



Actualités législatives et réglementaires

► *Demandeurs d'emploi*

Le décret n°2024-517 du 6 juin 2024, relatif à la dotation annuelle versée par France compétences pour la formation des demandeurs d'emploi, est paru au *JO* du 8.

► *Assemblée nationale*

Le décret du 9 juin 2024, portant dissolution de l'Assemblée nationale, est paru au *JO* du 10.

► *CDD multi-remplacements*

Le décret n°2024-533 du 10 juin 2024, modifiant le décret n°2023-263 du 12 avril 2023 définissant les secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation prévue par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, est paru au *JO* du 12.

► *Travailleurs indépendants - Représentativité*

L'arrêté du 10 juin 2024, relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles de travailleurs indépendants dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2025, est paru au *JO* du 12.

► *Plein emploi – Outre-mer*

L'ordonnance n°2024-534 du 12 juin 2024, portant adaptation des dispositions de la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, est parue au *JO* du 13.

► *Hygiène - Sécurité - Amiante*

L'arrêté du 4 juin 2024, modifiant l'arrêté du 14 août 2012 relatif aux conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement, aux conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres d'amiante et aux conditions d'accréditation des organismes procédant à ces mesurages, est paru au *JO* du 14.

► *Partage de la valeur*

La loi n°2024-537 du 13 juin 2024, visant à accroître le financement des entreprises et l'attractivité de la France, est parue au *JO* du 14 et modifie le code du travail.

Jurisprudence

► *Inaptitude - RATP*

La réforme d'un agent, en l'absence de reclassement à la suite de l'avis d'inaptitude à son poste statutaire émis par le médecin du travail, ne peut être prononcée que sur proposition de la commission médicale, et ce, peu important la durée du congé pour maladie de l'intéressé (Cass. soc., 12-6-24, n°22-20963). NB : Cette décision est prise au regard des dispositions du statut du personnel de la RATP, dans sa version antérieure à celle adoptée le 31 janvier 2020 et publiée le 7 novembre 2020.

► *Inaptitude - Reclassement*

Un avis d'inaptitude mentionnant expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi dispense l'employeur de son obligation de reclassement en vertu de l'article L.1226-2-1 (Cass. soc., 12-6-24, n°23-13522).

► *Réserve spéciale de participation*

Il résulte de l'article L.3326-1, qu'une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, dont la sincérité n'est pas contestée, (servant de calcul pour déterminer la réserve de participation des salariés) ne peut être remise en cause dans un litige relatif à la participation, quand bien même l'action en contestation de ces montants est fondée sur la fraude ou l'abus de droit invoqués à l'encontre des actes de gestion de l'entreprise. L'attestation établie par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes pour le calcul de la réserve spéciale de participation n'est susceptible d'être entachée d'un défaut de sincérité que lorsque le montant du bénéfice net ou des capitaux propres figurant sur cette attestation est différent de celui déclaré à l'administration fiscale pour l'établissement de l'impôt (Cass. soc., 12-6-24, n°23-14147 et n°22-10011).

► **Obligation de sécurité - Harcèlement**

Un employeur ayant connaissance de faits constitutifs d'un éventuel harcèlement (dénoncés par un salarié) n'est pas dans l'obligation de diligenter une enquête interne (Cass. soc., 12-6-24, n°23-13975).

► **Appel - Demande nouvelle**

Un salarié demande devant le CPH la nullité de son licenciement. En appel, il ajoute une demande de dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure.

La cour d'appel déclare cette demande irrecevable au motif qu'il s'agissait d'une prétention nouvelle formée en cause d'appel tendant à voir indemniser un nouveau préjudice sur un fondement juridique différent.

La Cour de cassation sanctionne la cour d'appel. Il revenait à la cour d'appel de « *rechercher, même d'office, si la demande d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement n'était pas la conséquence ou le complément nécessaire de la demande de la salariée tendant à dire le licenciement à titre principal nul* » (Cass. soc., 12-6-24, n°23-13975).

► **Mi-temps thérapeutique - Salaire de référence**

Lorsque le salarié en raison de son état de santé travaille selon un temps partiel thérapeutique et qu'il est licencié, *quid* du salaire de référence pour le calcul des différentes indemnités de rupture ?

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est le salaire perçu par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

L'assiette de calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celle des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé (Cass. soc., 12-6-24, n°23-13975).

► **Compétence - CPH - PSE**

Il résulte du principe de séparation des pouvoirs que le juge judiciaire est incompétent (même par voie d'exception) pour juger un litige portant sur une contestation relative à la définition des catégories professionnelles visées par les suppressions d'emploi au regard des emplois existants dans l'entreprise au moment de l'élaboration d'un PSE validé par la Direccte (Cass. soc., 12-6-24, n°23-12969).

