



Veille juridique du 03 au 12 septembre 2024

1. Prescription de l'action pour défaut d'affiliation à un régime de prévoyance

Pour la Cour de cassation, l'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation d'affilier son personnel à un régime de prévoyance complémentaire et de régler les cotisations dues est soumise à la prescription des actions personnelles ou mobilières de droit commun (art. 2224 du code civil).

L'action du salarié se prescrit donc par 5 ans à compter du jour où il a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Le salarié peut intenter une action contre son employeur puisqu'il a manqué à son obligation. **Même si l'employeur n'a pas souscrit à un organisme de prévoyance, il se doit de couvrir les risques prévus par sa convention collective applicable.**

Cass. Soc. 26 juin 2024, n°22-17240

2. Risque de discrimination : licenciement économique au retour d'un arrêt maladie

Un licenciement économique est effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment (c. trav. art. L.1233-3) :

- De difficultés économiques ;
- Des mutations technologiques ;
- Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- La cessation d'activité de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, l'employeur ne peut pas prendre prétexte de difficultés économiques pour licencier un salarié auquel il reproche une insuffisance professionnelle (cass. soc. 5 mai 1999, n°87-45366).

De la même façon, **un arrêt récent vient de préciser que s'il est possible de licencier un salarié de retour d'un arrêt maladie pour un motif économique, l'employeur doit être en mesure de prouver que le motif est étranger à toute discrimination liée à l'état de santé du salarié.**

Pour rappel, le licenciement fondé sur un critère discriminatoire est nul et permet au salarié d'obtenir sa réintégration dans l'entreprise ou une indemnisation plus conséquente qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (c. trav. art. L.1132-4).

Cass. soc. 10 juillet 2024, n°22-16805

3. Inaptitude : Présomption de loyauté dans une proposition de reclassement

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit lui rechercher un autre emploi, à moins d'en être dispensé par le médecin du travail (c. trav. art. L.1226-12).

Dans sa proposition de reclassement, l'employeur se doit de respecter le principe de loyauté (il doit tenir compte des préconisations du médecin du travail, de l'avis du CSE, s'assurer que l'emploi proposé est aussi proche de celui précédemment occupé et qu'il corresponde aux capacités du salarié : cass. soc. 26 janvier 2022, n°20-20369).

Par une décision du 4 septembre, **la Cour a jugé que lorsqu'un employeur a proposé un emploi conforme aux conditions requises, il est réputé avoir satisfait son obligation de recherche de reclassement et il revient au salarié de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement.**

Cass. soc. 4 septembre 2024, n°22-24005

4. Télétravail à l'étranger sans autorisation : licenciement pour faute grave

En l'espèce, une salariée effectuait son télétravail à l'étranger dans un pays en dehors de l'Union européenne sans avoir recueilli l'accord préalable de son employeur.

Son employeur, qui en a eu connaissance, l'a mis en demeure de reprendre son poste en présentiel. La salariée a refusé. Le licenciement pour faute grave de la salariée a donc été prononcé.

Le Conseil de prud'hommes a validé son licenciement au motif que la salariée avait adopté une attitude déloyale en dissimulant cette situation de télétravail à l'étranger et en ne reprenant pas son poste en présentiel après mise en demeure de son employeur.

De plus, le RGPD impose de nombreuses règles pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnels sur le territoire de l'UE. Par conséquent, si la situation de télétravail en dehors de l'UE est dissimulée à l'employeur, cela génère un risque de non-conformité important pour la société.

Ces circonstances constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.

Cons. Prud'h. Paris, 1^{er} août 2024, n° 21/06451

5. Nécessité ou non pour le salarié de prouver le préjudice causé en cas de manquements de l'employeur

En cas de manquement de l'employeur à ses obligations légales, le salarié doit, par principe, pour obtenir réparation et donc être indemnisé devant les tribunaux, prouver l'existence d'un préjudice personnellement et effectivement subi.

