



Veille juridique du 24 mai au 6 juin 2024

1. Point de départ de la Protection du salarié : information de l'employeur

Les salariés titulaires d'un mandat bénéficient du statut de salariés protégés **à la condition que leur employeur soit au courant de l'existence de leur mandat.**

Un conseiller du salarié ne peut donc se prévaloir de la protection que s'il a informé l'employeur de l'existence de son mandat ou s'il prouve que ce dernier était au courant au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement.

Selon la Cour de cassation, avoir assisté un salarié lors d'un entretien préalable au licenciement ou le fait que la liste des conseillers prud'homaux soit publique ne vaut pas information de l'employeur.

A défaut d'information de l'employeur, le licenciement survenu sans autorisation de l'inspecteur du travail n'est pas nul.

Cass. soc. 29 mai 2024, n°23-10753

2. Obligation de reclassement et application d'un PSE insuffisant

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, tout licenciement économique nécessite d'étendre le périmètre des recherches de reclassement aux entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (c. trav. art. L.1233-4).

Dans cette affaire, l'employeur considérait que le périmètre de reclassement était limité aux postes proposés par le PSE, homologué par l'administration du travail.

Pour la Cour de cassation, **la preuve du respect de l'obligation de reclassement dépasse le cadre du PSE, même si celui-ci a été homologué. La preuve de l'exécution de cette obligation incombe à l'employeur et il appartient au juge en cas de contestation, de prendre une décision au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.** L'employeur ne pouvant justifier du respect de son obligation, les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 22 avril 2024, n°22-20650

3. Le versement régulier d'une prime vaut-il la contractualisation ?

Le contrat de travail peut être établi selon les formes que les parties décident d'adopter (c. trav. art. L.1221-1). **De ce fait, il peut y avoir contractualisation sans écrit.**

Les juges ont pu considérer que l'employeur qui a versé une prime pendant plus de 7 ans de façon continue à un salarié ne pouvait pas cesser le versement en prétextant qu'il s'agissait d'une erreur. Il y avait en effet dans ces circonstances, contractualisation de la prime (Cass. soc. 13 décembre 2023, n°21-25501).

Quand le versement d'une prime ne répond pas aux critères de l'usage (constance, généralité, fixité), **le versement, chaque mois et pendant plusieurs années, d'une prime, pour un montant quasi identique d'un mois sur l'autre (900€ -1000€), constituait en l'espèce une contractualisation de ladite prime.**

Cass. soc. 22 mai. 2024, n°23-10076

4. Modification des horaires de travail du salarié : rappel des principes

La modification des horaires de travail (non contractualisé) relève du pouvoir de direction de l'employeur et est considérée comme un simple changement des conditions de travail du salarié, qu'il ne peut refuser. Dans cette hypothèse, l'employeur n'a pas à recueillir l'accord de ses salariés et le salarié pourra être sanctionné s'il refuse cette modification.

A contrario, en cas **d'aménagement important des horaires comme le passage d'un horaire de nuit en horaire de jour, ou en cas de modification des jours de repos affectés ou de modification des horaires de travail spécifiquement contractualisés dans le contrat de travail**, la modification souhaitée par l'employeur doit être accepté par le salarié.

Si cette modification porte **une atteinte excessive au droit du salarié**, au respect de sa vie privée et familiale ou à son droit au repos ou est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses le **salarié peut refuser cette modification sans que l'employeur ne puisse lui reprocher ce refus.**

Tout licenciement prononcé sur ce motif de refus serait considéré sans cause réelle et sérieuse. Toutefois, le salarié doit démontrer cette atteinte excessive à ses droits lorsqu'il refuse cette modification.

Cass. soc. 29 mai 2024, n° 22-21814 FB

5. Remboursement des sommes versées par l'employeur en cas de violation d'une clause de non-concurrence nulle

Lorsque le contrat de travail du salarié comporte une clause de non-concurrence, le salarié doit respecter celle-ci sous peine de devoir rembourser les sommes versées par l'employeur en contrepartie de cette clause de non-concurrence.

Toutefois, si cette clause de non-concurrence est jugée comme « nulle » par les juges en raison de son étendue géographique trop vaste et que celle-ci est injustifiée en raison des fonctions exercées par le salarié, le salarié qui n'aurait pas respecté cette clause nulle doit-il rembourser les sommes versées par l'employeur ?

La Cour de cassation juge que l'employeur qui prouve que le salarié a violé la clause de non-concurrence pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, **peut solliciter le remboursement de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation est établie.**

Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-17036 FSB

6. Nullité du licenciement prononcé en raison d'une action contentieuse engagée contre l'employeur

Un salarié dispose de la liberté fondamentale d'agir en justice. (Art. 6 de la convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales)

Si le salarié entame une procédure contentieuse envers son employeur et que son employeur licencie ce salarié pour des fautes attestées et sanctionnable, mais qu'il mentionne dans la lettre de licenciement l'action en justice que son salarié a effectué contre lui, les juges considèrent que ce **licenciement est nul.** Cette mention portant atteinte à la liberté du salarié d'agir en justice.

Cass. soc. 29 mai 2024, n°22-16753 D

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
Activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraichissantes sans alcool et de bière	Avenant n° 44 du 10 janvier 2024 salaires	Arr. 13. mai. 2024: JO, 31 mai. 2024
Charcuterie de détail	Avenant n° 54 du 24 janvier 2024 salaires	Arr. 13. mai. 2024: JO, 31 mai. 2024
Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	Avenant n° 73 du 20 février 2024 salaires	Arr. 13. mai. 2024: JO, 31 mai. 2024
Pâtisserie	Avenant n° 105 du 15 février 2024 barème de la grille nationale des salaires	Arr. 13. mai. 2024: JO, 31 mai. 2024
Boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers	Avenant n° 74 du 30 janvier 2024 salaires Avenant n° 75 du 30 janvier 2024 réexamen de la grille de salaires	Arr. 13. mai. 2024: JO, 31 mai. 2024 Arr. 17. mai. 2024: JO, 1 juin. 2024
Coiffure et professions connexes	Avenant n° 48 du 23 janvier 2024 rémunérations minimales et prime d'ancienneté	Arr. 13. mai. 2024: JO, 31 mai. 2024
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Avenant n° 97 du 14 mars 2024 salaires minima et évolution de la prime de panier Avenant n° 2 du 13 décembre 2023 à l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés	Arr. 27. mai. 2024: JO, 1 juin. 2024 Arr. 17. mai. 2024: JO, 1 juin. 2024
Expédition et d'exportation de fruits et légumes	Accord du 20 octobre 2023 financement du paritarisme	Arr. 17. mai. 2024: JO, 1 juin. 2024
Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	Avenant n° 1 du 18 décembre 2023 politique de professionnalisation	Arr. 17. mai. 2024: JO, 1 juin. 2024
Industries de transformation des volailles	Accord du 4 mars 2024 salaires minima et mise en place d'une prime de transport	Arr. 15. mai. 2024: JO, 1 juin. 2024
Commerces de gros	Accord du 26 février 2024 salaires	Arr. 14. mai. 2024: JO, 1 juin. 2024

Industrie laitière	Avenant n° 55 du 11 janvier 2024 à l'annexe I Avenant n° 43 du 11 janvier 2024 à l'annexe I bis Avenant n° 28 du 11 janvier 2024 à l'annexe I ter Avenant n° 10 du 11 janvier 2024 à l'annexe I quater	Arr. 13. mai. 2024: JO, 1 juin. 2024
--------------------	---	--------------------------------------

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