► **Compétence - Juge - Nouvelle Calédonie**

Le litige mettant en cause la validité du contrat de droit public appliqué au salarié d'un employeur de droit privé dont l'activité est reprise par une personne publique gérant un service public administratif, à la suite du transfert d'une entité économique autonome, relève de la compétence des juridictions de l'ordre administratif.

En l'espèce, la conclusion par les salariés, initialement soumis au droit privé avec une commune, en application de la délibération n°486 du 10 août 1994 portant création du statut général des fonctionnaires des communes de Nouvelle-Calédonie,

d'un contrat de travail de droit public à durée déterminée afin de faire face temporairement à la vacance d'un emploi et dans l'attente de l'organisation d'un concours de recrutement dans la fonction publique, plaçait les salariés sous le régime du droit public.

Ainsi, le différend opposant les salariés à la commune, à propos de la validité de ce contrat de droit public, relevait de la compétence du juge administratif (Cass. soc., 12-6-24, n°23-12170).

► **Licenciement disciplinaire**

Constitue une faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse, le fait pour un salarié de tenir envers des collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, et ce, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur sur le sujet (Cass. soc., 12-6-24, n°23-14292).

La Cour rappelle l'obligation de sécurité de l'employeur envers ses salariés sur ce sujet.

► **Barème**

Le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté qui est licencié sans cause réelle et sérieuse peut bénéficier d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire (Cass. soc., 12-6-24, n°23-11825).

Est censuré, l'arrêt d'une cour d'appel estimant qu'en application du barème, « *le salarié qui bénéficie d'une ancienneté inférieure à un an dans une entreprise employant moins de onze salariés ne peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

► **Droit de retrait**

L'appréciation de la légitimité de l'exercice du droit de retrait ne consiste pas à rechercher si l'employeur a commis un manquement (en l'espèce, respecter les mesures prescrites par les autorités gouvernementales pendant la crise sanitaire).

Le juge doit seulement rechercher si, au moment de l'exercice de ce droit, le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (Cass. soc., 12-6-24, n°22-24598).

► **Droit de retrait - Salarié protégé**

Un salarié protégé qui n'a pas de motif raisonnable de penser être exposé à un danger grave et imminent qui utilise abusivement son droit de retrait, combiné à son refus de venir travailler une journée sans motif légitime peut être licencié pour faute si l'inspection du travail, saisie d'une demande d'autorisation de rupture de son contrat, juge que les faits invoqués présentent une gravité suffisante (CE, 28-5-24, n° 472007).

► **Accident de travail - Faute inexcusable Preuve**

Un salarié qui déclare avoir été victime d'un accident du travail à la suite de violences verbales et physiques commises par le gérant de la société peut, lors de la demande de reconnaissance de l'accident du travail et de la faute inexcusable de l'employeur, produire comme preuve l'enregistrement sonore de l'altercation, réalisé à l'insu du gérant à l'aide de son téléphone portable, retranscrit par un huissier de justice.

En effet, d'une part, la production de cette preuve était indispensable pour permettre à la victime de faire reconnaître le caractère professionnel de l'accident résultant de l'altercation, ainsi que la faute inexcusable de son employeur, et, d'autre part, l'atteinte à la vie privée du dirigeant de la société employeur était strictement proportionnée au but poursuivi, à savoir établir la réalité des violences subies par le salarié et contestées par l'employeur (Cass. civ., 2^{ème}, 6-6-24, n°22-11736).

FOCUS

CFESES : qui peut bénéficier des 18 jours ?

Un salarié, élu membre suppléant de son CSE d'établissement et DS d'établissement, souhaite bénéficier d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) de treize jours, il transmet une demande à son employeur.

L'employeur a refusé la demande du salarié en raison du *quantum* de jours de formation CFESES demandé. L'employeur considérait que le salarié n'étant pas animateur de stages et sessions de formation, il ne pouvait prétendre au bénéfice des 18 jours de CFESES.

La Cour de cassation a apporté de multiples précisions sur le *quantum* du CFESES et les conséquences d'un refus injustifié de l'employeur d'octroyer 18 jours à son salarié (Cass. soc., 12-6-24, n°22-18302).

La Cour rappelle que le CFESES est de droit pour le salarié pouvant en bénéficier.

Quid du quantum de CFESES pour un salarié élu au CSE et DS ?

La durée totale des CFESES pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut dépasser 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales (art. L. 2145-1 ; L. 2145-7).

