Veille juridique du 24 janvier au 6 février 2025

1. Seul un candidat ayant recueilli au moins 10% des suffrages peut être désigné en tant que DS supplémentaire

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DS supplémentaire s'il a obtenu aux élections du CSE un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (c. trav. art. L.2143-4).

Contrairement à ce qui est prévu pour la désignation d'un délégué syndical (possibilité de désigner un DS parmi les autres candidats ou à défaut parmi les adhérents du syndicats au sein de l'entreprise, ses anciens élus : c. trav. art. L.2143-3), **seul un candidat ayant recueilli au moins 10% des suffrages peut devenir DS supplémentaire.**

Faute d'audience électorale suffisante, la désignation d'un DS supplémentaire peut être contestée.

Cass. Soc. 22 janvier 2025, n°23-22792

2. Garantie d'évolution de rémunération des représentants du personnel : prise en compte des augmentations individuelles résultant d'une promotion

Les représentants du personnel et syndicaux bénéficient d'une garantie d'évolution des rémunération dés lors que le nombre de leurs heures de délégation dépassent 30% de leur durée de travail (c. trav. art. L.2141-5-1).

L'évolution de la rémunération est au moins égale « sur l'ensemble de la durée de leur mandat aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable (c. trav. art. L.3221-3).

A défaut de salariés comparables, l'évolution de la rémunération relatives aux augmentations individuelles est au moins égale à la moyenne des augmentations perçues dans l'entreprise.

Dans une affaire du 22 janvier 2025, la Cour a jugé que l'évolution de la rémunération du salarié doit **être estimée par références aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles, y compris lorsque certaines augmentations individuelles résultent d'une promotion entraînant un changement de catégorie professionnelle**.

Cass. soc. 22 janvier 2025, n°23-20466

3. Réparation du dommage devant le juge pénal sans nécessité d'une faute lourde

Le salarié qui dans l'exécution de son contrat commet des actes préjudiciables ne peut voir sa responsabilité pécuniaire engagée (demandé le versement de dommages et intérêts) devant le juge civil, qu'en cas de faute lourde (cass. soc. 11 mars 1998, n°97-41920).

Pour que la faute lourde soit caractérisée, il faut qu'il y ait une intention de nuire à l'employeur.

En cas de **commission d'une infraction pénale** par le salarié dans le cadre de son travail, **pour demander la réparation du préjudice subi devant le juge pénal, il n'est pas exigé que l'infraction constitue également une faute lourde**.

Cass. crim. 14 janvier 2025, n°24-81365

4. « Harcèlement moral institutionnel » : création jurisprudentielle

Le harcèlement moral est un délit pénal mais est également interdit par le code du travail. (C. trav. Art, L. 1152-1 ; C. pén. Art. 222-33-2)

Selon la Cour de cassation, rentre dans cette définition pénale du harcèlement moral, le harcèlement moral dit « institutionnel » qui en est l'une des modalités.

Pour la première fois, les juges consacrent et définissent le harcèlement moral institutionnel comme « *des agissements définissant et mettant en œuvre une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité de salariés, agissements porteurs, par leur répétition, de façon latente et concrète, d'une dégradation, potentielle ou effective, des conditions de travail de cette collectivité et qui outrepassent les limites du pouvoir de direction* ».

Ainsi, peut constituer un « **harcèlement moral institutionnel** » : une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et à créer un climat professionnel anxiogène en recourant notamment à : des réorganisations multiples et désordonnées, des incitations répétées au départ, une surcharge de travail, une pression des résultats, un contrôle excessif et intrusif, l'attribution de missions dévalorisantes, l'absence d'accompagnement et de soutien adaptés des ressources humaines, des manœuvres d'intimidation, voire des menaces, etc…

Par sa définition, le harcèlement moral institutionnel est susceptible de mettre en cause par son ampleur la personne morale et ses dirigeants.

Cass. crim. 21 janvier 2025, n° 22-87145 FSBR

5. Limite de l'action syndicale : grève résultant d'une faute de l'employeur

En **principe, l'employeur n'a pas à verser les salaires des salariés grévistes pour le temps consacré à cette grève**.

Toutefois, la Cour de cassation considère qu'il en sera **différemment** si les salariés sont dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un **manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations**. Dans ce cas, il pourra être contraint par un juge de payer une indemnité compensant la perte de leur salaire.

Toutefois, un syndicat ne peut réclamer en justice cette indemnisation pour les salariés.

En effet, les juges rappellent que l'action syndicale est limitée à la défense de l'intérêt collectif de la profession, il ne peut donc pas demander au juge de condamner l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés par l'irrégularité constatée, car cette action relève de la **liberté personnelle de chaque salarié.**

Cass. soc. 22 janvier 2025, n° 23-17782 FB

6. Salarié ayant moins d'un an d'ancienneté : limite maximale octroyée par le « Barème Macron »

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse octroyée par le juge et qui est à la charge de l'employeur doit respecter un barème légal d'indemnisation, dit « Barème Macron ».

La Cour de cassation précise que **même si ce barème « ne fixe pas de plancher d'indemnisation pour un salarié de moins d'un an d'ancienneté, cela ne prive pas le salarié de son droit à indemnité.** Le montant maximal de l'indemnité sera donc de 1 mois de salaire.

Cass. soc. 29 janvier 2025, n° 23-17006 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
Personnels des structures associatives cynégétiques	Accord collectif national n°6 du 3 juillet 2024	Arr. 9. dec. 2024: JO, 7 fev. 2025
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	Accord du 28 octobre 2024 grille de salaires	Arr. 12 janv. 2025: JO, 25 janv. 2024
Poissonnerie	Avenant du 5 novembre 2024 grille des rémunérations minimales	Arr. 7. janv. 2025: JO, 25 janv. 2024

Découvrez **une solution simple et rapide :**
obtenez votre tarif en quelques clics,
souscrivez facilement et bénéficiez d'un
accompagnement expert à chaque étape.

Assurez votre crédit au meilleur prix dès aujourd'hui !

Découvrir

malakoff humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE