



Actualités législatives et réglementaires

► CDD tremplins

L'arrêté du 18 mars 2024, fixant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées ayant recours au contrat à durée déterminée mentionné à l'article L 5213-13-2 du code du travail, est paru au *JO* du 6 avril.

► Comité national pour l'emploi

L'arrêté du 5 avril 2024, portant détermination des voix au Comité national pour l'emploi des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, est paru au *JO* du 9.

► Diversité

Le décret n°2024-328 du 10 avril 2024, portant renouvellement de la commission de labellisation du label diversité, est paru au *JO* du 11.

► VAE

Le décret n°2024-332 du 10 avril 2024, relatif au jury et au congé de validation des acquis de l'expérience, est paru au *JO* du 12.

Jurisprudence

► Licenciement verbal

Le fait pour un employeur d'informer un salarié de son licenciement par téléphone équivaut à un licenciement verbal, dépourvu de cause réelle et sérieuse, quand bien même la lettre de licenciement envoyée ultérieurement soit datée du même jour et signée par la même personne que celle ayant passé l'appel (Cass. soc., 3-4-24, n°23-10931).

► Questions préjudicielles Licenciement économique

La Cour de cassation a décidé de renvoyer à la Cour de justice de l'Union européenne les questions préjudicielles suivantes : « L'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59/CE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs doit-il être interprété en ce sens que les licenciements pour motif économique fondés sur le refus par les salariés de l'application à leur contrat de travail des stipulations d'un accord collectif de mobilité doivent être considérés comme constituant une cessation du contrat de travail intervenue à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre total de licenciements intervenus ?

En cas de réponse positive à cette première question, lorsque le nombre de licenciements envisagés dépasse le nombre de licenciements prévus à l'article 1 a) de la directive précitée, l'article 2, paragraphes 2 à 4, de la directive 98/59/CE doit-il être interprété en ce sens que l'information et la consultation du comité d'entreprise, avant la conclusion d'un accord collectif relatif à la mobilité interne avec des organisations syndicales

représentatives, en application des articles L. 2242-21 et suivants du code du travail, dispensent l'employeur d'informer et de consulter les représentants du personnel ? » (Cass. soc., 3-4-24, n°22-21562)

► Harcèlement moral

Le comportement de l'employeur, consistant à fixer un rendez-vous au salarié dans un lieu public pendant son arrêt maladie, peut être présumé constitutif d'un fait de harcèlement moral.

Ce fait doit être pris en compte et examiné par le juge.

De plus, le juge doit également apprécier si les éléments médicaux attestant de la souffrance au travail du salarié, pris dans leur ensemble avec les autres éléments de fait, sont suffisants pour présumer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. soc., 3-4-24, n°23-11767).

► Déclaration d'appel - Caducité - Irrégularité

La signification d'une déclaration d'appel adressée au comité d'établissement plutôt qu'au CSE (suite au changement opéré par l'ordonnance de 2017) constitue une simple irrégularité de forme qui n'a pas causé de préjudice à l'employeur, les biens et obligations du comité d'établissement ayant été transférés automatiquement au CSE, conformément à l'ordonnance de septembre 2017.

Cette erreur de dénomination ne remet donc pas en cause la validité de la déclaration d'appel, qui n'est pas caduque (Cass. soc., 3-4-24, n°21-24964).

► **Temps d'habillage/déshabillage**
Temps de travail effectif

Le simple fait pour l'employeur d'exiger des salariés d'être en tenue de travail au début de leur prestation ne suffit pas à qualifier le temps d'habillage/déshabillage comme du temps de travail effectif et à le rémunérer en conséquence.

Il est nécessaire d'établir si, pendant ces périodes, les salariés étaient contraints de se conformer aux directives de leur employeur sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles (Cass. soc., 27-3-24, n°22-23055).

► **Prime exceptionnelle - Octroi**
Salariés non-grévistes

N'est pas discriminatoire l'attribution à certains salariés non-grévistes d'une prime exceptionnelle correspondant à un surcroît de travail ou à la réalisation de tâches en dehors de celles prévues par leur contrat de travail.

Pour ce faire, il convient d'examiner si le versement de cette prime exceptionnelle à certains salariés non-grévistes, ayant accepté une modification temporaire de leur contrat de travail pour effectuer des tâches supplémentaires, était destiné à ceux qui ont accepté cette modification en raison de l'exécution de tâches ne relevant pas de leurs fonctions habituelles (Cass. soc., 3-4-24, n°22-23321).

