



Actualités législatives et réglementaires

► Aide exceptionnelle

Deux décrets sont parus au JO du 5 :

- le décret n°2024-1139 du 4 décembre 2024 portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année spécifique à Mayotte destinée aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et de la prime forfaitaire pour reprise d'activité ;
- le décret n°2024-1140 du 4 décembre 2024 portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité et de l'allocation équivalent retraite.

► Comités territoriaux pour l'emploi - DOM-TOM

Le décret n°2024-1147 du 4 décembre 2024, relatif aux comités territoriaux pour l'emploi institués en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au JO du 5.

► Apprentissage - Contrats de professionnalisation

Le décret n°2024-1148 du 4 décembre 2024, relatif à la mobilité à l'étranger des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation, est paru au JO du 5.

► Activité partielle

Deux décrets sont parus au JO du 5 :

- le décret n°2024-1149 du 4 décembre 2024 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable ;
- le décret n°2024-1150 du 4 décembre 2024 portant modification du taux horaire minimal de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte.

► Contrats d'insertion - Aide financière - Métropole - Mayotte

L'arrêté du 4 décembre 2024, fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conduit par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion, est paru au JO du 6.

Jurisprudence

► Prime

Une prime versée pendant huit ans ne caractérise pas un usage en l'absence de fixité du montant ou des modalités de calcul (Cass. soc., 20-11-24, n°22-24521).

► Congé sabbatique

Un juge ne peut accorder à un salarié un congé sabbatique sans apprécier la réalité des conséquences préjudiciables de ce congé à la bonne marche de l'entreprise alléguées par l'employeur (Cass. soc., 20-11-24, n°23-18446).

► Travail intérimaire - Requalification

Le contrat de mission doit mentionner la qualification professionnelle du travailleur intérimaire et le contrat de mise à disposition doit comporter le nom et la qualification du salarié remplacé. Un juge ne peut rejeter la demande en requalification de contrats de mission en CDI alors que la seule mention de l'intitulé de

l'emploi ou du poste des salariés remplacés ne permettait pas de connaître leur qualification précise (Cass. soc., 20-11-24, n°23-17360).

► Contrat - Suspension - Prime

La suspension du contrat de travail dispense l'employeur de son obligation de rémunération du salarié.

Un salarié, sauf cause contractuelle ou conventionnelle contraire, ne peut prétendre recevoir une prime, lorsque la gratification a été instituée afin de rémunérer une activité ou récompenser les services rendus, que dans la mesure du travail effectivement accompli.

Un employeur ne peut être condamné au paiement d'une prime d'objectifs alors que celle-ci dépend de la réalisation d'objectifs et que le salarié, dont le contrat de travail avait été suspendu pendant plus de 3 ans par un arrêt de travail pour maladie, ne se prévalait d'aucune clause de maintien de salaire (Cass. soc., 20-11-24, n°23-19352).

► **Inaptitude - Salarié protégé**

En présence d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude, il appartient à l'administration de vérifier que l'inaptitude est réelle et justifie son licenciement ; il ne lui appartient pas en revanche, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. L'autorisation donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations (Cass. soc., 27-11-24, n°23-18319, arrêt rendu sous l'ancienne formulation de l'article L 2411-5 relatif à l'autorisation de licenciement).

► **DS - Désignation**

L'interdiction faite, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, aux syndicats représentatifs dans l'établissement, de désigner en qualité de DS un membre suppléant du CSE ne disposant pas d'heures de délégation ne heurte aucune prérogative inhérente à la liberté syndicale et, tendant à assurer la désignation de personnes disposant des moyens effectifs de défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise, ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical (Cass. soc., 27-11-24, n°23-21513).

► **Arrêt de travail - Licenciement**

Le licenciement fondé sur une faute grave en raison de l'exercice par le salarié d'une activité présumée concurrente, durant son arrêt de travail, est nul dès lors qu'il n'est pas établi que l'activité soit effectivement concurrente à celle de son employeur. L'intervention d'un salarié à titre amical et bénévole, pour récupérer les bidons abandonnés dans l'enceinte de l'entreprise, et l'absence du salarié à son domicile durant certaines heures, ne sont pas constitutives d'une faute grave. Faute de caractériser une déloyauté du salarié durant son arrêt de travail, le licenciement intervenu durant celui-ci est nul (Cass. soc., 27-11-24, n°23-13056).

► **CSE - Consultation obligatoire**

L'absence de consultation du CSE, lorsqu'elle est légalement obligatoire, est constitutive d'un trouble manifestement illicite. L'injonction faite à l'employeur, par le juge des référés, de procéder à la consultation omise, de convoquer le CSE dans un certain délai sous astreinte en lui communiquant les informations requises et, le cas échéant, ordonne la suspension de la mesure en cause ou lui fait interdiction de la mettre en œuvre tant que le CSE n'aura pas été consulté, la remise en état ainsi décidée par le juge pour faire cesser le trouble manifestement illicite constitue une mesure appropriée au sens de l'article 8 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002, relative à la consultation des travailleurs (Cass. soc., 27-11-24, n°23-13806).

► **Salarié protégé - Licenciement économique**

Lorsque l'administration est saisie d'une demande d'autorisation d'un salarié protégé pour un motif économique, il lui appartient

de s'assurer que l'employeur a procédé à une recherche sérieuse de reclassement.

Dans ce cadre, elle doit contrôler la précision des offres de reclassement et vérifier que ces offres comportent l'ensemble des mentions devant y figurer, prévues à l'article D 1233-2-1.

Et lorsque l'employeur communique une liste de postes disponibles, l'administration doit s'assurer que les mentions soient aisément accessibles (CE, 2-12-24, n°488033).

