par le nombre de mètres carrés qu'il occupe au titre de son activité professionnelle.

*CA Paris 21 décembre 2023, n° 20-05912.*

### 5. Licenciement à la suite d'un mail critiquant la gestion de l'entreprise

Un salarié avait été licencié par son employeur à la suite d'un mail envoyé aux services ressources humaines indiquant des dysfonctionnements au sein de son entreprise. Les juridictions locales avaient validé ce licenciement. Le salarié a donc porté cette question devant la Cour européenne des droits de l'homme et du citoyen « CEDH ». La France s'est engagée à se conformer aux arrêts rendus par la CEDH. Cette décision est donc importante pour les juges français dans les contentieux relatifs à la liberté d'expression du salarié.

La CEDH considère que « toute personne a le droit à la liberté d'expression », « sauf abus ».

Ainsi, pour évaluer s'il y a eu un abus à cette liberté fondamentale, les juges devront vérifier, **les conséquences dommageables pour l'employeur**, en tenant compte du **contexte professionnel dans lequel il s'inscrit, sa portée et son impact potentiel sur le lieu de travail. La sanction devant être proportionnée au but légitime poursuivi.**

Par conséquent, l'employeur avant de prendre une décision sur une éventuelle sanction disciplinaire du salarié devra vérifier l'ensemble de ces éléments.

De plus, en France, l'employeur devra également examiner que les propos tenus ne sont pas injurieux, diffamatoires ou excessifs.

*CEDH, 20 février 2024, n° 48340-20.*

## 6. Présomption de l'origine professionnelle de la maladie du salarié

Le Code de la sécurité sociale institue une présomption d'origine professionnelle de toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau. (C. séc. Soc. Art. L. 461-1)

Seuls les travaux effectués personnellement par la victime permettent une reconnaissance via le tableau des maladies professionnelles. Si les travaux ne sont pas effectués par la victime, l'origine professionnelle de la maladie ne peut pas être établie par présomption.

Dans cette hypothèse, la victime devra donc démontrer que la maladie a été directement causée par le travail habituel qu'elle a exercé.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> ch., 29 février 2024, n° 21-20688 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
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros de viandes  Coopératives et SICA bétail et viande	Accord interbranche du 17 juillet 2023 relatif à l'utilisation par les coopératives et entreprise de la branche bétail et viande des CQP de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Arr. 7. mars. 2024: JO, 14 mars. 2024
Personnels des structures cynégétiques	Avenant n°18 du 21 décembre 2023 rémunération	Arr. 7. mars. 2024 : JO, 14 mars. 2024

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

# swile

## Ce midi, partagez l'addition avec votre boss sans forcément déjeuner avec votre boss.

La Swile Card, c'est la possibilité  
de dépenser jusqu'à 25 €  
de titres-resto par jour.

**Envie d'aller encore plus loin ?**  
Ajoutez votre CB perso pour  
qu'elle prenne le relai sur  
vos dépenses quotidiennes.



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS  
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE CARTE.

TITRES-RESTO | TITRES CADEAUX | DÉPLACEMENTS PRO

[swile.co](https://swile.co)