



Actualités législatives et réglementaires

► Fusions d'entreprises

L'ordonnance n°2023-393 du 24 mai 2023, portant réforme du régime des fusions, scissions, apports partiels d'actifs et opérations transfrontalières des sociétés commerciales, est parue au *JO* du 25 juin et modifie le code du travail.

► Taux d'intérêt légal

L'arrêté du 27 juin 2023, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au *JO* du 30. Un arrêté modificatif a été publié le 1^{er} juillet.

► Publicité des décisions de justice

L'arrêté du 27 juin 2023, modifiant l'arrêté du 28 avril 2021 pris en application de l'article 9 du décret n°2020-797 du 29 juin 2020, relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives, est paru au *JO* du 30.

► Contrats de professionnalisation

L'arrêté du 26 juin 2023, relatif au cahier des charges de l'expérimentation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience, est paru au *JO* du 30.

► Automobile - Accompagnement des salariés licenciés

Le décret n°2023-536 du 29 juin 2023, modifiant le décret n°2021-844 du 29 juin 2021 relatif au fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés de la filière automobile, est paru au *JO* du 30.

► Demandeurs d'emploi

Le décret n°2023-535 du 28 juin 2023, relatif à la dotation annuelle versée par France compétences pour la formation des demandeurs d'emploi, est paru au *JO* du 30.

► Salariés multi-employeurs - Santé

Le décret n°2023-547 du 30 juin 2023, relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs, est paru au *JO* du 1^{er} juillet.

► Traitement de données

L'arrêté du 27 juin 2023, modifiant l'arrêté du 17 novembre 2021 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *I-MILO* », est paru au *JO* du 1^{er} juillet.

► Covid-19

Plusieurs textes sont parus au *JO* du 1^{er} juillet :

- le décret n°2023-549 du 30 juin 2023 abrogeant le décret n°2020-650 du 29 mai 2020 relatif au traitement de données dénommé « *TousAntiCovid* » ;
- le décret n°2023-550 du 30 juin 2023 complétant la liste des maladies faisant l'objet d'une transmission obligatoire de données individuelles à l'autorité sanitaire ;
- l'arrêté du 30 juin 2023 modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 relatif aux mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé maintenues en matière de lutte contre la covid-19 ;
- l'arrêté du 30 juin 2023 relatif à la notification obligatoire des cas de la covid-19.

► Avocats

Le décret n°2023-552 du 30 juin 2023, établissant un code de déontologie des avocats, est paru au *JO* du 2 juillet.

► Bassins d'emploi

Le décret n°2023-553 du 1^{er} juillet 2023, relatif à la revitalisation des bassins d'emploi, est paru au *JO* du 2.

► **Grossesse**

La loi n°2023-567 du 7 juillet 2023, visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, est parue au *JO* du 8 et modifie le code du travail.

Une loi rectificative de son intitulé a été publiée au *JO* du 16 juillet : elle s'appelle désormais « *loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche* ».

► **Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles**

L'arrêté du 30 juin 2023, fixant le nombre de sièges attribués aux organisations syndicales au sein de la commission chargée de donner des avis en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, est paru au *JO* du 8 juillet.

► **Entreprises adaptées**

L'arrêté du 5 juin 2023, fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribués aux entreprises adaptées hors expérimentation, est paru au *JO* du 9 juillet.

L'arrêté du 3 août 2023, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 18.

► **Travailleurs des plateformes**

Plusieurs textes relatifs aux travailleurs de plateformes sont parus cet été :

- une décision du 10 juillet 2023, relative à l'homologation de l'accord du 20 avril 2023 encadrant les modalités de rupture des relations commerciales entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation, est parue au *JO* du 18 ;
- le décret n°2023-682 du 27 juillet 2023, relatif à une allocation complémentaire visant à indemniser les heures de délégation effectuées par les représentants des organisations de travailleurs indépendants recourant aux plateformes, est paru au *JO* du 29 ;
- une décision du 31 juillet 2023, relative à l'homologation de l'accord du 18 janvier 2023 relatif à la méthode et aux moyens de la négociation dans le secteur des plateformes VTC et à son avenant du 1^{er} mars 2023, est paru au *JO* du 1^{er} août ;
- une décision du 31 juillet 2023, relative à l'homologation de l'accord collectif de méthode du 20 avril 2023 sur l'organisation des négociations collectives dans le secteur de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, est parue au *JO* du 2 août ;
- l'arrêté du 27 juillet 2023, fixant le nombre de sièges par catégorie de membres au sein du conseil des acteurs des plateformes, est paru au *JO* du 4 août.

