



## Veille juridique du 15 mars au 03 avril 2024

### 1. Entreprises de moins de 50 salariés : pas de Représentant syndical auprès du CSE

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un RS au CSE, choisi parmi les membres du personnel éligibles au CSE (c. trav. art. L.2314-2).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit RS au CSE (c. trav. art. L.2143-22).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, **la Cour de cassation exclu définitivement par cet arrêt la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE.**

Elle considère d'une part, qu'il existe un principe de non-cumul des mandats entre élu du CSE et représentant syndical au CSE (cass. soc. 11 septembre 2019, n°18-23764) alors que pour les entreprises de moins de 50 salariés, seul un élu du CSE peut être désigné comme délégué syndical.

D'autre part, **la désignation dérogatoire d'un délégué syndical autre qu'un membre du CSE, résultant d'une disposition conventionnelle, n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un RS au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

*Cass. soc. 20 mars 2024, n°23-18331*

### 2. Activités sociales et culturelles : discrimination liée à l'ancienneté des salariés

Le code du travail ne régit pas les conditions d'attribution des ASC aux salariés. La jurisprudence et l'administration ont pu cependant préciser que les ASC du CSE ne doivent pas être attribuées de façon ou sur la base de critères discriminatoires (cass. soc. 16 avril 2008, n°06-44839).

S'agissant du critère de l'ancienneté, le ministère du travail avait pris position en 2014 en estimant que « *la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage soit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes ce qui n'apparaît pas [...] compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise* » (rép. Pallois n°43931, JO 6 mai 2014, AN quest. P. 3688).

Néanmoins, l'URSSAF estime que si les prestations du CSE doivent bénéficier, sans discrimination, à l'ensemble des salariés, cela peut être réservé à ceux ayant une ancienneté dans la limite de 6 mois (Guide pratique, Comité sociale et économique, édition 2024, p.5).

**La Cour de cassation se range du côté de l'administration :** « *l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.* » La clause d'un règlement intérieur de CSE imposant une ancienneté de 6 mois pour bénéficier des ASC est illicite.

*Cass. soc. 3 avril. 2024, n°22-16812*

### 3. Utilisation de l'image d'un salarié conditionnée à l'obtention de son accord

Un employeur ne peut pas capter, conserver, reproduire ou utiliser l'image d'un salarié sans son accord. En cas d'atteinte au droit à l'image, la réparation est automatique, le salarié n'a pas à démontrer de préjudice subi (cass. soc. 19 janvier 2022, n° 20-12420).

Dès lors que l'employeur ne conteste pas avoir utilisé l'image du salarié à des fins commerciales et que le salarié atteste qu'il n'a pas donné son accord à cette utilisation, **le juge doit faire droit à sa demande de réparation.**

*Cass. soc. 14 février 2024, n°22-18014*

### 4. Départ à la retraite du salarié pendant une procédure disciplinaire

Le salarié d'une entreprise avait reçu une convocation à un entretien préalable pour une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Après avoir reçu cette convocation et avant la date de l'entretien préalable, le salarié notifie à son employeur son départ à la retraite.

La Cour de cassation s'est donc prononcée sur un éventuel détournement de procédure.

Celle-ci indique que l'employeur ne rapportait pas la preuve dans cette affaire d'un abus de droit de la part du salarié. Ainsi, le salarié est « **libre de faire valoir ses droits à la retraite dès lors que ceux-ci lui sont ouverts, nonobstant l'engagement d'une procédure de licenciement disciplinaire** ». Il n'y avait donc pas de détournement de procédure dans cette affaire.

