



## Actualités législatives et réglementaires

### ► CPF - Permis de conduire

Le décret n°2024-444 du 17 mai 2024, portant application de l'article 3 de la loi n°2023-479 du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire, est paru au JO du 18.

### ► Conseillers prud'hommes

L'arrêté du 16 mai 2024, fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025, est paru au JO du 19.

## Jurisprudence

### ► Transfert d'entreprise - Avantages Engagement unilatéral

Lors d'un transfert de contrats de travail conformément à l'article L 1224-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation légale de maintenir les avantages résultant d'engagements unilatéraux qui étaient en vigueur au moment du transfert et dont bénéficiaient les salariés transférés. Il lui est strictement interdit de refuser à ces mêmes salariés le droit de profiter des avantages issus d'engagements unilatéraux en cours au sein de l'entreprise d'accueil (Cass. soc., 22-5-24, n°23-10214).

### ► Droit de retrait - Retenue sur salaire

Dans le cas où un salarié exerce son droit de retrait sans que les conditions légales pour le faire soient réunies, l'employeur est autorisé à effectuer une retenue sur salaire, à condition qu'aucune décision judiciaire n'ait encore été rendue sur le caractère abusif ou non du retrait (Cass. soc., 22-5-24, n°22-19849).

### ► Clause de non-concurrence - Office du juge

Le juge ne peut décider de réduire le champ géographique d'application d'une clause de non-concurrence dont l'étendue a été jugée trop large, dès lors que seule sa nullité est invoquée par le salarié (Cass. soc., 22-5-24, n°22-17036).

### ► Clause de non-concurrence - Violation Nullité

Dès lors qu'un salarié a violé la clause de non-concurrence pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée avant que sa nullité soit judiciairement constatée, l'employeur est fondé à solliciter le remboursement de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle le salarié n'a pas respecté sa clause (Cass. soc., 22-5-24, n°22-17036).

### ► Salarié protégé - Transfert - Office du juge

Le tribunal judiciaire n'a pas compétence pour juger de l'autorisation de transfert accordée à un salarié protégé par l'inspecteur du travail. Cette décision administrative ne peut être contestée devant une juridiction judiciaire et n'a pas à être examinée quant à

sa légalité si aucune contestation n'a été soulevée à cet égard pendant la procédure (Cass. soc., 22-5-24, n°22-14984).

### ► Instruction - Médecin inspecteur du travail

Dans le cadre d'une mesure d'instruction ordonnée sur le fondement de l'article L 4624-7 du code du travail, si le juge constate qu'aucun médecin inspecteur du travail n'est disponible pour mener la mesure d'instruction conformément à la procédure accélérée au fond, il peut nommer un autre médecin qui ne soit pas inspecteur du travail (Cass. soc., 22-5-24, n°22-22321).

### ► Discrimination - Handicap - Preuve

Le salarié qui se prévaut, à des fins de nullité, du caractère discriminatoire de son licenciement pour inaptitude au motif que l'employeur n'a pas tenu compte de son statut de travailleur handicapé et des garanties qui en découlent, doit suivre le processus probatoire établi pour les cas de discrimination.

Il doit alors présenter devant le juge des éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'une discrimination, par exemple un refus implicite de l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables ou de répondre à une demande de saisine d'un organisme spécialisé (Cass. soc., 15-5-24, n°22-11652).

### ► PSE - Obligation de reclassement

Il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi homologué par l'administration a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification (Cass. soc., 15-5-24, n°22-20650).

### ► Mandat - Réintégration - Indemnité

Un salarié exerçant un mandat d'administrateur d'une mutuelle a droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent, ainsi qu'au paiement de l'indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement nul et sa réintégration (Cass. soc., 15-5-24, n°22-24492).

### ► **Faute grave - Qualification**

Les refus répétés du salarié de plusieurs propositions de poste, avec des variations dans la durée mensuelle de travail et l'horaire quotidien, ne peuvent être considérés comme constitutif d'une faute grave justifiant le licenciement (Cass. soc., 15-5-24, n°23-10552).

### ► **Privilège de juridiction française Action à l'étranger**

L'introduction par le salarié d'une action à l'étranger, fait présumer la renonciation au privilège de juridiction française à moins qu'il soit démontré que le demandeur n'a pas agi sciemment et librement.

Le salarié qui a fait le choix de saisir en premier la chambre de résolution des litiges de la fédération algérienne de football, conformément à la clause compromissoire insérée au contrat de travail, et qui a formé appel, contre la décision rendue par cette chambre, a renoncé au privilège de juridiction française (Cass. soc., 15-5-24, n°22-18993).

### ► **Négociation de branche - Fusion**

Avant de négocier une convention ou un accord de branche dans de nouveaux champs conventionnels découlant de la fusion de branches existantes, les partenaires sociaux doivent préalablement obtenir un arrêté de représentativité des organisations syndicales (Cass. soc., 15-5-24, n°22-16028).

### ► **Salarié détaché - Intéressement - Participation**

Le salarié détaché, dont le contrat de travail est maintenu avec l'entreprise d'origine jusqu'à son licenciement, appartient aux effectifs de cette entreprise durant son expatriation et conserve le droit de bénéficier des dispositifs d'intéressement et de participation (Cass. soc., 15-5-24, n°22-21109).

