

60 MINUTES CHRONO: L'essentiel de l'actualité en droit social

04 avril 2024

Alexandra FRELAT – Avocat Associée
Diletta Shearer – Avocat





Quels sont les grands enjeux RH pour 2024 ?

- A – Modalités de travail pendant les JO
- B – Recrutement et rétention des talents
- C – Pouvoir d'achat
- D – Télétravail

Article Forbes – 11 janvier 2024

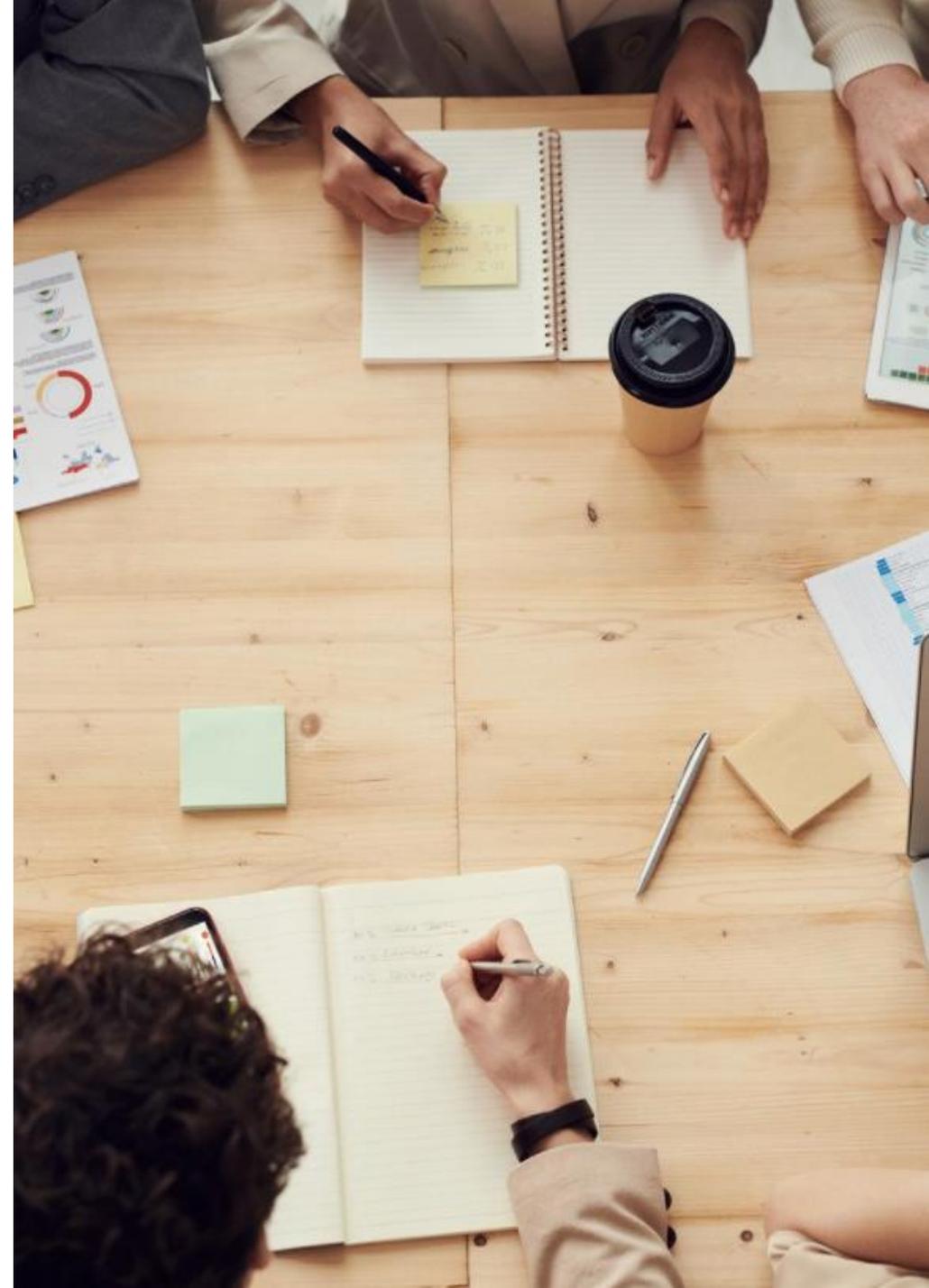
<https://www.forbes.fr/management/2024-une-annee-aux-forts-enjeux-rh/>



- 1 FOCUS SUR L'UES : RAPPEL DES TEXTES APPLICABLES ET JURISPRUDENCE RECENTE**
- 2 PANORAMA JURISPRUDENTIEL**
- 3 EVOLUTIONS A PREVOIR & PRINCIPALES ECHEANCES**

01

FOCUS SUR L'UES : RAPPEL DES TEXTES APPLICABLES ET JURISPRUDENCE RECENTE



Qu'est ce qu'une UES ?