Il s'agit de maxima individuels qui se combinent par ailleurs avec un maximum global évalué au niveau de l'établissement.

Qu'entend-on par « animateur des stages et sessions » et « salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales ».

La loi est silencieuse sur le sujet.

Selon une circulaire du 3 novembre 1987 (Circ. DRT n°87/11), peuvent bénéficier des 18 jours de formation, tous les salariés :

- exerçant une fonction d'animation des stages de formation dans le domaine économique, social et syndical,
- et de tous ceux auxquels les organisations syndicales envisagent de confier une responsabilité, ou qui exercent déjà une telle responsabilité, dans le cadre de l'entreprise ou hors de celle-ci.

En l'espèce, l'employeur refusait d'octroyer 18 jours de CFESES à un salarié élu suppléant au CSE d'établissement et DS d'établissement.

L'employeur évoquait une « lecture combinée » des articles L.2145-1 et L. 2145-7. Par ailleurs, il balayait la circulaire DRT n°87/100 du 3 novembre 1987 au motif qu'elle serait dépourvue de portée normative.

La Cour de cassation censure le raisonnement de l'employeur en rappelant les dispositions de l'article L.2145-1 du code du travail.

Selon cet article, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du CFESES prévu à l'article L.2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

La Cour précise que : « Cette disposition est propre aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, auxquels les dispositions de l'article L.2145-7 [les 12 jours] ne sont pas applicables ».

C'est donc à bon droit que la cour d'appel a jugé que le seul fait d'être élu suppléant au CSE d'établissement et DS d'établissement ouvrait droit au bénéfice des 18 jours de CFESES et a, en conséquence, ordonné à la société d'autoriser le CFESES de 13 jours demandé par le salarié.

Le salarié et le syndicat (intervenant à l'instance) pouvaient-ils demander des dommages et intérêts pour entrave au droit syndical pour refus injustifié de l'employeur d'un CFESES de 13 jours ?

Le non-respect des dispositions des dispositions sur le CFESES n'entre pas dans l'entrave au droit syndical prévue par l'article L.2146-1. Le salarié et le syndicat sont déboutés sur ce point.

L'employeur est-il tenu de consulter le CSE lorsqu'un désaccord s'élève quant à la durée du CFESES ?

La Cour répond étonnement par la négative par une lecture littérale de l'article L.2145-11 qui n'envisage le refus de l'employeur que lorsque l'absence du salarié est susceptible de générer des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Il faut comprendre de cet arrêt que c'est uniquement dans le cas où le CFESES est refusé par l'employeur pour le motif énoncé à l'article L.2145-11 (absence générant des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise) que le CSE doit être consulté.

Le CSE n'a donc pas à être consulté lorsque le refus d'octroyer le CFESSES concerne uniquement le nombre de jours de congé de formation demandé.

Rappelons qu'en l'espèce, le litige, portant sur le *quantum* du nombre de jours dont disposait le salarié, avait conduit l'employeur à refuser son CFESSES, sans avoir à demander l'avis du CSE.

Reste une question : *quid* de la procédure prud'homale à un litige portant sur le *quantum* du CFESSES ?

En effet, c'est dans l'article L 2145-11 sur la possibilité de l'employeur de refuser le CFESSES en raison des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise que se trouve (en alinéa 3) la spécificité procédurale tenant à la procédure accélérée devant le CPH (=passage direct devant le BJ).

Ainsi, en suivant le raisonnement de la Cour, la divergence portant sur le nombre de jours de congés de formation semble ne pas bénéficier de la procédure accélérée au fond (bien que ce point n'a pas été soulevé en l'espèce).

Le salarié est-il en droit d'obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait du refus abusif de l'employeur de son CFESSES ?

Oui, le seul constat que l'employeur n'a pas donné de suite favorable à une demande de congé qu'il aurait dû accorder de plein droit suffit à caractériser un manquement, au préjudice du salarié, à son droit de formation.

Il importe peu que l'employeur ne soit pas de mauvaise foi : en l'espèce, l'employeur se prévalait d'une divergence d'interprétation de la loi et arguait s'être rapproché immédiatement du salarié pour obtenir des précisions car sa demande.

Le syndicat peut-il obtenir des dommages et intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession pour refus de l'employeur d'octroyer un CFESSES à un salarié ?

La Cour répond par l'affirmative : « le refus d'un congé de dix-huit jours à des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales porte préjudice à l'intérêt collectif de la profession ».

N'hésitez pas à vous prévaloir de cette décision pour demander un CFESSES de 18 jours.