► **Salariés - Parents d'un enfant en situation de handicap**

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023, visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, est parue au *JO* du 20 et modifie le code du travail.

► **Fonction publique**

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, est parue au *JO* du 20.

► **Territoires « zéro chômeur »**

L'arrêté du 18 juillet 2023, habilitant un territoire pour mener l'expérimentation « *territoires zéro chômeur de longue durée* », est parue au *JO* du 20.

► **Assurance-chômage**

Le décret n°2023-635 du 20 juillet 2023, relatif à la transmission aux employeurs des informations relatives à la détermination de leur taux modulé de contribution à l'assurance-chômage, est paru au *JO* du 21.

► **Marins**

La loi n°2023-659 du 26 juillet 2023, visant à lutter contre le dumping social sur le transmanche et à renforcer la sécurité du transport maritime, est parue au *JO* du 27 et modifie le code des transports pour les marins.

► **Prévoyance complémentaire**

Le décret n°2023-671 du 27 juillet 2023, relatif à la protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article L.861-1 du code de la sécurité sociale, est paru au *JO* du 28.

► **Tribunal judiciaire**

Le décret n°2023-686 du 29 juillet 2023, portant mesures favorisant le règlement amiable des litiges devant le tribunal judiciaire, est paru au *JO* du 30.

► **Réforme des retraites - Régimes spéciaux**

Plusieurs décrets sont parus au *JO* du 30 juillet :

- le décret n°2023-689 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des clercs et employés de notaires ;
- le décret n°2023-690 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens ;
- le décret n°2023-691 du 28 juillet 2023 relatif aux taux des cotisations du régime des clercs et employés de notaires ;
- le décret n°2023-692 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des industries électriques et gazières ;
- le décret n°2023-693 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite de la Banque de France.

Deux décrets sont parus au *JO* du 22 août :

- le décret n°2023-799 du 21 août 2023 portant application des articles 10, 11, 22 et 23 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;
- le décret n°2023-800 du 21 août 2023 portant application de l'article 10 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Deux décrets sont parus au *JO* du 31 août :

- le décret n°2023-839 du 30 août 2023 relatif aux assurés du régime spécial de la Banque de France ;
- le décret n°2023-840 du 30 août 2023 portant diverses mesures relatives aux régimes de retraite.

► **Défense nationale**

La loi n°2023-703 du 1^{er} août 2023, relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030, portant diverses dispositions intéressant la défense, est parue au *JO* du 2 et modifie le code du travail.

► **Santé au travail**

Le décret n°2023-704 du 31 juillet 2023, relatif aux modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises, est paru au *JO* du 2 août.

► **Compte personnel de formation**

Le décret n°2023-713 du 1^{er} août 2023, relatif à l'intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF) et portant diverses modifications relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences, est paru au *JO* du 3.

► **Entreprises adaptées - CDD tremplin**

Deux arrêtés sont parus au *JO* du 3 août :

- l'arrêté du 3 février 2023 revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin ;
- l'arrêté du 5 juin 2023 revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin.

L'arrêté du 3 août 2023, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 18.

L'arrêté du 3 août 2023, fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire, est paru au *JO* du 22.

► **Toilettes - Mayotte**

L'arrêté du 27 juillet 2023, autorisant jusqu'au 31 décembre 2023 l'utilisation dérogatoire de toilettes sèches sur l'intégralité du territoire de Mayotte pour les chantiers du bâtiment et des travaux publics, est paru au *JO* du 5 août.

► **Cumul emploi-retraite - Retraite progressive**

Deux décrets sont parus au *JO* du 11 août :

- le décret n°2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive ;
- le décret n°2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.

► **Minima sociaux**

Deux décrets sont parus au *JO* du 11 août :

- le décret n°2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants ;
- le décret n°2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.