Rappel : L'Unité Economique est Social est un regroupement de personnes juridiquement distinctes dépourvu de personnalité juridique. Elle a pour objectif de permettre la représentation du personnel commune au niveau dudit regroupement via, notamment la mise en place d'un CSE d'UES ([Article L. 2313-8 du Code du travail](#)).

Comment est composée une UES ?

L'UES est composée d'un ensemble d'entités distinctes disposant **chacune d'une personnalité juridique** (sociétés, associations, holdings). Ainsi, exception faite des groupes de sociétés, une UES ne peut pas être composée d'une partie seulement des établissements de sociétés, associations, holdings. En effet, celles-ci doivent, dans leur ensemble, entrer dans le périmètre de l'UES.

Quels sont les critères nécessaires à la reconnaissance ou à la mise en place de l'UES ?

Une **Unité Economique**

- Une similarité ou une complémentarité des activités.

ET

- Une concentration des pouvoirs de direction

ET

Une **Unité Sociale** qui est révélée via un faisceau d'indices :

- Similarité des conditions de travail
- Politique salariale harmonisée
- Mobilité des salariés entre les entités en cause / Permutabilité du personnel

Quelques exemples de reconnaissance d'UES par la jurisprudence

Comme évoqué, la reconnaissance d'une UES est une création jurisprudentielle. Voici quelques exemples de situations dans lesquelles la Cour de cassation a reconnu l'existence d'une UES :

- Lorsque les activités économiques des sociétés sont identiques et dirigées par les mêmes personnes (*Cass. soc., 6 octobre 2004, n°03-60.214*);
- Lorsque les sociétés ont des activités différentes, mais complémentaires (*Cass. soc., 3 mars 2021, n°19-20.245*);

A l'inverse, l'UES n'est pas reconnue entre plusieurs sociétés :

- Qui ont des activités et des clients différents (*Cass. soc., 9 avril 1987, n°86-60.320*);
- Lorsque les activités sont seulement « voisines » (*Cass. soc., 23 juin 1988, n°87-60.245*).



Comment mettre en place une UES ? (1/2)

La loi prévoit 2 alternatives pour mettre en place une UES ou pour en modifier le périmètre ([Article L. 2313-8 alinéa 1^{er} du Code du travail](#)) :

1^{ère} option: Accord collectif

- ✓ De droit commun – en fonction de l'effectif des entreprises concernées, l'accord est signé par les délégués syndicaux, par les membres du Comité Social et Economique ou ratifié par les salariés
- ✓ Dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral (PAP)

2^{ème} option : Décision de justice

Qui peut saisir le juge ?

- ✓ L'employeur d'une des entités
- ✓ Un salarié d'une de ces entités
- ✓ Le CSE d'une de ces entités
- ✓ Un syndicat représentatif au niveau de l'une de ces entités ou au niveau national (particulièrement dans le cadre de la négociation du PAP)

Comment saisir le juge ? Quelle juridiction est compétente pour reconnaître l'UES ?

Le juge devra être saisi en dehors de tout litige relatif aux élections professionnelles ou à la désignation de représentants syndicaux (procédure spécifique)

Le tribunal judiciaire dans le ressort duquel se trouve le siège social d'une des entités qui ferait partie de l'UES. Ce jugement pourra faire l'objet d'un appel.

Comment mettre en place une UES ? (2/2)

Cour de cassation, Chambre Sociale, 6 mars 2024, n°22-13.672

L'accord de révision d'une UES ne constitue pas un accord inter-entreprises : précisions sur les syndicats à inviter dans le cadre de cette négociation

Faits : A la suite de l'acquisition du Groupe Altran par le groupe Capgemini, une négociation a été engagée en vue de l'éventuelle extension du périmètre de l'UES Capgemini aux sociétés acquises.