### ► **Harcèlement moral - Discrimination Résiliation judiciaire**

Des propos tenant à la couleur de la peau d'une salariée tenu lors d'un repas de Noël d'entreprise peuvent être discriminatoires et constitutifs de harcèlement moral discriminatoire, justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, ayant les effets d'un licenciement nul (Cass. soc., 15-5-24, n°22-16287).

### ► **Mise à pied conservatoire - Licenciement Faute grave**

L'employeur n'est pas dans l'obligation de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave (Cass. soc., 15-5-24, n°22-17216).

### ► **Action du syndicat - Accord collectif**

L'action d'un syndicat en exécution d'un accord collectif, qu'il en soit ou non signataire, n'est pas subordonnée à la mise en cause de tous les signataires de l'accord (Cass. soc., 15-5-24, n°22-12780).

### ► **Accord de substitution - Rémunération**

L'accord de substitution signé lors d'un transfert peut prévoir des dispositions rétroactives à la date de mise en cause de la convention ou l'accord antérieur dès lors que ces dispositions ne privent pas un salarié des droits qu'il tient de la loi, notamment les dispositions de l'article L 2261-14 du code du travail, ou du principe d'égalité de traitement pour une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution.

Si la structure de rémunération des salariés transférés a été modifiée par l'accord de substitution tout en maintenant le montant brut de leur rémunération, alors ces modifications sont rétroactives à la date de mise en cause de l'accord (Cass. soc., 15-5-24, n°22-17195).

### ► **Repos dominical - Liberté d'entreprendre**

Le principe du repos dominical n'est pas attentatoire à la liberté d'entreprendre et ne constitue pas une discrimination religieuse indirecte.

Un commerce de détail alimentaire casher peut donc être interdit d'employer des salariés le dimanche après 13 heures (Cass. soc., 15-5-24, n°22-23399).

## FOCUS

### **Démission : quand elle est voulue, c'est mieux !**

La règle est inchangée, une démission, pour être valable, doit être claire et non-équivoque. Il arrive, tout de même, qu'un salarié mal accompagné se fasse piéger. L'employeur doit donc toujours être vigilant face à une lettre de démission et doit s'assurer que celle-ci découle bien d'une volonté dénuée de toute ambiguïté du salarié de quitter son emploi.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 7 mai 2024 (Cass. soc., 7-5-24, n°22-23749), rappelle, avec vigueur, le devoir de vigilance qui s'impose face à une démission.

En l'espèce, un salarié qui s'était absenté de l'entreprise avait demandé à son épouse de prévenir son employeur de cette absence. Il avait, à cet effet, laissé à son épouse, une lettre vierge avec sa signature.

L'épouse n'a pas réellement respecté la volonté du salarié, puisqu'au lieu de rédiger une lettre informant l'employeur de l'absence du salarié, elle a rédigé une lettre de démission.

Le salarié demande sa réintégration, elle est refusée.

Il saisit alors le juge pour demander à ce que la rupture du contrat soit analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Débouté en appel, il forme alors un pourvoi en cassation.

Au moyen de son pourvoi, le salarié énonce que la démission doit procéder d'une volonté claire et non équivoque. Il ajoute qu'une démission établie par un tiers n'est valable que si elle est rédigée en présence du salarié et qu'elle donne lieu à une information précise du salarié sur les conséquences de son acte.

La Haute juridiction donne raison au salarié.

Elle rappelle au visa des articles L 1231-1 et L 1231-7, que « *la démission ne peut résulter que d'une manifestation claire et non équivoque de volonté du salarié de rompre le contrat de travail* ».

La Cour relève que les juges avaient constaté que le salarié avait envoyé une lettre vierge à son épouse, que cette dernière a complétée.

Les juges ont ensuite estimé qu'aucun élément ne démontrait que l'épouse avait mal compris les intentions du salarié. Or, de ces différents faits, les juges ne pouvaient que conclure à une absence de volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner. La Cour casse de ce fait, l'arrêt de la cour d'appel.

La solution n'étonne guère. A la lecture des faits, rien ne laissait supposer que le salarié souhaitait effectivement quitter son emploi. L'absence d'instruction de la part du salarié, et la seule lettre vierge, fût-elle signée de sa main, sont insuffisantes à caractériser une volonté de démissionner.

Il faut savoir, qu'une démission établie par un tiers n'est pas en soi irrégulière. La Cour de cassation a déjà jugé par le passé, que la lettre de démission rédigée par un tiers est valide, lorsque par exemple, elle a été traduite dans la langue maternelle du salarié et que ce dernier a été avisé des conséquences pécuniaires de sa décision et qu'il l'a tout de même maintenue (Cass. soc., 22-2-00, n°98-40650) ; ou encore quand un employeur a rédigé une lettre de démission que le salarié a ensuite signée, le salarié ne sachant ni lire, ni écrire, mais qu'il avait été informé par un collègue de la différence entre une démission et un licenciement (Cass. soc., 5-4-06, n°05-40768).

La Cour de cassation exerce un contrôle lourd sur les décisions des juges du fond en matière de démission, en atteste, en l'espèce, l'emploi du terme violation de la loi. Les juges disposent d'une appréciation souveraine en la matière, mais en cas de doute, ils ne peuvent qu'invalider la démission.

On retiendra de cet arrêt, qu'en matière de démission, on n'est jamais mieux servi que par soi-même.