

DROIT DU TRAVAIL

Actualités législatives et réglementaires

- **Assurance chômage – règles - prolongation**

Le régime actuel de l'assurance chômage, qui arrivait à échéance le 31 octobre 2024, est prolongé par décret au plus tard jusqu'au 31 décembre 2024, dans l'attente du résultat des négociations des partenaires sociaux.

Décret 2024-963 du 29 octobre 2024 : JO 30

- **Plafond de la sécurité sociale**

Au 1er janvier 2025, les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale seront de 3 925 € et 216 €

Ce qui portera le plafond annuel à 47.100 €.

Communiqué BOSS du 4 novembre 2024

- **Smic horaire**

Le taux horaire du Smic est relevé de manière anticipée de 11,65 € à 11,88 € au 1er novembre 2024, soit une hausse de 2 %.

Décret 2024-951 du 23 octobre 2024 : JO 24

- **Epargne salariale - Questions réponses du Ministère du travail - nouveaux cas de déblocages anticipés du PEE – avances sur participation ou intéressement**

Le Ministère du travail publie sur son site internet deux « questions-réponses » sur la mise en œuvre de mesures issues de la loi sur le partage de la valeur (du 29 novembre 2023), à savoir :

- les 3 nouveaux cas de déblocage anticipé (affectation à des travaux de rénovation énergétique de la résidence principale, activité de proche aidant exercée auprès d'un proche par le salarié, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, achat d'un véhicule « propre »). Sont notamment précisés les documents à fournir par le bénéficiaire.
- la possibilité offerte aux salariés de bénéficier d'avances sur participation ou sur intéressement si l'accord collectif le prévoit. Sont évoqués notamment les modalités de recueil de l'accord du salarié, la périodicité des avances et les modalités de versement, la récupération du trop-perçu éventuel.

Ministère du Travail - « questions-réponses » du 9 octobre 2024

- **Santé au travail - modèles d'avis d'inaptitude et d'attestation de suivi - abrogation**

Abrogation de l'arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017, ayant actualisé les modèles d'avis d'inaptitude et d'attestation de suivi.

Les modèles de l'arrêté du 16 octobre 2017 antérieurement applicables demeurent donc en vigueur.

Arrêté du 5 novembre 2024 : JO 21 novembre 2024

Actualités jurisprudentielles

- **Accord à durée déterminée - dénonciation**

Alors que le Code du travail prévoit la dénonciation des accords collectifs à durée indéterminée, aucune disposition spécifique ne concerne celle des accords à durée déterminée.

La Cour de cassation énonce qu'« *un accord 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*** ».

Un accord à durée déterminée prévoyant une reconduction tacite peut donc être dénoncé unilatéralement à terme à condition de respecter le préavis fixé par l'accord avant l'expiration du terme.

Cass. Soc., 23 octobre 2024, n°23-17.460

- **Règlement intérieur – absence des formalités préalables – syndicat – suspension - référé**

Pour qu'un règlement intérieur entre en vigueur dans une entreprise (ou soit modifié) et puisse être opposable à un salarié dans un litige individuel, l'employeur doit accomplir les formalités prévues par l'article L 1321-4 du Code du travail :

- être soumis à l'avis du CSE ;
- indiquer la date de son entrée en vigueur, laquelle doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité ;
- être déposé au greffe du conseil de prud'hommes et porté, par tout moyen, à la connaissance des employés ;
- être communiqué à l'inspecteur du travail avec l'avis du CSE.

En cas de non-respect de ces formalités, un salarié en litige avec son employeur peut demander l'inopposabilité du règlement intérieur à son encontre.

En l'espèce, un salarié demandait la nullité de sa mise à pied disciplinaire. L'entreprise n'ayant pas accompli les formalités substantielles lors des modifications du document, un syndicat est intervenu volontairement à l'instance pour demander que le règlement intérieur soit déclaré inopposable aux salariés de l'entreprise.

La Cour de cassation énonce ceci : en application du droit d'agir en justice des organisations syndicales, le syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur de l'entreprise pour non-accomplissement par l'employeur des formalités substantielles prévues par l'article L 1321-4 du Code du travail.

