



## Veille juridique du 6 au 19 décembre 2024

### 1. Le droit de contact du CSE : impossibilité d'exiger la liste nominative des salariés détachés

L'employeur est tenu de fournir au CSE des éléments lui permettant de contacter les salariés de l'entreprise détachés sur le site d'entreprises clientes. Il n'a toutefois pas à transmettre la liste nominative des salariés affectés sur chacun des sites clients.

Dans cette affaire, l'employeur avait assuré le droit de contact des élus par d'autres moyens :

- affichage des coordonnées des élus
- communication de la liste des sites sur lesquels les salariés étaient affectés,
- adresse électronique professionnelle de tous les salariés

Ainsi, « *aucun élément ne permettait de caractériser l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de l'impossibilité pour les membres élus du comité de prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission auprès des salariés à leur poste dans une entreprise tierce.* »

*Cass. Soc. 27 novembre 2024, n°22-22145*

### 2. L'employeur peut imposer une mise à pied disciplinaire à un salarié protégé

Un salarié protégé ne peut se voir imposer aucune modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail (Cass. soc. 26 octobre 2011, n°09-66424).

Dans une décision du 11 décembre, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la mise à pied disciplinaire du salarié protégé. Elle considère que **la mise à pied disciplinaire n'a pour effet une modification du contrat de travail ou des conditions de travail**. De plus, elle ne suspend pas l'exécution du mandat du salarié.

Dès lors, **cette sanction n'est pas subordonnée à l'accord du salarié protégé.**

*Cass. soc. 11 décembre 2024, n°23-13332*

### 3. Versement répété d'un trop perçu : contractualisation des sommes versées

La somme versée par erreur ne constitue ni un droit acquis, ni un usage et le salarié ne peut pas prétendre à son maintien, même si l'employeur a commis cette erreur de manière répétée (Cass. soc. 30 septembre 2010, n°09-40114).

Toutefois, **lorsque l'employeur s'est trompé de manière répétée pendant plusieurs années, son erreur peut devenir « inexcusable », ce qui a pour effet la contractualisation de la somme.** L'employeur ne peut donc obtenir le remboursement des sommes et il doit poursuivre le versement.

En l'espèce, il s'agissait du versement d'une prime d'ancienneté pendant 20 ans alors que la salariée n'était pas éligible. Indépendamment de toute condition conventionnelle d'attribution, la prime était devenue un élément de la rémunération de la salariée. L'employeur ne pouvait arguer d'une erreur pour décider unilatéralement de cesser le versement des sommes indues.

*Cass. soc. 4 décembre 2024, n°23-19528*

#### 4. Licenciement pour insuffisance professionnelle du salarié protégé : conditions préalables

Le licenciement du salarié protégé n'est possible qu'après avoir recueilli l'autorisation de l'inspection du travail.

Outre cette condition, **le Conseil d'Etat précise que l'employeur ne peut pas licencier un salarié protégé pour insuffisance professionnelle s'il n'a pas recherché la possibilité de confier au salarié d'autres tâches plus adaptées à ses capacités professionnelles.**

Le licenciement ne doit également pas résulter d'un défaut d'adaptation à l'évolution de son emploi. L'employeur étant dans ce cas-là, contraint de mettre en œuvre les actions de formations nécessaires.

L'inspecteur du travail devra vérifier ces conditions avant d'autoriser ou non le licenciement de l'intéressé.

*CE, 2 déc., 2024, n° 487954*

#### 5. Procédure de reclassement du salarié inapte : pas d'inactivité prolongée forcée

Lorsque le salarié est déclaré inapte par la médecine du travail, l'employeur doit rechercher activement un poste de reclassement. Si le salarié n'est pas reclassé ou licencié pour inaptitude dans un délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude rendu, l'employeur est contraint de reprendre le versement du salaire.

Dans cet arrêt rendu le 4 décembre 2024, l'employeur avait attendu 7 mois avant de licencier pour inaptitude le salarié, cette circonstance a justifié pour les juges, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

En effet, même si aucun délai légal n'encadre la recherche de reclassement, la Cour de cassation impose à l'employeur d'engager les démarches de reclassement au plus tôt.

**« Un retard important et injustifié dans le lancement et la conduite des recherches peut s'analyser en un manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. »**

*Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-15.337 FS-B*

#### 6. Interdiction des circonstances brutales ou vexatoires dans la procédure de licenciement

Un salarié licencié peut réclamer des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice distinct de sa perte d'emploi résultant des circonstances brutales ou vexatoires de la rupture du contrat. Peu importe que le licenciement soit injustifié ou justifié.

Le caractère vexatoire du licenciement a par exemple été reconnu lorsqu'une « enquête pour harcèlement moral a été menée sans loyauté, sans discrétion et à charge contre le salarié harceleur licencié » (Cass. soc., 9 févr. 2012, n° 10-26.123) mais également lorsque « l'employeur a diffusé des informations auprès de tiers portant atteinte à la réputation et à l'honneur du salarié pour compromettre son avenir » (Cass. soc. 12 mai 2021, n° 19-24722 D).

La Cour de cassation a rappelé ce principe en indiquant « **qu'un licenciement, même justifié par une faute grave du salarié, peut causer à celui-ci un préjudice dont il est fondé à demander réparation en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné** ».

*Cass. soc. 11 décembre 2024, n° 23-17527 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                   |
|---|--|--------------------------------------|
| Entreprises de services à la personne   | Avenant n°10 du 24 novembre 2023 révision CCN  | Arr. 28. nov. 2024: JO, 7 dec. 2024  |
| Commerce de détail alimentaire non spécialisé   | Avenant n°2 du 25 juin 2024 catégories objectives protection sociale   | Arr. 4. dec. 2024: JO, 12 dec. 2024  |
| Industrie laitière  | Avenant n°7 du 29 avril 2024 à l'accord national du 26 novembre 2003 prévoyance  | Arr. 4. dec. 2024: JO, 12 dec. 2024  |
| Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France                     | Avenant n°1 du 29 mars 2024 à l'accord du 9 octobre 2020 prévoyance<br>Accord du 28 juin 2024 catégorie objective protection sociale               | Arr. 4. dec. 2024: JO, 12 dec. 2024  |
| Exploitations frigorifiques   | Avenant n°100 du 20 juin 2024 catégorie objective protection sociale   | Arr. 4. dec. 2024: JO, 12 dec. 2024  |
| Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie         | Avenant n°15 du 16 novembre 2023 à l'avenant n°15 du 3 septembre 2008 santé  | Arr. 4. dec. 2024: JO, 12 dec. 2024  |
| Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes | Avenant du 2 juillet 2024 à l'accord du 11 juillet 2017 prévoyance non-cadres<br>Accord du 2 juillet 2024 catégories objectives protection sociale | Arr. 4. dec. 2024: JO, 12 dec. 2024  |
| Commerce de détail alimentaire spécialisé   | Accord du 16 septembre 2024 catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire   | Arr. 9. dec. 2024: JO, 17 dec. 2024  |
| Structures associatives cynégétiques  | Accord collectif national n°7 du 3 juillet 2024 reconversion ou promotion par alternance   | Arr. 9. dec. 2024: JO, 13 dec. 2024  |
| Esthétique – cosmétique   | Avenant n°38 du 17 septembre 2024 salaires minima  | Arr. 11. dec. 2024: JO, 14 dec. 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://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