



Actualités législatives et réglementaires

► SMIC – MG

Le décret n°2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance est paru au JO du 24.

Jurisprudence

► Frais professionnels – Indemnités – Discrimination

Des indemnités journalières compensant de manière forfaitaire certains frais exposés par des travailleurs en raison de leurs déplacements professionnels constituent un élément de leur rémunération. Une différence dans le montant de ces indemnités, selon qu'elles sont accordées à un groupe de travailleurs composé majoritairement d'hommes ou à un groupe de travailleurs composé majoritairement de femmes, n'est pas prohibée par la directive 2006/54/CE relative à l'égalité de traitement, dès lors que ces deux groupes de travailleurs n'exercent pas le même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale (CJUE, 4-10-24, C-314/23, Air Nostrum e.a.).

► PSE – Contrôle administratif

Lorsque l'administration est saisie d'une demande d'homologation d'un PSE établi de manière unilatérale dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, il lui appartient de vérifier que le liquidateur a recherché, pour l'établissement du PSE, les moyens dont disposent l'UES et le groupe auquel l'entreprise appartient et, d'autre part, que le PSE n'est pas insuffisant au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise. Les moyens de l'entreprise s'entendent des moyens, notamment financiers, dont elle dispose et, les moyens du groupe de ceux, notamment financiers, dont disposent l'ensemble des entreprises placées sous le contrôle d'une même entreprise dominante (CE, 15-10-24, n°488496).

► Licenciement collectif – RPS – CSE – Consultation

Aucune disposition législative, réglementaire, ni aucun principe, impose un avis spécifique précédé formellement d'un vote du CSE, sur la question de la prévention des risques pour la santé physique et mentale des salariés dans le cadre d'un projet de licenciement collectif (CE, 15-10-24, n°488496).

► Licenciement économique – Offre de reclassement

L'offre de reclassement proposée par l'employeur dans le cadre d'un licenciement économique doit préciser l'intitulé de poste, son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, le niveau de rémunération, le lieu de travail et la classification. Le défaut de l'une de ces mentions rend l'offre imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de

reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 23-10-24, n°23-19629).

► Règlement intérieur – Action du syndicat

Si un syndicat est recevable à demander en référé la suspension du règlement intérieur pour défaut d'accomplissement, par l'employeur, des formalités substantielles de l'article L.1321-4, il ne peut en revanche demander la nullité du règlement ni son inopposabilité aux salariés, en se fondant sur ce motif (Cass. soc., 23-10-24, n°22-19726).

► Accord collectif – Dénonciation – Préavis

Un accord collectif 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. Selon l'article 641 alinéa 2 du CPC, lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai et selon l'article 642 du même code, tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures.

C'est à bon droit qu'un juge a retenu qu'un accord entré en vigueur le 7 juin 2019, et dénoncé le 3 mars 2023, a cessé de produire ses effets au 7 juin 2023 (Cass. soc., 23-10-24, n°23-17460).

► Licenciement nul – Indemnités

Est nul, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression de sorte que le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période (Cass. soc., 23-10-24, n°23-16479).

► Salarié – Propriété intellectuelle

L'action du salarié, auteur d'une invention appartenant à l'employeur, tendant au paiement d'une rémunération supplémentaire en application de l'article L.611-7 du code de la propriété intellectuelle, relève de la compétence exclusive du tribunal judiciaire (Cass. soc., 23-10-24, n°22-19700).

► **Accord collectif – Contestation – Syndicat**

L'action en suspension ou en inopposabilité *erga omnes* d'un accord collectif est soumise au délai de forclusion de deux mois de l'article L 2262-14 prévu pour les actions relatives à l'annulation d'un tel accord.

Un syndicat n'ayant pas constitué de section syndicale dans l'entreprise, doit, à peine d'irrecevabilité, agir en nullité, suspension ou inopposabilité d'un accord conclu à ce niveau, dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'accord sur la base de données nationale (Legifrance) (Cass. soc., 23-10-24, n°22-24815).

► **Action de substitution – Formalités**

Lorsqu'un syndicat entend exercer l'action en substitution prévue pour les travailleurs temporaires à l'article L 1251-59, il avertit tous les salariés concernés par LRAR avec les mentions obligatoires énumérées à l'article D 1251-32. L'absence d'opposition du salarié dans le délai de 15 jours prévu à l'article D 1251-33, vaut acceptation tacite. Par ailleurs, la lettre doit parvenir aux salariés, au plus tard le jour de l'introduction de l'instance, sous peine d'irrecevabilité de l'action (Cass. soc., 23-10-24, n°23-11087).

► **Mi-temps thérapeutique – Indemnité de licenciement**

Lorsqu'est envisagé le licenciement d'un salarié à temps partiel thérapeutique, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité spéciale de l'article L 1226-14 et de l'indemnité au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement, est le salaire perçu par le salarié antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé (Cass. soc. 16-10-24, n°22-20356).

► **Inaptitude – Reclassement - Offre**

Le refus d'un salarié déclaré inapte, opposé à un poste de reclassement, n'implique pas à lui seul, le respect par l'employeur de son obligation de recherche de redassement (Cass. soc., 16-10-24, n°23-13002).

