



Veille juridique du 11 au 24 octobre 2024

1. Accord collectif à durée déterminée : dénonciation possible en cas de tacite reconduction

La dénonciation n'est en principe possible que pour les accords conclus à durée indéterminée (c. trav. art. L.2261-9) puisque les accords à durée déterminée cessent de produire effet lorsqu'ils arrivent à expiration.

Toutefois à partir du moment où l'on admet qu'un accord à durée déterminée peut être reconduit tacitement, il faut prévoir un moyen d'y mettre fin (la dénonciation).

Ainsi, « *un accord collectif à durée déterminée peut prévoir qu'il sera reconduit par tacite reconduction, sauf dénonciation de l'accord, produisant ses effets au terme de celui-ci, sous la condition de respecter le délai de préavis fixé par l'accord avant l'expiration du terme.* »

Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, il expire « le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte [...] qui fait courir le délai (c. proc. civ. art. 641). « Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures (c. proc. civ. art. 642).

Cass. Soc. 23 octobre 2024, n°23-17460

2. élections professionnelles : le non-respect des règles de parité n'a pas d'incidence sur la représentativité

Les syndicats souhaitant présenter des candidats à l'élection du CSE, doivent pour chaque collège électoral, établir des listes composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale établie du collège (c. trav. art. L.2314-30).

Dans un arrêt publié le 9 octobre 2024, la Cour de cassation confirme que le non-respect du principe de parité sur les listes de candidats présentées par les syndicats, a pour seule sanction l'annulation de l'élection du nombre d'élus du sexe surreprésenté.

Cette irrégularité n'entraîne pas l'annulation de l'élection du CSE et ne remet pas en cause l'audience électorale obtenue par le syndicat concerné.

Cass. soc. 9 octobre 2024, n°23-17506

3. Délai de prescription de 2 ans pour l'attribution de jours de récupération

Le délai de prescription est la durée au-delà de laquelle une action en justice n'est plus recevable.

La durée de la prescription applicable est déterminée par la nature de la créance invoquée. Quand le contentieux porte sur l'exécution du contrat de travail, le délai de prescription est de 2 ans à compter du jour où celui qui

l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (c. trav. art. L.1471-1). Une action en paiement ou répétition du salaire se prescrit quant à elle par 3 ans (c. trav. art. L.3245-1).

La Cour de cassation décide qu'en matière d'attribution de jours de récupération, en contrepartie d'une obligation conventionnelle, de se tenir prêts à intervenir pendant un temps de pause, l'action se prescrit par deux ans. En effet, la demande se rattache à l'exécution du contrat de travail.

Cass. soc. 2 octobre 2024, n°23-15695

4. Délai de prescription de l'action en nullité du licenciement fondée sur la dénonciation d'un harcèlement

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral est légalement protégé. En effet, il ne pourra subir aucune sanction fondée sur cette dénonciation.

Dans cette affaire, le salarié a été licencié et la lettre de licenciement indiquait que le salarié avait dénoncé des faits de harcèlement moral.

Le salarié a contesté son licenciement en justice plus de 12 mois après la notification de la rupture.

Par principe, le salarié qui souhaite saisir le Conseil de prud'hommes pour contester la rupture de son contrat de travail dispose d'un délai de 12 mois pour agir à compter de la notification de la rupture. (C. trav. Art, L. 1471-1, al.2)

Toutefois, la Cour de cassation précise que ce délai de 12 mois n'est pas applicable lorsque l'action en nullité du licenciement est fondée sur la dénonciation d'un harcèlement.

Celle-ci considère que c'est le délai de prescription de droit commun qui est applicable aux actions relatives au harcèlement qui s'applique, **soit un délai de 5ans**. La demande du salarié effectuée plus d'un an après la notification de la rupture est donc jugée recevable.

Cass. soc. 9 octobre 2024, n° 23-11360 F-B.

5. Discrimination syndicale : la production des bulletins de paies en justice

Pour rappel, **le salarié demandeur à l'action en discrimination syndicale doit présenter des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination. À la suite de cela, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale.**

Le juge formera ensuite sa conviction après avoir ordonné, si nécessaire, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles et notamment ordonnera à l'employeur de produire certains bulletins de paies de salariés comme éléments de comparaison.

Pour la Cour de cassation, lorsque le juge est saisi d'une demande de communication de documents aux fins de caractérisation et de réparation d'une discrimination alléguée par un salarié, il doit :

- vérifier si cette communication est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve,
- rechercher si des éléments dont la communication est demandée ne portent pas atteinte à la vie personnelle d'autres salariés,
- vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi
- veiller au principe de minimisation des données personnelles en ordonnant au besoin d'office, l'occultation de toutes les données personnelles non indispensables.

Cass. soc. 2^e civ. 3 octobre 2024, n° 21-20979 FSBR

6. Conséquences du refus d'homologation de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle individuelle est un mode de rupture du contrat qui est décidée d'un commun accord entre un salarié et son employeur.

Celle-ci se concrétise par le biais d'une convention de rupture qui doit faire l'objet d'une homologation par la DREETS passé un délai de 15 jours calendaires (délai de rétractation des parties).

Lorsque la DREETS refuse d'homologuer cette convention pour quelques causes que ce soit (exemples : indemnité erronée, délais erronés, etc.), la Cour de cassation précise que cela implique pour les parties de conclure une **nouvelle convention conjointe et que cela fait repartir un nouveau délai de rétractation.**

Par conséquent, la convention initiale ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur en corrigeant l'erreur éventuellement commise qui a fondé le refus d'homologation, il faudra ainsi conclure une autre convention de rupture, à défaut, celle-ci sera considérée comme nulle.

Cass. soc. 16 octobre 2024, n° 23-15752 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
Hôtels, cafés, restaurants	Avenant n°32 du 1 ^{er} juin 2023 expérience professionnelle Avenant n°1 du 13 décembre 2023 à l'accord du 22 janvier 2019 mise en place CPPNI	Arr. 3. oct. 2024: JO, 16 oct. 2024
Personnels des activités hippiques	Avenant n°1 fu 27 juin 2024 salaire	Arr. 16. oct. 2024: JO, 22 oct. 2024



 **axia**consultants

L'expertise au cœur du dialogue social

Société d'expertise et de formation au service exclusif des CSE et des représentants du personnel

Contactez nous :

Tél. 01 34 58 26 60

Fax 01 34 58 26 69

www.axia-consultants.com

axia@axia-consultants.com

Vos attentes

- Besoins de formations
- Comprendre les enjeux économiques
- Répondre aux enjeux de santé au travail
- Gérer les budgets du CSE

Vos droits

Vous pouvez recourir à un expert pris en charge par l'employeur ou par le budget de fonctionnement dans les circonstances suivantes :

- Formations CSE
- Examen de la situation économique de l'entreprise
- Analyse des conditions de travail
- Etablissement des comptes du CSE

Notre approche

- Des expertises et formations "sur mesures"
- La pluridisciplinarité pour répondre à l'ensemble des préoccupations des élus du CSE
- Une présentation pédagogique de nos supports de formation et rapports

Nos services

- Expertises économiques et sociales
- Expertises santé et conditions de travail
- Gestion comptable des budgets CSE
- Formations des élus CSE : rôle économique des élus, santé et conditions de travail, gestion des budgets

Interventions dans toute la France