► **C2P - Usure professionnelle**

Deux décrets sont parus au *JO* du 11 août :

- le décret n°2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention,
- le décret n°2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

► **Maternité - Paternité - Adoption**

Le décret n°2023-790 du 17 août 2023, relatif à la réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, est paru au *JO* du 19.

► **Apprentissage**

L'arrêté du 17 août 2023, modifiant l'arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 20.

Le décret n°2023-858 du 6 septembre 2023, relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 7.

► **Réforme des retraites**

Deux décrets sont parus au *JO* du 22 août :

- le décret n°2023-799 du 21 août 2023 portant application des articles 10, 11, 22 et 23 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;
- le décret n°2023-800 du 21 août 2023 portant application de l'article 10 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

► **Amiante**

L'arrêté du 17 août 2023, modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au *JO* du 24.

Jurisprudence

► **Tentative de suicide**

La tentative de suicide du salarié, hors du temps de travail, causée par la connaissance du salarié de l'imminence de son licenciement, s'analyse en un accident du travail (Cass. 2^{ème} civ., 1-6-23, n°21-17804).

► **Inaptitude - Indemnité spéciale**

L'action par laquelle le salarié demande le paiement de l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude est une action se rattachant à la rupture du contrat de travail et n'a pas pour objet la réparation d'un dommage causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (Cass. soc., 21-6-23, n°22-10539). L'action se prescrit donc par 12 mois et non par 2 ans.

► **Inaptitude - Groupe de reclassement**

En matière d'inaptitude, la reconnaissance d'un groupe de reclassement implique que soit identifié un groupe au sens du code de commerce, ce qui renvoie à une notion de contrôle et de domination d'une entreprise sur d'autres entreprises. La simple « *influence notable* » d'une société sur une autre ne suffit pas à caractériser l'existence d'un groupe de reclassement (Cass. soc., 5-7-23, n°22-10158).

► **Inaptitude professionnelle - Indemnité**

L'indemnité compensatrice prévue en cas de rupture du contrat pour inaptitude professionnelle avec impossibilité de reclassement n'a pas la nature d'une indemnité de préavis, et n'ouvre pas droit à congés payés (Cass. soc., 5-7-23, n°22-10400).

► **Inaptitude - Reclassement**

Tout poste disponible compatible avec l'état de santé du salarié inapte, et comparable aux fonctions précédemment exercées par ce dernier, doit lui être proposé à titre de reclassement. La seule circonstance que ce poste relève d'une catégorie d'emploi supérieure, en l'occurrence celle de cadre, n'autorise pas l'employeur à l'écarter d'office du champ des possibilités de reclassement (CE, 21-7-23, n°457196).

► **Clause de mobilité**

Le juge ne peut déclarer fautif le refus de mutation d'un salarié sans rechercher, comme il lui était demandé, si la mise en œuvre de la clause de mobilité ne portait pas atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché (Cass. soc., 28-6-23, n°22-11227).

► **Modification du contrat de travail - Salaire**

Un employeur ne peut modifier ni le montant ni la structure de la rémunération contractuelle du salarié sans son accord, peu importe que la nouvelle rémunération soit plus avantageuse que l'ancienne (Cass. soc., 21-6-23, n°22-12730).

► **Congés payés - Arrêt maladie**

La cour administrative d'appel de Versailles a condamné l'État à indemniser la CGT, FO et Solidaires en raison de sa carence dans la transposition en droit interne des stipulations de la directive européenne « *temps de travail* » du 4 novembre 2003. Dans le viseur, les dispositions du code du travail qui ne permettent toujours pas l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle (CAA Versailles, 17-7-23, n°22VE00442).

► **Licenciement - Arrêt de travail**

Le licenciement motivé par l'absence du salarié à son poste de travail, alors que son arrêt de travail était parvenu à son terme, et que l'employeur a mis le salarié en demeure de reprendre son poste à deux reprises, est sans cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur n'avait pas organisé la visite de reprise, de sorte que le contrat de travail demeurait suspendu (Cass. soc., 1-6-23, n°21-24269).

► **Licenciement - Faute grave**

Ne commet pas une faute grave le salarié qui dissimule à son employeur sa qualité de dirigeant d'une entreprise cliente et débitrice de son employeur, dès lors que la qualité de dirigeant de ce salarié n'avait aucune incidence sur l'exercice de ses fonctions, et qu'il n'était pas établi que la société qu'il dirigeait avait des activités concurrentielles à celles de son employeur. Le licenciement est ainsi sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28-6-23, n°22-15798).

► **Licenciement - Harcèlement**

Un salarié peut être licencié pour faute pour harcèlement même s'il n'est pas le supérieur hiérarchique de la victime harcelée (Cass. soc., 28-6-23, n°22-12777).

► **Licenciements collectifs**

La communication par l'employeur à l'autorité compétente, d'informations à un stade précoce, sur le projet de licenciements collectifs, n'a pas pour objet de conférer une protection individuelle aux travailleurs concernés.

Cette information à l'autorité compétente ayant uniquement pour objet de permettre à celle-ci d'appréhender de manière globale le projet de licenciement (CJUE, 13-7-23, C-134/22, G GmbH).

► **Transfert contrat de travail - Rupture du contrat**

Le fait pour un salarié de s'opposer au transfert conventionnel de son contrat de travail, à une affectation sur un nouveau site, et, à cet effet, refuse tout échange verbal avec sa hiérarchie et propose une rupture conventionnelle, ne constitue pas une faute grave.

Le licenciement subséquent est sans cause réelle et sérieuse, le motif allégué ne constituant pas un manquement du salarié à ses obligations contractuelles (Cass. soc., 28-6-23, n°22-16504).

► **CSE - Alerte - Expertise**

Si l'employeur, qui saisit le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond en annulation de la décision de recourir à un expert-comptable lors de la procédure d'alerte économique, peut contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert (...), il ne peut pas remettre en cause par voie d'exception la régularité de la procédure d'alerte économique déclenchée par le CSE (Cass. soc., 26-6-23, n°21-15744).

► **PSE unilatéral - Consultation CSE**

Lorsqu'un CSE se fait assister d'un expert-comptable en vue de la consultation sur le projet de licenciement collectif et le PSE unilatéral, la circonstance que l'expert n'a pas eu accès à l'intégralité des documents dont il a demandé la communication, ne vicia pas la procédure d'information/consultation, dès lors que le CSE a bénéficié de tous les éléments utiles pour rendre son avis en toute connaissance de cause (CE, 21-7-23, n°435896).

► **Obligation de sécurité**

Ni la faculté ouverte aux salariés de procéder par eux-mêmes aux déclarations d'heures supplémentaires, ni l'ouverture de négociations collectives sur la question du temps de travail et des moyens de contrôle, ne sont de nature à caractériser que l'employeur a satisfait à son obligation de contrôle de la durée du travail et d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs en matière de durée du travail (Cass. soc., 5-7-23, n°21-24122).

► **Appel - Demandes nouvelles**

Est recevable en cause d'appel, la demande nouvelle formée par un salarié de condamnation de l'employeur à des dommages intérêts pour violation de dispositions conventionnelles relatives au travail de nuit, et pour manquement à l'obligation de la protection de la santé, car elle tend aux mêmes fins que les demandes formulées en première instance tendant d'une part à la condamnation à des dommages-intérêts de l'employeur, fondée sur la prohibition du harcèlement moral et d'autre part à l'indemnisation par l'employeur pour non-respect de son obligation de sécurité, toutes ces demandes tendant aux mêmes fins (Cass. soc., 28-6-23, n°21-25423).

► **Accord collectif - Opposabilité**

L'accord d'entreprise relatif à la modulation du temps de travail est opposable au salarié dès lors que celui-ci a été informé de son existence lors de son embauche, et qu'il est mis à disposition en salle de pause, le rendant de ce fait accessible (Cass. soc., 5-7-23, n°21-25157).

► **Egalité de traitement**

L'ancienneté des salariés peut justifier une différence de traitement à la condition que celle-ci ne soit pas déjà prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base (Cass. soc., 5-7-23, n°22-18155).

► **Accessoire du salaire**

Le bonus versé régulièrement à un salarié, chaque année, au cours d'une période relativement longue, ne peut être qualifié d'exceptionnel. Il constitue un élément de la rémunération du salarié à intégrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, ainsi que dans celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et enfin dans l'indemnité pour manquement à l'obligation de respect de la priorité de ré-embauche (Cass. soc., 5-7-23, n°21-16694).

► **Modification horaires - Résiliation judiciaire**

Est fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, le salarié qui se voit imposer une nouvelle répartition des horaires ayant pour effets de priver celui-ci du repos dominical, et de passer d'un horaire fixe à un horaire variable. Ce changement de rythme s'analyse en une modification du contrat de travail soumise à l'accord exprès du salarié (Cass. soc., 5-7-23, n°22-12994).

► **AGS**

Sauf procédure de sauvegarde, l'AGS est tenue de verser les salaires et indemnités de congés payés demandés par le mandataire judiciaire au moyen du relevé de créances dès lors qu'il en fait la demande auprès de l'institution en justifiant de l'insuffisance des fonds disponibles.

La faculté pour l'AGS de contester immédiatement la réalité de l'insuffisance des fonds n'étant prévue que pour la procédure sauvegarde (Cass. com., 7-7-23, n°22-17902).

► **Complémentaire santé**

Un salarié peut être dispensé d'adhérer au régime complémentaire collectif et obligatoire, mis en place dans son entreprise, s'il bénéficie, en qualité d'ayant droit, de la couverture de son conjoint. Cette dispense est valable même si la couverture du conjoint est facultative pour l'ayant droit (Cass. soc., 7-6-23, n°21-23743).

► **Astreinte**

Le court délai pour intervenir dont dispose un salarié sous astreinte, de nature à exposer le salarié à des contraintes d'une telle intensité qu'il ne peut librement vaquer à ses occupations personnelles pendant la période d'astreinte, permet au salarié de voir reconnaître la période d'astreinte comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 21-6-23, n°20-21843).

► **Lanceur d'alerte**

Pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte, le salarié doit dénoncer des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit. Si les faits ne revêtent pas une telle nature, le salarié ne jouit pas de ladite protection (Cass. soc., 1-6-23, n°22-11310).

► **APC - Licenciement *sui generis***

Dans le cadre d'un accord de performance collective (APC), le délai de deux mois pour licencier le salarié refusant la modification de son contrat est impératif. Passé ce délai, l'employeur est privé de la possibilité de fonder la rupture sur le motif *sui generis* tiré du refus du salarié ; un tel licenciement est sans cause réelle et sérieuse (CA Toulouse, 23-6-23, n°21/01577).

► **Covid - Droit de retrait**

La CAA de Versailles valide le droit de retrait de postiers au début du confinement sur la plateforme industrielle courrier de Paris-Sud-Wissous.

En effet, « les exigences de distanciations sociales n'étaient pas parfaitement respectées, il n'existait ni masques, ni essuie-mains jetables, ni gel hydroalcoolique en quantité suffisante, et il n'existait pas davantage de prévention suffisante du risque de contamination par contact avec des surfaces inertes ».

La CAA de Versailles observe en particulier que les mesures de télétravail et l'aménagement des horaires « n'ont pas permis de limiter drastiquement les contacts » au sein de la plateforme (CAA Versailles, 7-7-23, n°22VE00860).

► **Surveillance salarié - Licenciement**

Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à leur connaissance. Doit être approuvé l'arrêt qui, après avoir constaté que le salarié avait été préalablement informé de la mise en œuvre au sein de l'entreprise d'un dispositif dit du « *client mystère* » permettant l'évaluation professionnelle et le contrôle de l'activité des salariés, en déduit la licéité des éléments de preuve issus de l'intervention d'un client mystère, produits par l'employeur pour établir la matérialité des faits invoqués à l'appui du licenciement disciplinaire (Cass. soc., 6-9-23, n°22-13783).

► **Entretien préalable - Licenciement - Délai**

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre de convocation. L'employeur ne peut être condamné au paiement de dommages-intérêts pour procédure irrégulière aux motifs que la lettre

recommandée de convocation à l'entretien préalable avait été retirée par le salarié moins de cinq jours ouvrables avant l'entretien, alors que le délai avait commencé à courir le jour suivant la présentation de la lettre au domicile du salarié absent, ce dont il résultait qu'à la date de l'entretien préalable, il avait bénéficié d'un délai de cinq jours ouvrables (Cass. soc., 6-9-23, n°22-11661).