*Cass. soc. 20 mars 2024, n°22-20880 FD.*

### 5. Signature de la convention de rupture le jour de l'entretien : rupture conventionnelle

Lorsque l'employeur et le salarié souhaitent conclure une rupture conventionnelle, ceux-ci doivent respecter plusieurs étapes. Ils doivent convenir ensemble du principe et des modalités de la rupture conventionnelle individuelle au cours d'un ou plusieurs entretiens, puis par la suite, ils doivent formaliser cette rupture en signant la convention prévue à cet effet. Sans cela, la procédure est considérée comme irrégulière. (C. trav. Art, L. 1237-11 à 13)

La Cour de cassation s'est prononcée sur la question de savoir si le salarié pouvait signer la convention de rupture le jour de l'entretien.

Pour la Cour, la chronologie des faits a son importance, dès lors que la signature de la convention n'intervient pas avant le premier entretien, il n'y a pas de vice du consentement. Ainsi, **l'entretien et la signature de convention de rupture peuvent avoir lieu le même jour**, puisque le Code du travail n'instaure pas un délai minimum entre la date de cet entretien et la signature de la convention de rupture

*Cass. soc. 13 mars 2024, n°22-10551 FB.*

### 6. Aide à domicile à temps partiel : les cas de présomption de temps plein

L'article L. 3123-6 du Code du travail, indique que le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit, dans lequel doit figurer certaines mentions, dont « **la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, et sauf pour les salariés des entreprises d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois** ».

La convention collective d'une salariée d'une entreprise d'aide à domicile (ESAP – CCN - IDCC 3127) indiquait que **le contrat devait également contenir la mention des plages prévisionnelles indicatives de travail et d'indisponibilité du salarié.**

Le contrat de travail de la salariée prévoyait la durée mensuelle de travail, mais n'indiquait pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ni les plages prévisionnelles indicatives de travail et d'indisponibilité.

Pour la Cour de cassation, seule l'absence des mentions relatives à la durée du travail exigées par l'article L. 3123-6 permet de faire présumer que le contrat conclu à temps partiel est un contrat à temps plein. L'absence de mentions exigées uniquement par la convention collective n'entraîne pas de présomption à temps plein.

Cass. soc. 13 mars 2024, n° 21-20.421.

### **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.

<b>Convention collective</b>	<b>Accord visé</b>	<b>Arrêté d'extension</b>
Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	avenant n° 5 du 18 décembre 2023 recrutement avenant n° 1 du 18 décembre 2023 création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranches. avenant n° 4 du 16 octobre 2023	Arr. 22. mars. 2024: JO, 28 mars. 2024  Arr. 22. mars. 2024: JO, 3 avril. 2024
Boulangerie-pâtisserie	avenant n° 133 du 14 décembre 2023 relatif à la prime de fin d'année	Arr. 14. mars. 2024 : JO, 30 mars. 2024
Restauration rapide	Avenant n° 66 du 28 avril 2023 conditions d'emploi, l'attractivité et qualité de vie au travail	Arr. 22. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Industries de produits alimentaires élaborés	accord n° 115 du 3 novembre 2023 prévoyance	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Industries alimentaires diverses	avenant n° 21 du 8 décembre 2023 prévoyance	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers	avenant n° 4 du 23 novembre 2023 à l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019 du régime frais de santé	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	avenant du 14 novembre 2023 à l'accord du 11 juillet 2017 régime de prévoyance des non cadres	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Charcuterie de détail	avenant n° 49 du 7 décembre 2022 prévoyance collective	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Commerces de gros	accord du 23 octobre 2023 prévoyance collective pour les salariés non-cadres	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Industrie laitière	avenant n° 6 du 17 novembre 2023 à l'accord national du 26 novembre 2003 prévoyance	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024

Industries de transformation des volailles	accord de méthode du 26 juin 2023 classifications	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Coiffure et professions connexes	avenant n° 6 du 14 septembre 2023 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé	Arr. 12. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Hôtels, cafés, restaurants	accord du 10 novembre 2022 sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle	Arr. 22. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024
Commerce de détail non spécialisé	accord du 17 janvier 2023 durée et modalités d'aménagement du temps de travail	Arr. 22. mars. 2024 : JO, 3 avril. 2024

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



## ÉPARGNE SALARIALE

### Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions  
sur [malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE