



Veille juridique du 5 juillet au 2 septembre 2024

1. Elections professionnelles : le dépôt tardif d'une candidature est irrégulier

Le protocole d'accord préélectoral fixe les modalités du scrutin des élections du CSE, notamment le délai de dépôt des listes de candidats.

Les règles de dépôt prévues par un PAP non contesté s'imposent à toutes les parties. Il a ainsi été jugé que le salarié qui souhaite se porter candidat doit en conséquence **respecter les délais et le formalisme prévus par le PAP**. Si le dépôt de candidature a lieu hors délai (en l'espèce 9 minutes après le délai prévu par le PAP), la candidature d'un salarié peut être écartée ou contestée.

Cass. Soc. 10 juillet 2024, n°23-13551

2. Echéance du CDD d'un conseiller du salarié : fin de la saisine obligatoire de l'inspection du travail

La loi octroie aux salariés en contrat à durée déterminée titulaire d'un mandat, la même protection que pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Jusqu'à récemment, lorsque le CDD d'un salarié conseiller du salarié arrivait à son terme, l'employeur devait saisir l'inspection du travail.

Dans une décision du 11 juillet 2024 la **Cour de cassation précise, pour la première fois, qu'il y a lieu de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail uniquement lorsque le CDD qui arrive à son terme est un CDD saisonnier ou un CDD d'usage et lorsque l'employeur rompt le contrat avant son terme ou décide de ne pas le renouveler en violation d'une clause de reconduction** (c. trav. art. L. 2412-2 et suivants).

Cass. soc. 10 juillet 2024, n°22-21856

3. Le recours à un huissier de justice pour prouver la concurrence déloyale d'un salarié

L'article 145 du code de procédure civile permet de solliciter auprès du juge des mesures d'instruction pour établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige.

L'employeur peut avoir recours à ces mesures pour établir la faute d'un salarié (ce qui peut passer par la désignation d'un commissaire de justice).

Dans cette affaire, l'employeur avait requis la présence d'un huissier pour prouver la concurrence déloyale d'un salarié.

La Cour de cassation rappelle que **les mesures ordonnées doivent être « circonscrites dans le temps, dans leur objet et proportionnées à l'objectif poursuivi ».**

Puisque la mission de l'huissier avait été limitée au seul domicile du salarié et sur une période limitée, cette mesure ne constituait pas une atteinte disproportionnée à la vie privée ou au secret des affaires au regard du but poursuivi.

Cass. civ. 2^e ch., 2 mai 2024, n°22-16469

4. Visite de reprise après un arrêt de travail non-professionnel

Lorsque l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail de son salarié, il doit saisir le service de prévention et de santé au travail afin qu'il organise une visite médicale de reprise. (C. trav. Art, R. 4624-31, al.2)

Cette visite de reprise est obligatoire pour tous les arrêts de travail pour maladie non-professionnelle d'une durée supérieure à 60 jours. Si l'employeur n'organise pas cette visite, il commet un manquement à son obligation générale de sécurité.

Dans cette affaire rendue le 3 juillet 2024, l'employeur considérait que le salarié devait d'abord reprendre son poste avant d'organiser cette visite de reprise.

La Cour de cassation considère que cette visite de reprise **n'est pas conditionnée au retour préalable du salarié à son poste de travail.** L'employeur ne pouvait donc demander au salarié de reprendre son poste avant d'organiser cette visite médicale.

Cass. soc. 3 juillet 2024, n° 23-13784 FB

5. Secret médical et reconnaissance d'une maladie professionnelle

Lorsqu'un salarié a procédé à une déclaration de reconnaissance de sa maladie professionnelle auprès de la CPAM « caisse primaire d'assurance maladie », celle-ci dispose de 120 jours pour instruire le dossier et statuer sur le caractère professionnel ou non de cette maladie.

Lorsque cette instruction est terminée, le dossier est transmis à l'employeur et au salarié.

La Cour de cassation considère que les résultats des examens médicaux ne doivent pas figurer dans ce dossier qui est transmis à l'employeur. Le secret médical devant s'appliquer.

La jurisprudence fait toutefois du cas par cas, cette affaire concernait le tableau n°42 des maladies professionnelles, soit l'hypoacousie. Elle a déjà rendu plusieurs décisions qui vont dans ce sens pour d'autres tableaux des maladies professionnelles et étend donc à de plus en plus de maladie cette décision.

Cass. civ., 2^e ch., 13 juin 2024, n° 22-22786 FSBR

6. Renonciation des jours supplémentaires de congés pour fractionnement

Des congés supplémentaires sont octroyés à un salarié lorsqu'une partie de son congé principal de 4 semaines est prise en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Toutefois, l'employeur peut demander à son salarié de renoncer à ses jours supplémentaires pour fractionnement, notamment s'il souhaite que ses dates de congés soient validées. **Cette renonciation doit cependant être individuelle et expresse**, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas se présumer.

Dans cette affaire, le salarié devait rayer une mention pré-rédigée dans le formulaire de demande de congé qui indiquait qu'« *en cas de demande de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié, celui-ci reconnaît renoncer expressément au (X) jour(s) de congés supplémentaires lié(s) au fractionnement* » ou indiquer sur le formulaire qu'il désirait bénéficier de ses jours pour fractionnement.