Note : mais le syndicat n'est pas recevable à demander au juge statuant au fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise.

Cass. Soc., 23 octobre 2024, n° 22-19.726 F-B, Syndicat CGT Schindler c/ Sté Schindler

- **Offre de reclassement – imprécision – licenciement abusif**

En cas de licenciement économique, l'offre de reclassement doit préciser au minimum les 6 informations suivantes sur le poste proposé (C. trav. art. D 1233-2-1) :

- intitulé et descriptif ;
- nom de l'employeur ;
- nature du contrat de travail ;
- localisation ;
- niveau de rémunération ;
- classification.

En l'espèce, un salarié avait reçu une offre qui ne précisait ni le nom de l'employeur, ni la classification du poste, ni la nature du contrat de travail.

La Cour de cassation énonce que l'offre est imprécise pour défaut d'une des mentions obligatoires. La conséquence n'est pas une simple irrégularité de procédure. Le licenciement est alors réputé sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc., 23 octobre 2024, n° 23-19.629 FS-B, Sté Orthograu technologies c/ D.

- **Salarié inapte – périmètre du groupe de reclassement – charge de la preuve**

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. Le reclassement doit être recherché au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ((C. trav. art. L 1226-2 inaptitude d'origine non professionnelle ; C. trav. art. L 1226-10 inaptitude d'origine professionnelle).

(Pour rappel, la notion de groupe se réfère à celui formé par une « entreprise dominante » et les entreprises qu'elle contrôle conformément aux termes des articles L 233-1, L 233-3 et L 233-16 du Code de commerce).

La Cour de cassation rappelle que la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur. Elle énonce ensuite qu'il appartient au juge, en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

En l'espèce, le salarié alléguait que des sociétés faisaient partie d'un groupe. La cour d'appel a apprécié ses éléments et ceux soumis par l'employeur et constaté que ce dernier n'avait fourni que des informations parcellaires sur la détention du capital des sociétés et a fait ressortir que la permutation du personnel était possible. La Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'en avoir déduit que l'employeur ne justifiait pas avoir satisfait à son obligation de reclassement dans un périmètre pertinent.

Cass. Soc. 14 février 2024, n° 22-23.620

- **Changement des conditions de travail – refus – inexécution du préavis**

En cas de simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, le refus du salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail le rend responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions. Et prive le salarié des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.

Cass. Soc., 23 octobre 2024, n°22-22.917

- **Heures de repos – impossibilité d'être joint sur ton téléphone personnel**

La Cour de cassation énonce que le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel n'est pas fautif et ne permet donc pas de justifier une sanction disciplinaire.

Cass. Soc., 9 octobre 2024, n°23-19.063

- **Attribution gratuite d'actions – Indemnités de rupture – Calcul**

La Cour de cassation énonce que la valorisation des actions gratuites attribuées à un salarié n'a pas la qualification de salaire. En conséquence elle ne doit pas être prise en compte pour la fixation des indemnités de licenciement (et ne rentre donc pas dans le salaire de référence pris en compte).

Cass. Soc., 22 mai 2024, n°22-18.182)

Actualités administratives

- **Enquête interne –Défenseur des droits - recommandations**

Le Défenseur des droits a rendu une décision le 11 juillet 2024 apportant des précisions sur la manière de conduire une enquête interne, en particulier lorsque cette dernière porte sur des faits potentiellement constitutifs de harcèlement.

Sont notamment évoqués :

- La liste des personnes à entendre *a minima* (victime présumée, personne mise en cause, témoins, responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause et toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause) et les modalités de documentation des échanges ;
- Les conclusions de l'enquête, la problématique de la qualification de l'agissement, la communication du rapport ;
- Les sanctions prises à l'encontre de l'auteur ;
- Les garanties en termes d'absence de représailles.

Note : les entreprises doivent se conformer aux décisions jurisprudentielles en constante évolution et aux recommandations de la CNIL

Décision du Défenseur des droits n°2024-105, 11 juillet 2024

Référentiel CNIL relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alerte