Le syndicat UNSA, représentatif au sein de l'UES Altran mais non-représentatif à l'échelle du nouveau périmètre envisagé de l'UES, n'avait pas été invité à la négociation et avait donc saisi les juridictions du fond.

La Cour d'appel de Versailles, considérait que l'accord d'extension du périmètre de l'UES constituait un accord inter-entreprises. Elle recalculait donc, en application des articles [L. 2232-36 à L. 2232-38 du Code du travail](#), l'ensemble des résultats afin d'apprécier la représentativité des syndicats à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

L'UNSA n'ayant pas atteint le seuil des 10% au sein de ce périmètre, la Cour d'appel jugeait que ce syndicat ne devait pas être convié aux négociations et le déboutait en conséquence de sa demande.

Solution :

La Cour de cassation juge que l'accord de révision d'un accord portant reconnaissance d'une UES ne constitue pas un accord interentreprises.

Dès lors, la Cour de cassation considère que les syndicats représentatifs au niveau de chacune des entreprises de l'UES doivent être invités à la négociation de la révision de l'accord d'UES, quand bien même ces syndicats ne seraient pas représentatifs au niveau global de l'UES.

En l'espèce, le syndicat UNSA devait ainsi être invité à la négociation de l'accord portant révision de l'UES, peu important qu'il n'ait pas franchi le seuil de 10% des suffrages exprimés à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées aux dernières élections professionnelles.



Conséquences de la mise en place d'une UES ? (1/2)

- **Mise en place d'une représentation du personnel commune**

Dès lors que la somme des salariés des entités comprises dans l'UES est au moins égale à 11, la mise en place d'un CSE commun est obligatoire ([Article L. 2313-8 alinéa 1^{er} du Code du travail](#)).

Si l'UES comporte au moins 2 établissements distincts des CSE d'établissement devront être mis en place dans chacun d'eux ([Article L. 2313-8 alinéa 2 du Code du travail](#)).

La subvention de fonctionnement du CSE et la contribution patronale aux activités sociales et culturelles seront calculées au vu de la masse salariale de l'UES.

La désignation des délégués syndicaux se fera au niveau de l'UES, la reconnaissance de celle-ci mettant fin aux mandats antérieurs. Pour être représentatif un syndicat devra avoir atteint le seuil des 10% des suffrages obtenus au premier tour des élections professionnelles au sein de l'UES ([Article L. 2121-1 du Code du travail](#)).

- **Appréciation différenciée du seuil pour la mise en place de la participation**

Le seuil de 50 salariés à partir duquel la mise en place de la participation est obligatoire, s'apprécie au niveau de l'UES ([Article L. 3322-2 du Code du travail](#)).

Conséquences de la mise en place d'une UES ? (2/2)

- Possibilité de négocier au niveau de l'UES

Cette pratique n'est pas explicitement reconnue dans le Code du travail, mais est admise par la jurisprudence tant du Conseil d'Etat que de la Cour de cassation.

Le Conseil d'Etat a même reconnu qu'un accord majoritaire déterminant le contenu d'un PSE pouvait être conclu au niveau de l'UES ([Conseil d'Etat, 2 mars 2022, n° 438136](#)).

Il faut garder à l'esprit que l'UES est composée d'un ensemble d'entités juridiques distinctes, en conséquence, pour être valable l'accord devra être signé par les représentants légaux de chacune d'elle ou par un représentant mandaté par chacune des entités

- Sur le licenciement économique

Si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements obligeant l'employeur à établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'entreprise, **il en va autrement si l'entreprise fait partie d'une UES et que la décision de licencier a été prise au niveau de cette dernière** ([Cour de cassation, Chambre Sociale, 17 mars 2021, 18-16.947](#))

- Sur le périmètre de réintégration des salariés protégés

Si le licenciement d'un salarié est protégé est reconnu comme nul, celui-ci peut notamment demander sa réintégration. Si l'entité auteur du licenciement litigieux fait partie d'une UES, le salarié pourra être réintégré non seulement dans l'entreprise auteur de licenciement mais également dans toute autre entreprise faisant partie de l'UES ([Cour de cassation, Chambre Sociale, 19 novembre 2008, 07-43.215](#)).