► **Litige international - Compétence du juge**

La décision qui, dans son dispositif, statuant en raison du caractère international du litige sur la compétence en matière de contrats individuels de travail, déclare la juridiction française incompétente et renvoie les parties à mieux se pourvoir est revêtue de l'autorité de la chose jugée de ce chef.

Cette autorité de la chose jugée empêche le salarié de solliciter devant la juridiction française une somme quelconque au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail litigieux, y compris sur le fondement du dol (Cass. soc., 6-9-23, n°21-25001).

FOCUS

Qui décide du début et de la fin d'une grève ?

Dans le secteur privé, les grévistes peuvent déclencher un mouvement de grève à n'importe quel moment. Ils n'ont pas à respecter de préavis. Une convention collective ne peut pas avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève. Les salariés doivent uniquement transmettre leurs revendications professionnelles au début du mouvement de grève.

Dans le cadre d'un appel national à la grève, un salarié peut se mettre en grève tout seul sur son lieu de travail. Lorsque la mobilisation ne concerne que le périmètre de l'entreprise ou du service, il faut être au moins deux, pour respecter le caractère nécessairement collectif de la grève, à moins que l'entreprise n'emploie qu'un seul salarié.

Un syndicat est libre de lancer un mouvement de grève dans une entreprise privée, même s'il n'est pas représentatif dans celle-ci. Dès lors que le syndicat porte des revendications professionnelles (augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail...), le mouvement de grève est licite. Seuls les grévistes et le syndicat qui mènent le mouvement sont juges de la durée du mouvement et de la légitimité de leurs revendications, l'employeur ne saurait valablement s'immiscer dans ces considérations sans porter atteinte au droit de grève constitutionnellement garanti.

Durant la grève, un salarié peut rejoindre le mouvement à tout moment, décider de le stopper durant une certaine période et revenir ensuite dans le mouvement. Le salarié gréviste n'a pas de délai à respecter avant de se mettre en grève. En théorie, il peut se déclarer gréviste une fois de retour au travail, à l'issue de la mobilisation.

Dans le secteur public (y compris dans les entreprises privées chargées de l'exécution d'une mission de service public), les syndicats représentatifs doivent, selon l'article L.2512-2 du code du travail, déposer un préavis de grève. Dans certains secteurs d'activité, comme le transport public terrestre de voyageurs, la grève doit être précédée par une procédure de prévention des conflits (8 jours francs). La grève dans ce type d'entreprise ne peut donc débuter qu'à l'expiration d'un délai de 13 jours francs (8 jours francs + 5 jours de préavis).

Dans le secteur public, seul un syndicat représentatif peut déposer un préavis de grève. Pour pouvoir déposer un préavis de grève dans l'entreprise ou l'établissement, le syndicat doit être représentatif à ce niveau. Un préavis de grève déposé dans ce type d'entreprise par un syndicat non représentatif ou une simple section syndicale rend le mouvement de grève illégal.

Attention, rien n'empêche une organisation syndicale non représentative de se joindre à un mouvement initié par un syndicat représentatif. Au sein d'une entreprise privée chargée d'un service public, l'obligation de déposer un préavis ne s'applique qu'au seul personnel affecté à cette activité de service public (Cass. soc., 9-10-12, n°11-21508 ; Cass. soc., 8-10-14, n°13-13792).

Le préavis doit parvenir à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'entreprise, de l'établissement ou de l'organisme cinq jours francs (ce délai se décompte en jours calendaires, celui-ci commençant à courir le lendemain à zéro heure et expirant le dernier jour à minuit) avant le déclenchement de la grève.

L'inobservation du préavis constitue une faute lourde pour les salariés qui ont appelé à la grève, de même que pour les organisateurs de la grève (Cass. soc., 6-2-85, n°82-16447).

En effet, la grève déclenchée moins de cinq jours francs avant la réception du préavis est illégale et les salariés qui s'y associent même après l'expiration de ce délai, en dépit d'une notification de l'employeur attirant leur attention sur l'obligation de préavis, commettent une faute disciplinaire que l'employeur est en droit de sanctionner (Cass. soc., 11-1-07, n°05-40663).

