



Veille juridique du 7 au 20 juin 2024

1. JOP : Le recours à l'activité partielle des entreprises

Un questions/réponses du ministère du travail précise les situations permettant exceptionnellement aux entreprises affectées par l'organisation et la tenue des JOP de recourir à l'activité partielle.

L'activité partielle peut être demandée en cas de réduction ou de suspension de l'activité de l'entreprise due à certaines circonstances (c. trav. art. R .5122-1).

Sauf cas très exceptionnels, **il ne sera pas possible de recourir à l'activité partielle en raison de l'organisation des JOP et des mesures de restriction de circulation décidées**. Les entreprises sont invitées à privilégier des mesures alternatives (télétravail, CP, RTT, horaires de travail...).

Toutefois, s'il était constaté que **les conséquences** de ces mesures **sur l'activité** de certaines entreprises étaient réellement **significatives**, certaines demandes pourraient être acceptées par la DREETS. De la même façon, les **entreprises directement affectées par une mesure administrative de fermeture** pourront bénéficier de l'activité partielle sous réserve qu'elles démontrent **le lien avec leur baisse d'activité**.

Questions/réponses « Activité partielle et Jeux Olympiques et Paralympiques » du 06/06/2024

2. Quand un salarié peut produire un enregistrement réalisé à l'insu de l'employeur

En décembre 2023, la Cour de cassation avait déjà admis que dans un litige civil, une partie pouvait, sous certaines conditions, utiliser une preuve obtenue de manière déloyale pour faire valoir ses droits (Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n°20-20648).

Toutefois, les juges doivent apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble (droit à la preuve/droit à la vie privée).

Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits si :

- La preuve apportée est la seule preuve pouvant être invoquée pour établir la vérité
- Et L'atteinte aux autres droits est strictement proportionnée au but poursuivi.

Dans cette affaire il s'agissait de violences verbales et physiques enregistrées par le salarié victime et commise par l'employeur. La CPAM a accepté de prendre en charge la maladie survenue au titre d'un accident du travail même si l'incident ne s'était pas déroulé sur le temps et le lieu de travail.

La production de la preuve apportée a été considérée comme indispensable à l'exercice par la victime de son droit à reconnaître le caractère professionnel de l'accident et la faute inexcusable de l'employeur. L'atteinte portée à la vie privée du dirigeant de la société était strictement proportionnée au but poursuivi d'établir la réalité des violences subies.

Cass. civ. 2^e ch., 6 juin 2024, n°22-11736

3. Dissimuler une relation de couple avec un collègue peut justifier un licenciement

En principe, la vie amoureuse d'un salarié relève de sa vie privée. Un motif tiré de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement pour faute sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail (Cass. ass. plén. 22 déc. 2023, n°21-11330).

Dans un arrêt du 29 mai dernier, la Cour a **jugé justifié le licenciement pour faute grave d'un chargé des ressources humaines ayant caché à son employeur sa relation avec une collègue titulaire de mandats de représentation du personnel dans l'entreprise.**

Le salarié s'était placé dans une situation manifeste de conflit d'intérêts entre la défense des intérêts de l'employeur et les intérêts portés à sa conjointe puisque celui-ci était chargé de présider diverses instances au sein desquelles sa compagne siégeait.

En dissimulant **cette relation intime qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à affecter le bon exercice de ses missions, le salarié avait manqué à son obligation de loyauté envers son employeur, ce qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise.** Il n'est pas nécessaire dans ce cas, que l'employeur justifie d'un préjudice particulier pour sanctionner le salarié.

Cass. soc. 29 mai. 2024, n°22-16218

4. Obligation de négociation sur le partage de la valeur

Une entreprise qui est déjà assujettie par un accord d'intéressement ou de participation à la date du 29 novembre 2023 doit engager avant le 30 juin 2024 une négociation spécifique sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal et sur les modalités de partage de la valeur.

Le ministère du travail vient préciser dans un questions/réponses publié le 6 juin 2024, que cette négociation doit porter d'une part sur un **accord de participation/ d'intéressement** et d'autre part sur un **accord partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle des bénéfices.** Ces négociations doivent intervenir en même temps et ne peuvent être séparées.