- Sur l'index égalité Femmes/Hommes

En présence d'un CSE d'UES, les indicateurs doivent être calculés au niveau de l'UES (Articles [D. 1142-2](#) et [D. 1142-2-1](#) du Code du travail).

L'UES doit, comme le ferait une société, remédier aux écarts constatés, publier des objectifs de progression. En cas de carence, c'est à son échelle que la pénalité financière s'inflige. La note globale de l'index est publiée sur le site de l'UES quand il existe ou sur les sites des entités qui la composent.



02

PANORAMA JURISPRUDENTIEL



Un licenciement peut être fondé sur deux motifs (1/2)

Fait : Un directeur d'établissement est mis à pied à titre conservatoire puis licencié.

Devant le Conseil de prud'hommes, ce dernier conteste le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail, fondée sur deux motifs distincts :

1. comportement fautif justifiant la mise à pied d'une part,
2. insuffisance professionnelle d'autre part.

En appel, le licenciement est approuvé par les juges après analyse de la seule insuffisance professionnelle non fautive. Le licenciement disciplinaire n'étant, selon la cour d'appel, pas établi.

Le salarié forme alors un pourvoi. Selon lui, si l'employeur se place, même pour un seul de ses motifs, sur un terrain disciplinaire et que le juge considère qu'un licenciement pour faute n'est pas établi, alors le licenciement devrait être reconnu sans cause réelle et sérieuse.

Solution :

La Cour de cassation rejette le pourvoi en rappelant le principe selon lequel « *l'employeur, à condition de respecter les règles applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts* ».

Aux termes de l'article L.1232-6 du Code du travail, la lettre de licenciement « *comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur* ».



Un licenciement peut être fondé sur deux motifs (2/2)

Sous quelles conditions peut-on licencier un salarié pour plusieurs motifs ?

La Cour de cassation est claire : si le licenciement pour plusieurs motifs inhérents à la personne du salarié est permis, le cumul entre un motif économique et un motif personnel est prohibé.

En outre, les motifs disciplinaire et non-disciplinaire doivent répondre à des faits distincts. Autrement dit, l'employeur ne doit pas laisser planer de doute quant à la qualification des faits justifiant le licenciement. Ce n'est pas au juge de choisir entre les deux options.

Il est précisé que la liberté dont dispose l'employeur sur le motif de licenciement est encadrée lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail et dispose d'un avis d'inaptitude. Dans ce cas de figure, seul un licenciement pour inaptitude est possible ([Cour de cassation, Chambre sociale, 8 février 2023, n°21-16.258](#))

Et en pratique ?

Lorsque l'employeur use de son droit de licencier un salarié pour plusieurs motifs, il doit nécessairement respecter les procédures propres à chacun. Plus précisément, les délais applicables en matière disciplinaires doivent être appliqués. En conséquence, un employeur ne peut pas licencier un salarié pour faute et pour insuffisance professionnelle si la faute invoquée est prescrite.

Bien qu'un des motifs invoqués soit considéré comme non établi par les juges, ces derniers peuvent considérer que le licenciement du salarié repose sur une cause réelle et sérieuse. C'est ce qui est illustré dans le présent arrêt.





Modification du lieu de travail : nouveaux critères d'appréciation du secteur géographique

Fait : Un employeur, qui avait décidé d'une réaffectation géographique d'un salarié, avait invoqué le fait que le nouveau lieu de travail du salarié se situait à une distance raisonnable de l'ancien, dans le même département et accessible par de grands axes routiers, considérant ainsi que le changement ne constituait pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.



Solution :

La Cour a toutefois écarté cette analyse en se fondant sur plusieurs constatations factuelles :

- Elle a relevé que les deux lieux de travail ne se situaient pas dans le même bassin d'emploi ;
- Elle a pris en considération les difficultés de covoiturage et l'accessibilité insuffisante aux transports en commun entre les deux communes, aux horaires de travail de la salariée concernée.

Deux aspects essentiels à retenir :

1. Le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail lorsque ce changement impose au salarié des contraintes qui altèrent l'équilibre contractuel initial ;
2. L'appréciation de telles modifications doit se faire au cas par cas, en tenant compte de l'ensemble des circonstances factuelles, et non sur la base de critères simplistes tels que la distance en kilomètres ou le temps de trajet en voiture.





