



Veille juridique du 10 au 23 janvier 2025

1. La minoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement admise en raison de l'âge

Aucun salarié ne peut être discriminé en raison de son âge (c. trav. art. L.1132-1). Des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas pour autant une discrimination si elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés (c. trav. art. L.1133-2).

Dans cette affaire, **la Cour de cassation a considéré que n'était pas discriminatoire, le fait pour une convention collective de prévoir une minoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement, à partir de l'âge de départ à la retraite à taux plein d'un salarié.**

Le but légitime poursuivi par l'employeur était d'inciter au départ les salariés ayant atteint l'âge de la retraite afin de favoriser le partage du travail entre les générations et l'insertion des jeunes travailleurs. **La proportionnalité de la mesure était également appropriée** puisque les salariés bénéficiaient d'une couverture économique suffisante au regard de la finalité recherchée.

Cass. Soc. 8 janvier 2025, n°23-15410

2. Consultation du CSE : La limite de l'expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise

La mission de l'expert-comptable lors de la consultation du CSE sur la situation économique et financière porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (c. trav. art. L.2315-89).

Toutefois, **l'expertise ne peut porter que sur l'année en cours et les deux années précédentes**, à l'instar des informations contenues dans la BDESE en l'absence d'accord (c. trav. art. R. 2312-10).

Cass. soc. 8 janvier 2025, n°23-19403

3. Licenciement économique : Les conséquences de l'imprécision de l'offre de reclassement prive le licenciement d'une cause réelle et sérieuse

Le licenciement économique pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement ne peut être opéré sur les emplois disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (c. trav. art. L.1233-4).

L'employeur doit adresser aux salariés concernés par un licenciement, des offres de reclassement écrites et précises.

Lorsque l'employeur diffuse une liste d'offres de reclassement à des salariés menacés par un projet de licenciement économique, cette liste doit mentionner les critères de départage des candidatures de salariés sur un même poste. En l'absence de cette mention, l'offre de reclassement est imprécise. **Cela caractérise ainsi un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, privant le licenciement économique de cause réelle et sérieuse.**

Cass. soc. 8 janvier 2025, n°22-24724

4. Contour de la notion d'obligation de loyauté

Pendant la période de suspension de contrat de travail d'un salarié, par exemple, pendant un arrêt de travail pour maladie (professionnelle ou non-professionnelle), le salarié reste soumis à une obligation de loyauté. Cette obligation de loyauté signifie qu'un salarié ne peut travailler pour une entreprise concurrente sans commettre une faute pouvant justifier une sanction.

La Cour de cassation a considéré dans cet arrêt que le salarié ne commettait pas de manquement à son obligation de loyauté si le salarié aidait bénévolement une entreprise concurrente pendant son arrêt de travail. De plus, les juges rappellent que seul un manquement à l'obligation de loyauté peut justifier un licenciement pour faute grave du salarié en arrêt de travail pour accident du travail.

Cass. soc. 27 novembre 2024, n° 23-13.056

5. Pas de temps de travail effectif entre le domicile et le lieu de « rattachement concret » des chauffeurs routiers

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. (C. trav. Art, L. 3121-1)

Toutefois, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif, même s'il en fait l'objet d'une contrepartie lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. (C. trav. Art, L. 3121-4)

Selon la cour de cassation, ces principes légaux signifient pour les **chauffeurs routiers** que le trajet entre leur domicile et leur lieu de « rattachement concret » n'est pas du temps de travail effectif et donc ne doit pas être rémunéré comme tel, même si ce lieu n'est pas localisé à l'adresse de l'employeur.

Cass. soc. 15 janvier 2025, n° 23-14765 FB

6. Limite à la réintégration du salarié protégé licencié sans autorisation préalable

Avant de licencier un salarié « protégé », l'employeur doit recueillir l'accord de l'inspection du travail. (C. trav. Art, L. 2411-1)

Si l'employeur procède au licenciement du salarié malgré le refus de l'administration de licencier le salarié, celui-ci peut par la suite contester son licenciement. De plus, s'il en fait la demande, le salarié doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent, sauf si l'employeur justifie d'une impossibilité de réintégration du salarié.

Dans cette affaire, le salarié avait été licencié malgré le refus de l'inspection du travail pour harcèlement sexuel.

Pour la Cour de cassation, le risque de récidive de harcèlement sexuel fait obstacle à l'obligation de réintégration que détient l'employeur. En effet, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité, et notamment de prévention du harcèlement sexuel. (C. trav. Art, L. 4121-1)

Cass. soc. 8 janvier 2025, n° 23-12574 FD

swile

c'est **bien plus** que
des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

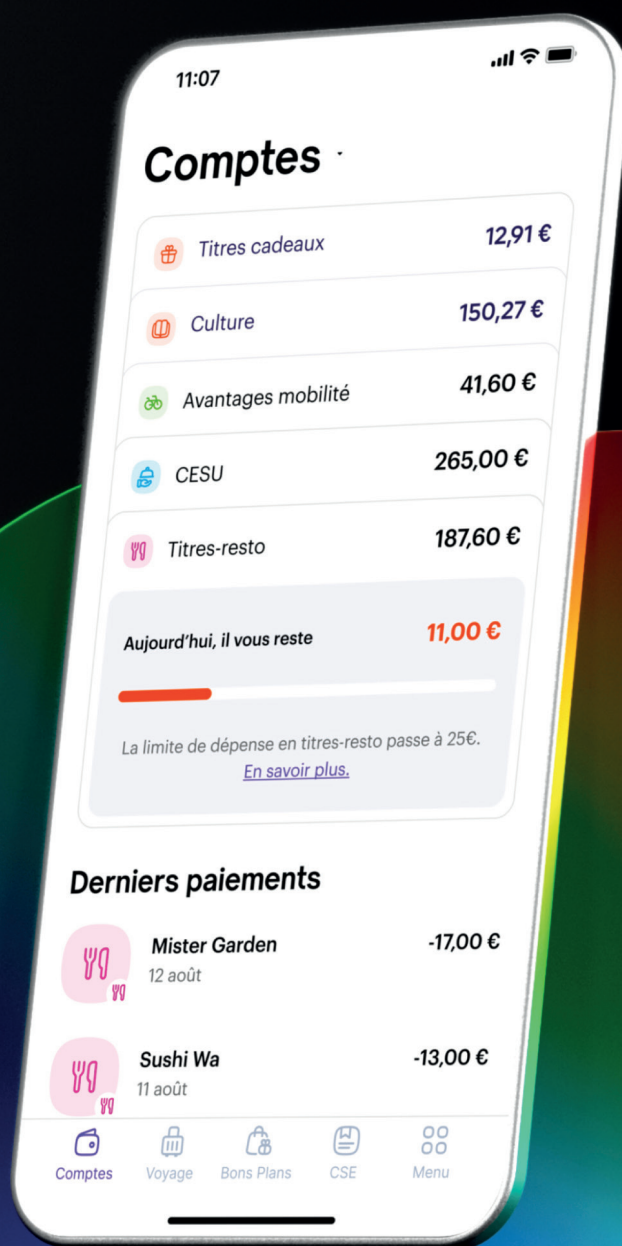
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co