L'inobservation du délai de préavis ne peut être reprochée aux salariés de l'entreprise que si leur attention a été attirée sur l'obligation de respecter ce préavis : tout manquement au délai de préavis étant imputable à ceux qui l'ont donné, une faute lourde ne peut être reprochée aux autres salariés que si leur attention a été attirée sur l'obligation de respecter le préavis incombant aux personnels des entreprises privées chargées de la gestion d'un service public (Cass. crim., 10-5-94, n°93-82603).

Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève et fixer le lieu (le champ géographique), la date et l'heure de la grève envisagée ainsi que sa durée, limitée ou non. Pendant la durée du préavis, le syndicat et la direction sont tenus de négocier sur les revendications posées.

La Cour de cassation considère que, dès lors qu'un préavis de grève a été déposé par une organisation syndicale, les salariés ne commettent aucune faute en participant au mouvement dans le respect du délai de prévenance, peu important que le préavis ait été irrégulier faute de préciser l'heure et la durée de l'arrêt de travail (Cass. soc., 25-2-03, n°00-44339).

Dans une entreprise privée exerçant une mission de service public, dès lors qu'un syndicat représentatif a déposé un préavis de grève portant sur des revendications locales, un salarié peut faire grève tout seul et ne pourra pas être accusé d'abandon de poste (Cass. soc., 21-4-22, n°20-18.402).

Si un préavis de grève a été déposé auprès de l'autorité publique qualifiée sur le plan national, l'article L 2512-2 du code travail ne saurait avoir pour effet de subordonner la licéité de la participation des agents à la grève au dépôt d'autres préavis auprès des directions des différents établissements auxquels ils appartiennent (CE, 16-1-70, n°73894).

Pour certaines professions soumises à des restrictions ou à un service « *minimum* » (ex : transports publics de voyageurs), le salarié doit avertir son employeur de son intention de participer à la grève au plus tard 48 heures avant sa participation effective à la grève. En cas de non-respect de cette obligation de déclaration préalable, les salariés sont passibles de sanction disciplinaire.

Attention, dans les entreprises de transport terrestre public de voyageurs, si les conducteurs peuvent se mettre en grève à n'importe quel moment durant la période couverte par le préavis, ils doivent le faire nécessairement au début de leur prise de service.

Dans le cadre d'un préavis de grève à durée illimitée (déposé au niveau national et interprofessionnel ou localement), même s'il n'y a pas eu de grévistes certains jours dans l'entreprise, l'employeur ne peut pas décréter la fin d'un mouvement de grève.

Tant que le préavis de grève est en vigueur, il continue de couvrir les salariés grévistes. Et pour être considérés comme grévistes, les salariés ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée du préavis déposé par les syndicats. La décision de la fin d'un mouvement ne peut être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève :

« Si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ; qu'il en résulte que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que l'employeur ne peut, dans la période ainsi définie, déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève » (Cass. soc., 4-7-12, n°11-18404, voir également Cass. soc., 11-2-15, n°13-14607).

Également, l'absence de salariés grévistes au cours de la période visée par le préavis, même en cas de préavis de durée illimitée, ne permet pas de déduire que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève (Cass. soc., 8-12-16, n°15-16078).

Attention, il faut distinguer un préavis de grève reconductible et un préavis de grève à durée illimitée.

Un préavis de grève reconductible n'a pas de date de fin prédéfinie et peut se poursuivre dans le temps. Il suppose, en théorie, que le syndicat l'ayant déposé le renouvelle chaque jour.

Une grève reconductible, à partir d'une certaine date, suppose que cette grève soit reconduite régulièrement pour considérer que le mouvement de grève est toujours en cours. Ce renouvellement sous-entend un acte positif. Si tel est le cas, le syndicat est seul maître pour décider la fin du mouvement de grève. Si une grève reconductible chaque jour suppose un acte positif, elle ne nécessite pas de déposer à chaque fois un nouveau préavis. La reconduction tacite est, par principe, contraire au principe même d'une grève reconductible qui suppose qu'une décision soit prise.