Le personnel encadrant n'est pas essentiel à la caractérisation d'une entité économique autonome (1/2)

Pour rappel : La jurisprudence considère qu'un transfert automatique des contrats de travail doit être opéré, en application de l' [article L.1224-1 du Code du travail](#), dès lors que l'activité d'une entité économique qui conserve son identité est poursuivie.

Une entité économique autonome est constituée par « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre* »

Un changement de prestataire peut entraîner l'application des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail dès lors que les conditions d'application posées par la jurisprudence sont remplies.

Faits : Deux prestataires s'étaient succédés sur un marché de chargement et déchargement de colis légers conclu avec une société du groupe La Poste. Le prestataire sortant considérait que les salariés attachés à ce marché devaient être repris par le prestataire entrant dans la mesure où selon lui une entité économique autonome était caractérisée et que l'activité avait été poursuivie sans modification.

Pour contester l'application des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail, le prestataire entrant alléguait qu'aucune entité économique autonome n'était caractérisée puisque aucune équipe encadrante n'était affectée au marché, condition essentielle, selon lui, à l'exploitation de l'activité.

La Cour d'appel avait suivi l'argumentaire du prestataire entrant et considéré que le prestataire sortant était resté l'employeur des salariés affectés au marché perdu.

Le prestataire sortant a formé un pourvoi en cassation.

Le personnel encadrant n'est pas essentiel à la caractérisation d'une entité économique autonome (2/2)



Solution :

La Cour de cassation a adopté la position contraire à celle retenue par les juges du fond :

« la circonstance que deux des salariés encadrant l'activité n'aient pas été repris par le nouvel entrepreneur ne suffisait pas à exclure l'existence d'un transfert d'une entité économique maintenant son identité, au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail et (...) il résultait de ses constatations que la société entrante avait repris le marché de prestations logistiques confié à la société sortante et poursuivi, dans les mêmes locaux et avec les mêmes équipements, la même activité à laquelle étaient affectés quatorze salariés manutentionnaires, en sorte qu'il y avait transfert d'éléments corporels et incorporels significatifs nécessaires à l'exploitation ».

Pour la Cour de cassation, la seule circonstance que deux salariés de l'équipe encadrante n'aient pas été repris ne suffit pas à exclure l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail.



Heures supplémentaires : précisions sur la charge de la preuve (1/2)

Pour rappel : L'article L.3171-4 du Code du travail prévoit qu' « *en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

La Cour de cassation juge de manière constante, sur le fondement de cet article, que le salarié doit simplement apporter « *des éléments suffisamment précis (...) afin de permettre à l'employeur (...) d'y répondre utilement* » (Cass. Soc., 17 février 2021, n°18-15.972).

Faits :

Dans la première affaire (n° 22-23.407) :

Pour justifier sa demande de rappels d'heures supplémentaires, un salarié présentait deux tableaux indiquant le nombre des heures qu'il soutenait avoir accomplies d'avril 2013 à septembre 2014. La Cour d'appel avait initialement débouté le salarié, estimant que les tableaux n'indiquaient ni les temps de travail, ni les temps de pause journaliers, rendant les éléments fournis par le salarié insuffisamment précis.

Dans la seconde affaire (n° 22-22.506) :

Un salarié alléguait également avoir effectué des heures supplémentaires non-rémunérées entre janvier 2016 et mars 2017.

Afin de démontrer la réalisation des heures supplémentaires alléguées, le salarié expliquait avoir envoyé des courriels à des heures tardives.

Ici encore, la Cour d'appel avait débouté le salarié de sa demande de rappels d'heures supplémentaires, considérant que les envois de courriers à des heures tardives, sans urgence, ne permettent pas d'établir la réalité d'un travail continu à la fin de l'horaire théorique ou le weekend.



Heures supplémentaires : précisions sur la charge de la preuve (2/2)



Solution :

Suite aux pourvois de chacun des salariés, la Cour de cassation estime au contraire :

- Qu'il importe peu que les tableaux produits par le salarié n'indiquent pas les horaires de travail, ni les temps de pause journaliers : un tableau présentant le seul nombre des heures alléguées constitue un élément suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre ;
- Que la preuve d'envois de courriels à des heures tardives, même sans urgence, constitue un élément suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, et donc susceptible de prouver la réalisation d'heures supplémentaires.