Il est rappelé que cette nouvelle obligation de négocier sur le partage d'un bénéfice net fiscal exceptionnel avec les salariés concerne toute entreprise assujettie à la participation compte tenu de son effectif (plus de 50 salariés) et qui dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux lorsqu'elle ouvre une négociation en matière d'intéressement ou de participation. Ces trois conditions sont cumulatives.

C. trav. Art, L. 3346-1 ; Consulter le reste des questions/réponses du 6 juin 2024 sur : <https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-augmentation-exceptionnelle.pdf>

5. Calcul des indemnités de rupture d'un salarié en temps partiel thérapeutique

Le salaire de référence à retenir pour l'indemnité légale de licenciement est le montant le plus élevé entre :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédent le licenciement
- 1/3 des 3 derniers mois. (C. trav. Art, R. 1234-4)

Ce mode de calcul est discriminatoire pour un **salarié en temps partiel thérapeutique.**

Par conséquent, pour ces salariés, le salaire de référence à retenir est **la moyenne des 3 ou 12 derniers mois précédent l'arrêt de travail et le mi-temps thérapeutique.**

Ainsi, si le salarié était à temps complet avant son mi-temps thérapeutique, il conviendra de prendre en compte le salaire perçu pendant son temps complet pour le calcul des indemnités de rupture.

Cass. soc. 12 juin 2024, n° 23-13975 FSB

6. Modification de l'horaire collectif de travail : consultation préalable du CSE

L'employeur qui souhaite **modifier l'horaire collectif de travail** de ses salariés doit au préalable, consulter le CSE s'il existe en cas de modification importante, afficher la rectification des horaires et en adresser une copie à l'inspection du travail. (C. trav. Art, L.2312-8 ; D. 3171-3 à 4)

La Cour de cassation s'est prononcée sur la possibilité ou non que détient le salarié de refuser d'exécuter les nouveaux horaires collectifs en cas de manquement de l'employeur sur la procédure de consultation.

Pour la Cour, le salarié ne peut refuser d'exécuter les nouveaux horaires, même en cas de manquement de l'employeur sur la consultation préalable du CSE. Son refus d'exécuter les nouveaux horaires pourra être sanctionné par l'employeur et notamment se traduire par un licenciement, si la situation le justifie.

Cass. soc. 7 mai 2024, n° 22-23032 FD

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
Transformation laitière	Accord de méthode du 5 avril 2023 création de la convention collective nationale de la transformation laitière Accord du 11 janvier 2024 rémunérations conventionnelles	Arr. 5. juin. 2024: JO, 11 juin. 2024
Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes	Avenant n° 31 du 15 mars 2024 salaires conventionnels	Arr. 4. juin. 2024: JO, 15 juin. 2024
Exploitations frigorifiques	Avenant n° 99 du 22 mars 2024 salaires	Arr. 11. juin. 2024: JO, 15 juin. 2024
Industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes	Avenant n° 8 révisant l'avenant n° 7 du 24 janvier 2022 prévoyance du personnel non-cadre	Arr. 29. mai. 2024: JO, 18 juin. 2024
Boulangerie-pâtisserie	Avenant n° 32 du 14 décembre 2023 à l'avenant n° 83 remboursement complémentaire de frais de soins de santé	Arr. 29. mai. 2024: JO, 18 juin. 2024
Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	Avenant n° 9 du 18 janvier 2024 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 prévoyance	Arr. 29. mai. 2024: JO, 18 juin. 2024
Boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers	Avenant n° 73 du 23 novembre 2023 modifiant l'article 23 de la convention collective nationale	Arr. 29. mai. 2024: JO, 18 juin. 2024
Industries de produits alimentaires élaborés	Accord n° 118 du 4 avril 2024 prévoyance des techniciens et agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres	Arr. 4. juin. 2024: JO, 18 juin. 2024
Entreprises de services à la personne	Avenant n° 11 du 22 janvier 2024 minima conventionnels	Arr. 14. juin. 2024: JO, 20 juin. 2024
Commerce de détail alimentaire spécialisé	Avenant n° 7 du 25 mars 2024 salaires minima	Arr. 14. juin. 2024: JO, 20 juin. 2024

apgis

Santé - Prévoyance - Solidarité



Engagés à vos côtés



L'apgis, partenaire
de la protection sociale :

- de la Boucherie
- de la Poissonnerie
- des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- de Carrefour 

Retrouvez-nous
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)



apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex