



Veille juridique du 7 au 20 février 2025

1. Réactivation du dispositif d'activité partielle de longue durée

En raison d'un contexte de ralentissement de l'activité et de fragilisation de l'emploi le dispositif d'activité partielle de longue durée dit « rebond » a été rouvert dans la loi de finances pour 2025.

Il s'agit d'une modalité spécifique d'activité partielle plus avantageuse pour les salariés et les employeurs que le dispositif d'activité partielle de droit commun mais qui comportent des contreparties en terme d'engagement de l'entreprise. L'« APLD rebond » n'est pas cumulable avec l'« AP de droit commun » et est destinée à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dont les entreprises sont confrontées à une réduction d'activité durable qui ne compromet pas leur pérennité.

Il s'appliquera aux accords collectif (ou document d'application d'un accord de branche étendu) transmis à l'administration à compter du 1^{er} mars 2025 et jusqu'à une date déterminée par décret (au plus tard le 28 février 2026).

La loi de finances prévoyant l'« APLD rebond » doit encore être validée par le Conseil constitutionnel et publiée au journal officiel. De plus, la parution d'un décret d'application reste indispensable pour préciser les modalités du dispositif et permettre sa mise en œuvre (durée de l'autorisation, niveau d'indemnisation...).

Loi de finances pour 2025 (art 193), adoptée le 6 février 2025

2. Annulation d'une candidature aux élections : le candidat n'est plus protégé pour l'avenir

Les salariés qui candidatent aux élections professionnelles bénéficient du statut de salariés protégés. La protection dure 6 mois et court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la liste des candidats à l'employeur (c. trav. art. L.2411-7).

A la différence de l'annulation de l'élection d'un salarié par le juge (le salarié conservant la protection durant une période de six mois à compter du prononcé de la sanction) l'annulation de la candidature d'un salarié a pour conséquence la perte de son statut protecteur à compter du jour du jugement.

Toutefois, l'annulation de la candidature n'a pas d'effet rétroactif. Le salarié bénéficie de la protection dès l'envoi de liste de candidat jusqu'à la date d'annulation de la candidature.

Cass. soc. 22 janvier 2025, n°23-15302

3. Contestation d'une expertise précision du délai de 10 jours

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut recourir à un expert-comptable ou habilité dans certaines situations (c. trav. art. L.2315-78 et s), et voir l'expertise prise en charge par l'employeur pour partie ou intégralement.

L'employeur peut contester devant le président du tribunal judiciaire, la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, l'étendue ou la durée de l'expertise, son coût, dans un délai de 10 jours à compter de la délibération du CSE ou de la notification des informations.

Dans un arrêt du 5 février dernier, la Cour de cassation précise pour la première fois, **que le délai de 10 jours permettant à l'employeur de contester une expertise décidée par le CSE ne commence à courir qu'à compter du lendemain de la délibération du CSE ou de la notification des informations à l'employeur.** Par ailleurs, le délai ne peut expirer le weekend ou un jour férié. Dans ce cas-là, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Cass. soc. 5 février 2025, n°22-21892

4. Procédure : proposition de modification du contrat de travail pour motif économique

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié, comme une réaffectation à un autre poste, pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il doit en faire la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. (C. trav. Art, L. 1222-6)

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure légale, un salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail devant le tribunal, et ce, même si l'employeur a recueilli l'acceptation expresse du salarié pour cette modification de son contrat de travail.

Cass. soc. 5 février 2025, n° 23-11533 FD

5. Dispense de recherche de reclassement librement formulée par le médecin du travail

Par principe, lorsque le salarié est déclaré inapte par la médecine du travail, l'employeur a l'obligation de rechercher un poste dans lequel il pourrait reclasser son salarié.

Toutefois, cette obligation ne joue pas si le médecin du travail mentionne expressément dans cet avis que : (C. trav. Art, L. 1226-2-1)

- « *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;* »
- Ou « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.* »

Ainsi, à défaut de l'une de ces deux mentions, l'employeur doit effectuer une recherche de reclassement. La Cour de cassation vient cependant de préciser que même si les termes employés ne sont pas identiques à la formulation légale, dès l'instant où les termes sont sans ambiguïté, l'employeur est valablement dispensé de son obligation de reclassement.

Cass. soc. 12 février 2025, n° 23-22612 FSB

6. Éléments pouvant fonder une discrimination syndicale

Le salarié qui s'estime victime d'une discrimination syndicale doit présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Si les éléments sont suffisants, l'employeur doit ensuite prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. (C. trav. Art, L. 1134-1)

Le juge appréciera ensuite l'ensemble de ces éléments de faits et de preuve sur la base de plusieurs éléments, mais quels sont-ils ?

Dans cette affaire, les juges ont pu constater que les décisions de l'employeur étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et notamment :

- « *Que des salariés de l'entreprise possédant une ancienneté plus importante que le salarié se trouvait se trouvaient classés au même échelon conventionnel ;*
- *Qu'il n'était pas établi que ce salarié avait été positionné à un grade ne correspondant pas à ses missions ;*
- *Qu'il n'était pas établi qu'il avait été refusé à ce salarié des formations ou la possibilité de passer des concours ou de candidater sur des postes situés à un échelon plus élevé. »*

A titre d'information, le salarié peut demander au juge d'ordonner une mesure d'instruction à l'employeur afin qu'il communique certains éléments. Pour rappel, cette mesure d'instruction n'est qu'une simple faculté, le juge pourra refuser cette demande.

Cass. soc. 5 février 2025, n° 23-15776 FB

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 du paysage	Avenant n° 42 du 12 février 2024 Avenant n° 43 du 5 juin 2024 garantie complémentaire	Arr. 5. fev. 2025 : JO, 12 fev. 2025
Industrie et des commerces en gros des viandes	Avenant n° 98 du 14 novembre 2024 relatif à la revalorisation des salaires minima	Arr. 6. fev. 2025 : JO, 14 fev. 2025
Commerce de détail alimentaire spécialisé	Avenant n° 8 du 19 novembre 2024 relatif aux salaires minima	Arr. 29. janv. 2025: JO, 14 fev. 2025
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs	Avenant n° 1 du 29 mars 2024 à l'accord du 9 octobre 2020 frais de santé	Arr. 29. janv. 2025: JO, 14 fev. 2025
Coopératives de consommateurs salariés	Certifications professionnelles : Avenant n° 1 du 28 octobre 2022 à l'accord du 30 septembre 2022 Avenant n° 2 du 27 septembre 2024 à l'accord du 30 septembre 2022	Arr. 6. fev. 2025: JO, 20 fev. 2025
Activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière	Avenant du 10 janvier 2024 révision du chapitre III, article 3.15 - Problèmes généraux de l'emploi	Arr. 6. fev. 2025: JO, 20 fev. 2025

L'agenda social du CSE est un outil essentiel qui permet de garantir un dialogue social efficace, de structurer les échanges entre la direction et les représentants des salariés, et également de respecter les obligations légales en matière de consultations récurrentes et de négociations.

Il est fortement recommandé de débiter l'année avec un calendrier précis, en concertation avec la direction et les membres du CSE, **pour permettre d'anticiper les actions et éviter les oublis !**

Pour cela, la Direction et les membres du CSE adaptent l'agenda social en tenant compte des spécificités de l'entreprise. Cet agenda social va notamment permettre de planifier :

Les réunions ordinaires du CSE dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise :

En l'absence d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois (soit au moins 6 réunions par an) et 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (soit au moins 12 réunions par an). La planification de ces réunions va permettre d'identifier :

Impliquer les salariés dans une démarche participative et via une analyse des situations de travail actuelles c'est :

- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) qui doivent obligatoirement porter, en tout ou partie, sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) au cours desquelles l'employeur doit informer le CSE sur les sujets suivants : l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Une fois les dates des réunions ordinaires définies, le CSE va ainsi pouvoir fixer les dates de ses réunions réparatoires.

Les réunions des commissions :

Le CSE comporte plusieurs commissions spécifiques, lesquelles doivent être créées selon la taille de l'entreprise : moins de 300 salariés, plus de 300 salariés ou plus de 1000 salariés : CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission économique... Les dates de réunions de ces commissions doivent s'articuler avec les réunions de CSE.

Les consultations récurrentes du CSE :

Le Code du travail ne fixe pas de calendrier. Les dates de consultation doivent donc être définies en fonction du calendrier économique de l'entreprise (comme la clôture des comptes, l'activité, les contraintes organisationnelles, la disponibilité des informations dans la BDESE...) et en respectant les délais légaux : 1 mois entre l'information remise par la direction et l'avis motivé du CSE, 2 mois si le CSE se fait assister par un expert.

Les 3 consultations récurrentes sont :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (Article L 2312-24),
- la situation économique et financière de l'entreprise (Article L2312-25),
- la politique sociale, conditions de travail et emploi (Articles L2312-26 à L2312-35).

Les consultations ponctuelles du CSE :

Le CSE peut être consulté ponctuellement sur les sujets suivants : une modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, un déménagement, des mesures de restructuration (PSE), une offre publique d'acquisition... Si certains projets disposent déjà d'échéances, il est pertinent de les inclure dans l'agenda social.

Les réunions de négociations :

A défaut d'accord, l'employeur doit engager une négociation obligatoire :

- chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail,
- tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En conclusion, un agenda bien structuré est un instrument indispensable pour un dialogue social constructif entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. **L'expert-comptable peut vous accompagner dans la structuration de cet agenda social.**

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner dans le cadre des consultations.