C'est donc désormais une conception très large de la notion « *d'éléments suffisamment précis* » qu'entend adopter la Cour de cassation. La charge de la preuve pesant sur l'employeur en matière d'heures supplémentaires devient donc particulièrement lourde.



Prévention des risques professionnels ?

En 2019, quel pourcentage des entreprises françaises dispose d'un DUERP à jour (document unique d'évaluation des risques professionnels) ?

A – 94%

B – 71%

C – 46%

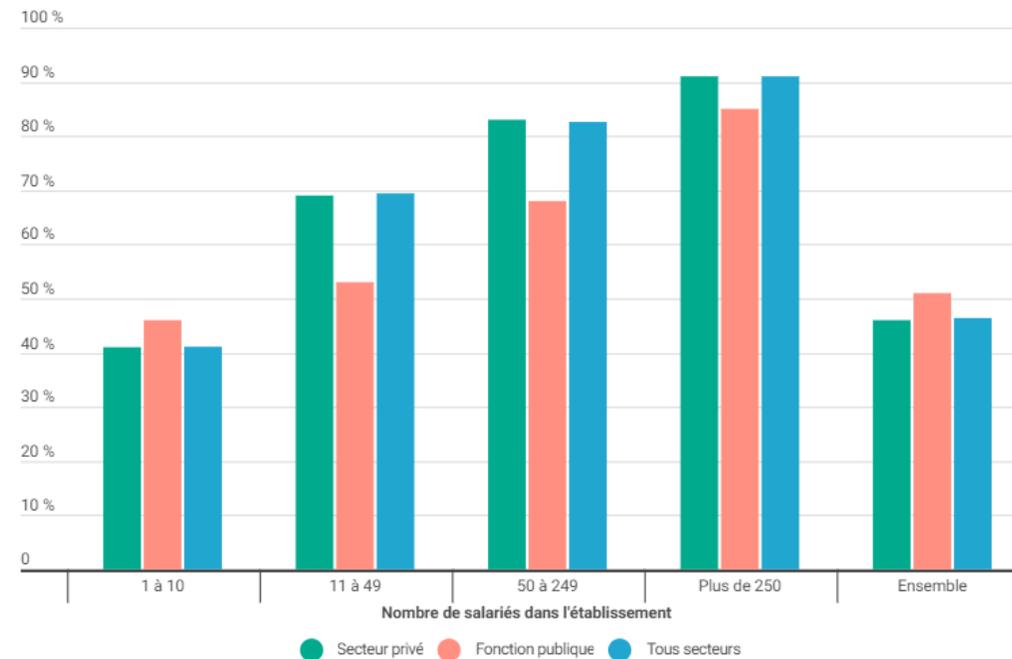
D – 22%

Analyse de la DARES publiée le 21 mars 2024 - [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/51dff5761f980e4ca796c7767524b287/Dares DA Prevention risques%20pro.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/51dff5761f980e4ca796c7767524b287/Dares_DA_Prevention_risques%20pro.pdf)



Comment les employeurs préviennent-ils les risques professionnels ?

Établissements disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à jour en 2019 selon leur taille



Lecture : en 2019, 41 % des établissements de 1 à 10 salariés du secteur privé disposent d'un DUERP à jour.

Champ : établissements d'un salarié ou plus, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, [enquête Conditions de Travail 2019](#) - Volet employeur.

Faute inexcusable les mesures mises en place par l'employeur doivent être efficaces et suffisantes (1/2)

Fait : Une salariée travaillant dans le milieu hospitalier est victime d'une agression par l'un des patients des urgences où elle officiait.

Elle saisit la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale en vue de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur.

La Cour d'appel de Versailles reconnaît la faute inexcusable de l'employeur qui s'est alors pourvu en cassation.

L'employeur arguait notamment qu'il avait adopté des mesures visant à prévenir ce risque :

- Le recrutement d'un maître-chien ;
- L'organisation régulière de formations.

Il ajoutait également que la multiplication des dispositifs de sécurité n'aurait pas pu prévenir la survenance de ce genre d'événement. En effet, le comportement du patient avait été imprévisible.

Les mesures mises en place par l'employeur n'avaient pas été efficaces, mais étaient-elles objectivement suffisantes ?