La Cour de cassation s'est prononcée dans trois arrêts rendus le 4 septembre 2024 sur les éventuelles exceptions à ce principe. (Liste d'exception non-exhaustive)

- Manquements à l'obligation de suspendre toute prestation de travail pendant le congé maternité ou pendant un arrêt maladie :

Ces manquements causent nécessairement un préjudice au salarié, par conséquent, il n'aura pas à démontrer de préjudice personnellement et effectivement subi s'il souhaite obtenir réparation devant les tribunaux.

- Non-respect du temps de pause quotidien :

Le seul constat à ce manquement cause nécessairement un préjudice au salarié, par conséquent, il n'aura pas à démontrer de préjudice personnellement et effectivement subi s'il souhaite obtenir réparation devant les tribunaux.

- Manquement de l'employeur à ses obligations en matière de suivi médical et de visite de reprise :

Ce manquement ne cause pas un préjudice « automatique ». Le salarié devra ainsi démontrer par des élé-

ments de preuves son préjudice personnellement et effectivement subi s'il souhaite obtenir réparation devant les tribunaux.

Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-16129 ; n° 23-15944 ; n° 22-23648

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
Boulangerie pâtisserie artisanales	Avenant n°135 du 12 juin 2024 salaires	Arr. 4. sept. 2024: JO, 10 sept. 2024
Exploitations agricoles	Avenant n°52 du 16 janvier 2023 à l'accord national de prévoyance des ingénieurs et cadres du 2 avril 1952	Arr. 4. sept. 2024: JO, 11 sept. 2024

L'agenda social du CSE est un outil essentiel qui permet de garantir un dialogue social efficace, de structurer les échanges entre la direction et les représentants des salariés, et également de respecter les obligations légales en matière de consultations récurrentes et de négociations.

Il est fortement recommandé de débiter l'année avec un calendrier précis, en concertation avec la direction et les membres du CSE, pour permettre d'anticiper les actions et éviter les oublis !

Pour cela, la Direction et les membres du CSE adaptent l'agenda social en tenant compte des spécificités de l'entreprise. Cet agenda social va notamment permettre de planifier :

Les réunions ordinaires du CSE dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise :

En l'absence d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois (soit au moins 6 réunions par an) et 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (soit au moins 12 réunions par an). La planification de ces réunions va permettre d'identifier :

Impliquer les salariés dans une démarche participative et via une analyse des situations de travail actuelles c'est :

- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) qui doivent obligatoirement porter, en tout ou partie, sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) au cours desquelles l'employeur doit informer le CSE sur les sujets suivants : l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Une fois les dates des réunions ordinaires définies, le CSE va ainsi pouvoir fixer les dates de ses réunions réparatoires.

Les réunions des commissions :

le CSE comporte plusieurs commissions spécifiques, lesquelles doivent être créées selon la taille de l'entreprise : moins de 300 salariés, plus de 300 salariés ou plus de 1000 salariés : CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission économique... Les dates de réunions de ces commissions doivent s'articuler avec les réunions de CSE.

Les consultations récurrentes du CSE :

Le Code du travail ne fixe pas de calendrier. Les dates de consultation doivent donc être définies en fonction du calendrier économique de l'entreprise (comme la clôture des comptes, l'activité, les contraintes organisationnelles, la disponibilité des informations dans la BDESE...) et en respectant les délais légaux : 1 mois entre l'information remise par la direction et l'avis motivé du CSE, 2 mois si le CSE se fait assister par un expert.

Les 3 consultations récurrentes sont :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (Article L 2312-24),
- la situation économique et financière de l'entreprise (Article L2312-25),
- la politique sociale, conditions de travail et emploi (Articles L2312-26 à L2312-35).

Les consultations ponctuelles du CSE :

Le CSE peut être consulté ponctuellement sur les sujets suivants : une modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, un déménagement, des mesures de restructuration (PSE), une offre publique d'acquisition... Si certains projets disposent déjà d'échéances, il est pertinent de les inclure dans l'agenda social.

Les réunions de négociations :

A défaut d'accord, l'employeur doit engager une négociation obligatoire :

- chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail,
- tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En conclusion, un agenda bien structuré est un instrument indispensable pour un dialogue social constructif entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. L'expert-comptable peut vous accompagner dans la structuration de cet agenda social.

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner dans le cadre des consultations.