La Cour de cassation considère que **le salarié peut renoncer à ses jours pour fractionnement lorsqu'il complète le formulaire de demande de congé principal. La mention de renonciation est valide, même si elle est pré-rédigée par l'employeur, dès lors que le salarié a la possibilité de rayer cette mention.**

Cass. soc. 19 juin 2024, n° 22-22. 435

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
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	Avenant n°91 du 11 avril 2024 salaires minimaux conventionnels	Arr. 28. juin. 2024: JO, 6 juill. 2024
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	Accord du 24 avril 2024 liste de métiers exposés à des risques ergonomiques	Arr. 1er. juill. 2024: JO, 4 juill. 2024
	Accord du 21 mars 2024 grille de salaire minima conventionnels	Arr. 28. juin. 2024: JO, 6 juill. 2024
	Accord du 22 janvier 2024 observatoire des métiers et des qualifications	Arr. 28. juin. 2024: JO, 8 juill. 2024
Commerce de gros	Avenant n°3 du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 reconversion ou promotion par alternance	Arr. 28. juin. 2024: JO, 8 juill. 2024
	Avenant du 24 janvier 2024 à l'accord du 18 mai 2010 CQP	
Activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie Conditionnement, commercialisation et transformation des œufs et des industries de produits œufs	Accord du 26 mars 2024 harmonisation des dispositions des deux conventions collectives	Arr. 28. juin. 2024: JO, 8 juill. 2024
Commerce de gros de poissonnerie	Avenant du 31 janvier 2024 grille des rémunérations minimales	Arr. 28. juin. 2024: JO, 8 juill. 2024
Esthétique-cosmétiques et enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	Avenant n°37 du 14 février 2024 désignation de l'organisme collecteur du paritarisme	Arr. 28. juin. 2024: JO, 8 juill. 2024
	Accord n°4 du 14 février 2024 reconversion ou promotion par l'alternance	
Industries de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viande	Avenant n°8 bis du 2 avril 2024 portant révision de l'avenant n°7 du 24 janvier 2022 prévoyance non-cadres	Arr. 3. juill. 2024: JO, 10 juill. 2024

5 branches des industries alimentaires diverses	Avenant n°22 du 19 janvier 2024 minima conventionnels, autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant, prime annuelle	Arr. 28. juin. 2024: JO, 12 juill. 2024
Charcuterie de détail	Avenant n°53 du 5 décembre 2023 frais de soin santé	Arr. 3. Juill. 2024: JO, 12 juill. 2024
Conseil et service en élevage	Convention collective nationale du conseil et service en élevage	Arr. 25. Juill. 2024: JO, 2 août. 2024
Restauration rapide	Avenant n°67 du 30 avril 2024 minima conventionnels Avenant n°68 du 30 avril 2024 prime annuelle conventionnelle	Arr. 23. Juill. 2024: JO, 9 août. 2024
Entreprises de restauration de collectivités	Avenant n°65 du 15 avril 2024 minima conventionnels, primes	Arr. 5. août. 2024: JO, 10 août. 2024
Entreprise d'expédition et d'exportation de fruits et légumes	Avenant n°12 du 17 mai 2024 salaires	Arr. 9. août. 2024: JO, 15 août. 2024
Chaînes de cafétérias et assimilés	Avenant n°22 du 11 avril 2024 salaires	Arr. 19. août. 2024: JO, 23 août. 2024

swile

c'est bien plus que
des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

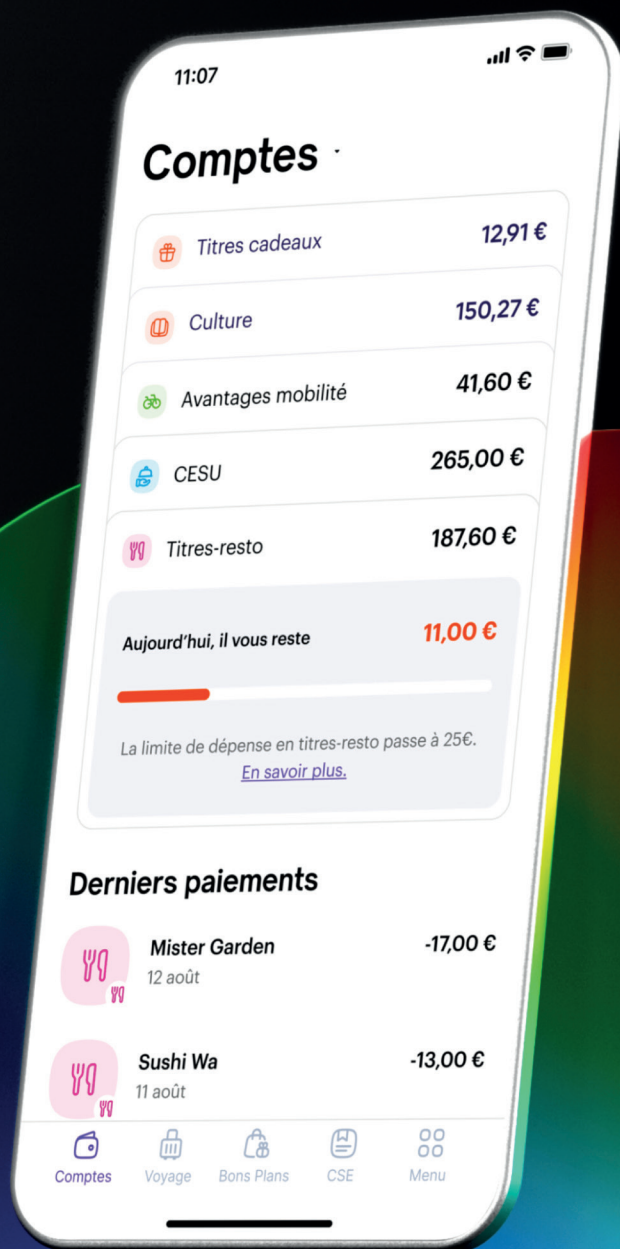
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co