► **Licenciement - Cause réelle et sérieuse**
Barème

Le juge ne peut s'extraire du barème de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il ne peut ainsi accorder une indemnité inférieure au minimum prévu par la loi, au motif que le salarié ne justifie pas de sa situation depuis son licenciement (Cass. soc., 3-4-24, n°23-13452).

► **Accord de branche - Conclusion - Avenant**

Les partenaires sociaux sont en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L 2261-7 du code du travail, un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, dès lors que cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision (Cass. soc., 3-4-24, n°23-14521).

► **Mention - Lettre de licenciement**

Si la lettre de licenciement mentionne à la fois un motif inhérent à la personne du salarié (une faute) et une insuffisance professionnelle, et que l'un de ces motifs n'est pas justifié, le juge ne peut pas simplement écarter l'autre motif sans un examen approfondi pour déterminer s'il pouvait justifier le licenciement du salarié (Cass. soc., 3-4-24, n°19-10747).

► **Licenciement économique - Salarié protégé**

La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise peut constituer un motif économique de licenciement à l'appui d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, y compris lorsqu'il s'agit d'une association à but non lucratif (CE, 3-4-24, n°471271).

FOCUS

Cessation d'activité : la procédure de licenciement économique n'est pas toujours protectrice

Une fermeture d'entreprise peut être vécue comme un événement traumatisant, surtout lorsqu'aucune solution de repli n'a été trouvée.

Rigoureusement encadré, le licenciement économique comprend une étape essentielle : la recherche de reclassement du salarié.

Toutefois, l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur n'est pas absolue, ainsi que le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 27 mars 2024 (Cass. soc., 27-3-24, n°22-23055).

En l'espèce, les faits sont les suivants : deux salariés sont engagés dans une association. Celle-ci va cesser toute activité et licencie à cet effet les deux salariés. Leur licenciement est reconnu comme n'ayant pas une cause réelle et sérieuse, faute pour l'employeur d'avoir tenté un reclassement des deux salariés.

L'employeur forme un pourvoi en cassation. A l'appui de celui-ci, il invoque que la cessation totale et définitive de l'association constitue un motif valable de licenciement sans qu'il y ait besoin de procéder à une recherche de reclassement.

La Cour donne raison à l'employeur, mais son motif diffère sensiblement.

Elle affirme que la cessation complète et définitive de l'activité de l'entreprise constitue en soi un motif de licenciement. Cependant, si l'employeur a pu valablement ne pas avoir à tenter de reclasser les salariés, ce n'est pas en raison de la cessation d'activité, mais parce que, dans les faits, l'association ne faisait pas partie d'un groupe.

Un bref point sur l'obligation de reclassement est utile avant de revenir à l'arrêt.

L'article L 1233-4 du code du travail dispose que « *le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque (...) le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (...)* ».

En principe, un licenciement économique prononcé en l'absence d'une recherche de reclassement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Précisons, par ailleurs, que l'obligation de reclassement n'est pas une obligation de résultat, mais de moyens. L'employeur ne doit pas repositionner coûte que coûte le salarié sur un autre poste (voir par ex., Cass. soc., 21-9-10, n°09-42102).

Cette obligation de recherche d'un reclassement connaît toutefois le tempérament qui est affirmé dans le présent arrêt : la cessation d'activité d'une entreprise n'appartenant pas à un groupe.

Il faut relever la nuance. La cessation d'activité n'est pas un motif qui dispense de manière générale un employeur de rechercher un reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé. La dispense n'est permise que lorsque l'employeur ne fait pas partie d'un groupe.

La solution énoncée dans cet arrêt n'est pas nouvelle. Elle confirme une jurisprudence bien établie.

Comme mentionné plus haut, en principe, une cessation d'activité ne dispense pas un employeur de rechercher à reclasser le salarié dans un autre emploi. Toutefois, la Cour tempère ce propos depuis pas mal de temps. Elle a déjà énoncé, dans un arrêt du 29 mai 2002, que dès lors que la cessation d'activité est caractérisée et que l'employeur n'appartient pas à un groupe, il justifie de ce fait l'impossibilité de reclassement et peut ainsi licencier valablement un salarié (Cass. soc., 29-5-02, n°00-41939), solution confirmée dans un arrêt du 15 décembre 2010 (Cass. soc., 15-12-10, n°09-42795).

Il faut retenir de cet arrêt que l'obligation de reclassement ne disparaît pas si une cessation d'activité est envisagée. C'est seulement dans l'hypothèse, malheureusement courante, où l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe, que la dispense de reclassement joue.