► **Obligation de sécurité**

Un salarié ne peut être débouté de sa demande de dommages-intérêts tirée d'une méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité et d'une exécution déloyale du contrat de travail, au motif que des attestations de plusieurs personnes étaient imprécises et ne permettaient pas de s'assurer que le salarié avait bien reçu l'autorisation de conduire des engins qui nécessitait une certification, et qu'il apparaissait que plusieurs ouvriers travaillant sur les mêmes chantiers étaient eux, titulaires de la certification requise, et que l'employeur n'avait aucune raison de prendre le risque de faire conduire les engins à ce salarié sans certification. Ces motifs ne permettent pas d'établir que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du salarié (Cass. soc., 16-10-24, n°23-16411).

► **Barème**

Un juge ne peut s'extraire du barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et allouer au salarié une indemnité supérieure au montant prévu par le barème en prenant en compte l'âge du salarié, sa capacité à trouver un emploi eu égard à sa formation professionnelle, et des conséquences du licenciement à l'égard du salarié (Cass. soc., 16-10-24, n°23-15097).

► **Prescription – Licenciement**

L'absence, dans l'avis de réception de la lettre de licenciement, de la mention de la date de présentation de la lettre empêche de déterminer la date de notification du licenciement et donc le point de départ du délai d'un an pour contester la rupture (Cass. soc., 16-10-24, n°23-10995).

► **Appel – Demandes nouvelles**

La demande en première instance tendant à juger un licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle en appel visant à faire reconnaître la nullité du licenciement, tendent aux mêmes fins, à savoir l'indemnisation d'un licenciement estimé injustifié par le salarié. La demande de nullité présentée pour la première fois en appel est donc recevable (Cass. soc., 16-10-24, n°23-13604).

► **Travail intermittent – Temps partiel - Distinction**

Le travail intermittent se distingue du travail à temps partiel en ce qu'il est destiné à pourvoir des emplois permanents comportant une alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées.

Un salarié engagé comme professeur à temps partiel et qui demande la requalification de son contrat en un contrat à temps complet, ne peut être débouté de celle-ci sans que le juge n'ait vérifié si les périodes de vacances scolaires interrompant les prestations de travail ne constituaient pas des périodes non travaillées de nature à caractériser l'existence d'un contrat de travail intermittent (Cass. soc., 16-10-24, n°23-19074).

► **Rupture conventionnelle – Délai de rétractation – Nullité**

La modification d'une rupture conventionnelle (à la suite d'un premier refus d'homologation) fait partir un nouveau délai de rétractation qui, s'il n'est pas respecté, permet au salarié d'obtenir la nullité de la rupture conventionnelle (Cass. soc., 16-10-24, n°23-15752).

FOCUS

Lettre de licenciement ; tout examiner en long, en large et en travers !

La règle selon laquelle la lettre de licenciement fixe les limites du litige refait parler d'elle dans un arrêt de la chambre sociale du 23 octobre 2024 (Cass. soc., 23-10-24, n°22-22206).

En l'espèce, un salarié est licencié pour faute grave, l'employeur prenant appui sur une pluralité de faits invoqués tant dans la lettre de licenciement que dans la lettre de précision des motifs ultérieure.

L'employeur reproche aux juges de la cour d'appel d'avoir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors que l'un des griefs énoncés dans la lettre de précision n'avait pas été examiné par le juge au motif que l'employeur n'avait pas repris ce grief dans ses conclusions, alors que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs qui figurent dans la lettre de licenciement.

La Cour de cassation valide l'argument de l'employeur. Elle énonce que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement, et qu'en l'espèce, il ne pouvait qualifier le licenciement de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans avoir examiné un grief mentionné dans la lettre de licenciement, peu importe que ce grief n'ait pas été repris dans les conclusions de l'employeur.

Cet arrêt ne surprend pas, dans la mesure où, comme le rappelle la Cour de cassation en citant les articles L 1232-1 et L 1232-6, la lettre fixe les limites du litige et le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Le fait que l'employeur n'ait pas repris un des griefs dans ses conclusions, ne permet pas au juge de se dispenser d'en contrôler la matérialité et la gravité. Le juge a, en l'espèce, jugé *infra petita*, ce qui constitue aux yeux de la Cour de cassation, une violation de la loi.

Une solution identique avait été rendue dans un arrêt du 14 octobre 2020 (Cass. soc., 14-10-20, n°19-10266) dans lequel la Cour casse un arrêt de cour d'appel au motif que les juges ne pouvaient dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, en n'examinant que certains motifs, et en en excluant d'autres.

Le présent arrêt constitue, quelque part aussi, une mise en garde à l'encontre du salarié, qui ne doit pas croire que le fait, pour un employeur, d'omettre de reprendre l'un des griefs contenus dans la lettre de licenciement va permettre de disqualifier le licenciement.

Les conseillers prud'hommes doivent également garder cet arrêt en mémoire lors de l'examen des contentieux en contestation du licenciement : ceux-ci ont la possibilité (et même le devoir) de prendre en considération un grief de la lettre de licenciement même si celui-ci n'est pas invoqué par les parties.

Ainsi, la jurisprudence constante selon laquelle « la lettre de licenciement fixe les limites du litige » prévaut sur le principe de procédure civile selon lequel le juge ne peut se prononcer que sur ce qui est demandé.