► **Travail dissimulé**

La fourniture, par l'employeur, d'un logement constitue un avantage en nature qu'il y a lieu d'inclure dans le montant de la rémunération du salarié et qui doit être indiqué sur son bulletin de paie. L'absence de mention sur les bulletins de paie de l'avantage en nature, constitué par la fourniture d'un logement de fonction à titre gratuit, caractérise le délit de travail dissimulé (Cass. soc., 4-12-24, n°23-14259).

► **Action de groupe - QPC**

La Cour de cassation renvoie au Conseil constitutionnel la question suivante : « L'exclusion de l'action de groupe en matière de discrimination pour des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 (qui a élargi l'action de groupe aux discriminations) porte-t-elle atteinte au principe d'égalité des justiciables devant la loi ? » (Cass. soc., 4-12-24, n°24-15269).

► **Prime exceptionnelle - Pouvoir d'achat**

Ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement, la décision unilatérale de l'employeur de verser intégralement la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (instituée durant la Covid-19) aux salariés travaillant sur site et ceux en congés payés, en arrêt de travail pour maladie, pour garde d'enfant ou en raison de leur situation de personne vulnérable à la Covid-19 durant la période de pandémie, et de proratiser cette prime pour les salariés ne travaillant pas sur site durant la crise sanitaire (Cass. soc., 4-12-24, n°23-13829).

► **Inaptitude - Résiliation judiciaire**

Un salarié déclaré inapte, ne peut être débouté de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, sans que soit jugé si le maintien forcé en inactivité au sein de l'entreprise constitue un manquement grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat (Cass. soc., 4-12-24, n°23-15337).

► **Maladie - Législation droit alsacien-mosellan**

Si selon l'article L 1226-23 du code du travail, applicable aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, une garantie de salaire est instaurée en cas d'absence pour une cause personnelle indépendante de la volonté du salarié et pour une durée relativement sans importance, ce texte n'assimile pas, pour la détermination des droits à congés payés, cette période d'absence à un temps de travail effectif.

Un employeur concerné par cette législation spécifique, ne peut être condamné au paiement de congés payés pour la période d'absence invoquée à l'article précité (Cass. soc., 4-12-24, n°23-11485).

► Cadre dirigeant - Prescription

La demande de requalification du statut de cadre dirigeant en statut de cadre à l'appui d'une action en rappel de salaires se prescrit par trois ans (Cass. soc., 4-12-24, n°23-12436).

FOCUS

Age légal de départ à la retraite - Mise à la retraite

L'âge légal de départ à la retraite et la mise à la retraite d'un salarié sont deux concepts à distinguer, comme l'illustre la Cour de cassation dans un arrêt du 27 novembre 2024 (Cass. soc., 27-11-24, n°22-13694).

En l'espèce, un salarié est engagé en décembre 2000. Il fait valoir ses droits à la retraite en 2009, à l'âge de 63 ans. Il signe un CDD avec son employeur quelques temps après, qui se transforme ensuite en CDI. En 2016, âgé alors de 70 ans, le salarié est mis à la retraite par son employeur.

Le salarié conteste sa mise à la retraite et saisit à cet effet le CPH pour que la mise à la retraite soit jugée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En appel, la mise à la retraite est analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

À l'appui de son pourvoi, l'employeur énonce que le licenciement ne pouvait être invalidé dès lors qu'au moment de l'embauche, le salarié avait atteint l'âge légal de départ à la retraite, et non l'âge auquel l'employeur pouvait mettre d'office le salarié à la retraite. Si bien que la mise à la retraite ultérieure était possible.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur.

Elle affirme que :

- « Lorsque le salarié a atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail ».
- Que toutefois en l'espèce, au moment de l'embauche, le salarié n'avait pas l'âge à partir duquel il pouvait être mis d'office à la retraite, mais il avait atteint l'âge à partir duquel celui-ci pouvait de son plein gré, partir à la retraite.
- Si bien que l'employeur pouvait ultérieurement mettre le salarié à la retraite.

La Cour de cassation casse donc l'arrêt de la cour d'appel qui avait de manière erronée retenu qu'au moment de l'embauche le salarié avait atteint l'âge légal de départ à la retraite, alors qu'elle aurait dû constater que le salarié n'avait pas atteint l'âge de mise à la retraite d'office, et qu'ainsi l'employeur pouvait user de ce motif à l'appui du licenciement.

Cet arrêt permet de distinguer l'âge légal de départ à la retraite et l'âge à partir duquel un salarié peut être mis d'office à la retraite. Un salarié peut très bien avoir atteint l'âge légal sans pour autant que l'employeur ne puisse le mettre à la retraite. En effet, depuis la loi n°2008-1330, un âge plancher est fixé pour la mise à la retraite d'office d'un salarié, cet âge est fixé à 70 ans (art. L. 1237-5). En dessous de cet âge, la mise à la retraite d'un salarié nécessite son accord.

En outre comme le rappelle l'arrêt, lorsqu'un salarié est engagé alors qu'il a l'âge permettant à un employeur de le mettre d'office à la retraite, ce dernier ne pourrait user de cette possibilité pour rompre ultérieurement le contrat de travail du salarié, puisqu'il a engagé le salarié en connaissance de cause.

Cette règle n'est pas nouvelle, elle avait déjà été affirmée dans un arrêt du 29 juin 2011 (Cass. soc., 29-6-11, n°09-42165) confirmée par la suite (Cass. soc., 17-4-19, n°17-29017).

L'arrêt du 27 novembre confirme ainsi une jurisprudence établie en matière de mise à la retraite d'office.

On retiendra de cet arrêt que la mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge plancher est possible dès lors qu'au moment de son embauche, le salarié n'avait pas atteint cet âge.