Faute inexcusable : les mesures mises en place par l'employeur doivent être efficaces et suffisantes (2/2)



Solution :

La Deuxième Chambre civile de la Cour de cassation répond par la négative.

Elle rappelle tout d'abord que la reconnaissance d'une faute inexcusable est subordonnée à une condition préalable : le manquement de l'employeur à l'obligation légale de sécurité qui lui incombe envers ses salariés ainsi qu'à **deux conditions cumulatives** :

1. L'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger. Sur ce point il était incontestable que l'employeur avait connaissance du danger. En effet, les juges d'appel avaient relevé une recrudescence des actes de violence au sein du service depuis des années.
2. L'employeur n'a pas mis en place de mesures de prévention suffisantes et efficaces. Les juges d'appel ont ici considéré que le contrat de sécurité cynophile était manifestement insuffisant pour prévenir le risque d'agression au sein de l'hôpital. De plus, les formations constituaient une réponse sous-dimensionnée par rapport à la réalité et à la gravité des faits encourus. Les mesures prises par l'employeur étaient donc non seulement inefficaces mais objectivement insuffisantes.

Licenciement injustifié d'une salariée ayant tenu des propos racistes à titre privé via sa messagerie professionnelle (1/2)

Fait : Une salariée avait été licenciée pour faute grave pour avoir envoyé, par erreur, des messages racistes et xénophobes identifiés comme “personnels et confidentiels” à d'autres salariés de l'entreprise via sa messagerie professionnelle.

La salariée a contesté la validité de son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, arguant de la violation de son droit au respect de la vie privée et à la confidentialité de la correspondance.

La Cour d'appel a fait droit aux arguments de la salariée en jugeant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour les juges du fond, malgré « *le caractère manifestement raciste et xénophobe* » des emails envoyés par la salariée depuis sa messagerie professionnelle, ceux-ci s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés et n'avaient pas vocation à être rendus publics.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation.



Licenciement injustifié d'une salariée ayant tenu des propos racistes à titre privé via sa messagerie professionnelle (2/2)



Solution :

La Cour de cassation, en rejetant les arguments de l'employeur, confirme la position de la Cour d'appel et rappelle que les salariés ont droit au respect de leur vie privée, même au travail.

Ainsi, un motif tiré de la vie personnelle d'un salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

La Cour de cassation a constaté que les emails étaient des échanges privés et que l'employeur n'en avait eu connaissance qu'à la suite d'une erreur d'envoi. En outre, les opinions exprimées par la salariée n'avaient aucune incidence sur son travail ou sur l'image de l'employeur.

Dans ces conditions, l'employeur ne pouvait fonder le licenciement sur le contenu des courriels litigieux.

Congés payés imposés : attention aux dispositions conventionnelles

Fait : Un employeur relevant de la Convention Collective Nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dite « Syntec » (ci-après « la CCN »), a décidé unilatéralement de fermer son entreprise du 24 au 31 décembre, forçant ainsi la prise d'une semaine de congés payés par ses salariés.

Un syndicat a saisi le tribunal judiciaire pour contester la licéité de cette décision unilatérale en arguant que la CCN ne prévoyait la possibilité de procéder à une fermeture de l'entreprise que sur une période allant du 1^{er} mai au 31 octobre ([Article 25 alinéa 3 de la CCN](#) en vigueur au moment des faits)

L'employeur pouvait-il valablement forcer la prise de congés payés par ses salariés en fermant son entreprise hors de la période fixée par la CCN ?

C'est ce qu'il soutenait, dans son pourvoi en avançant que les règles posées par la CCN ne pouvaient pas l'empêcher de fixer une période de fermeture différente.

Solution :

La Cour de cassation suit les arguments du syndicat. Selon elle les sociétés de la branche Syntec ne peuvent, en vertu de la CCN, fermer leurs entreprises et imposer la prise de congés payés que sur une période comprise entre le **1^{er} mai le 31 octobre**.



Cette règle ne vaut que pour la fermeture décidée unilatéralement par l'employeur. **Une fermeture décidée issue de la négociation avec les partenaires sociaux aurait pu avoir lieu hors de cette période.**

La Cour de cassation entérine la validité de l'obligation vaccinale contre le Covid-19 pour les salariés des établissements des services sociaux et médico-sociaux (1/2)

Faits : Une salariée, engagée en qualité d'agent à domicile par une association de service à domicile, s'est vue notifier, le 15 septembre 2021, la suspension de son contrat de travail et de sa rémunération jusqu'à régularisation de situation ou jusqu'à la fin de la période d'obligation vaccinale.

Pour rappel : La [loi n°2021-1040 du 5 août 2021](#) relative à la gestion de la crise sanitaire a établi une obligation vaccinale à compter du 15 septembre 2021 pour les personnes exerçant leurs activités dans les établissements sociaux et médico-sociaux sauf exceptions (au rang desquelles figurent notamment les contre-indications médicales reconnues).

La salariée a saisi le conseil de prud'homme en référé pour obtenir l'annulation de sa suspension et des rappels de salaires afférents. Celui-ci a rejeté ces demandes tout comme la cour d'appel.

La salariée s'est pourvue en cassation en faisant valoir deux arguments :

1. Elle faisait valoir qu'elle n'exerçait pas au sein de l'établissement géré par l'employeur, mais au domicile des clients. De ce fait, l'obligation vaccinale ne lui serait pas opposable.
2. Elle soutenait que l'obligation vaccinale dont la violation entraîne la suspension intégrale de la rémunération sans que cela ne soit limité dans le temps était contraire au droit au respect de la vie privée (garantie par [l'article 8 de la Convention EDH](#))



La Cour de cassation entérine la validité de l'obligation vaccinale contre le Covid-19 pour les salariés des établissements des services sociaux et médico-sociaux (2/2)



Solution :

La Cour de cassation a approuvé la décision des juges du fond :

1. Elle rejette le premier argument en indiquant que **la loi ne fait pas la distinction**, concernant les salariés employés au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux, **entre ceux travaillant au sein de l'établissement et ceux travaillant directement au domicile des clients**. Ainsi, en vertu de [l'article 12 I 1° k de loi](#), la salariée était soumise à l'obligation vaccinale.
2. Elle rejette également le second argument, selon laquelle l'obligation vaccinale était contraire au droit au respect de la vie privée. Elle relève que l'application de l'obligation vaccinale à toute personne travaillant régulièrement au sein de locaux relevant d'établissements et services sociaux et médico-sociaux vise à la fois à protéger les personnes prises en charge par ces établissements et services qui présentent une vulnérabilité particulière au virus de la Covid-19 et également à éviter la propagation du virus par les professionnels dans l'exercice de leur activité qui, par nature, peut les conduire à prendre en charge des personnes vulnérables ou ayant de telles personnes dans leur entourage. De telle sorte que **la suspension du contrat de travail et la suspension du versement de la rémunération, qui résultent du choix de la salariée de ne pas se conformer à cette obligation légale, constitue une mesure nécessaire à la protection de la santé dans le cadre d'une pandémie**.

Licenciement pour faute grave : respect du délai entre la connaissance des faits fautifs et la mise en œuvre de la procédure disciplinaire

Faits : un salarié, engagé en qualité de cariste, a été victime d'un accident du travail et placé en arrêt de travail le 22 mars 2019. Le 26 mars 2019, il a été convoqué à un entretien préalable et licencié pour faute grave le 6 mai 2019, en raison de faits survenus le 1^{er} mars 2019, liés à la conduite d'un chariot élévateur.

L'employeur faisait valoir le fait que le délai de 25 jours entre la date de constatation des faits et la mise en œuvre des poursuites disciplinaires, ne s'imposerait pas au cours des périodes de suspension du contrat de travail.

La Cour d'appel a considéré que le licenciement du salarié pour faute grave n'était pas justifié, retenant notamment que le salarié n'avait pas été suspendu de la conduite des chariots élévateurs après l'accident survenu le 1^{er} mars 2019, faits à l'origine de son licenciement, ce qui démontrait que l'employeur ne considérait pas le salarié comme étant impropre à la conduite.

Solution :

La Cour de cassation rappelle que la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire. Elle rappelle qu'aucune circonstance particulière ne justifiait le délai compris entre la révélation des faits et la convocation du salarié à l'entretien préalable, l'employeur ayant eu connaissance des faits justifiant le licenciement pour faute grave du salarié le jour-même.

D'après la Cour de cassation, si le délai de 25 jours entre la révélation des faits et la mise en œuvre de la procédure de licenciement n'est pas respecté, cela enlève tout caractère de gravité à la faute.

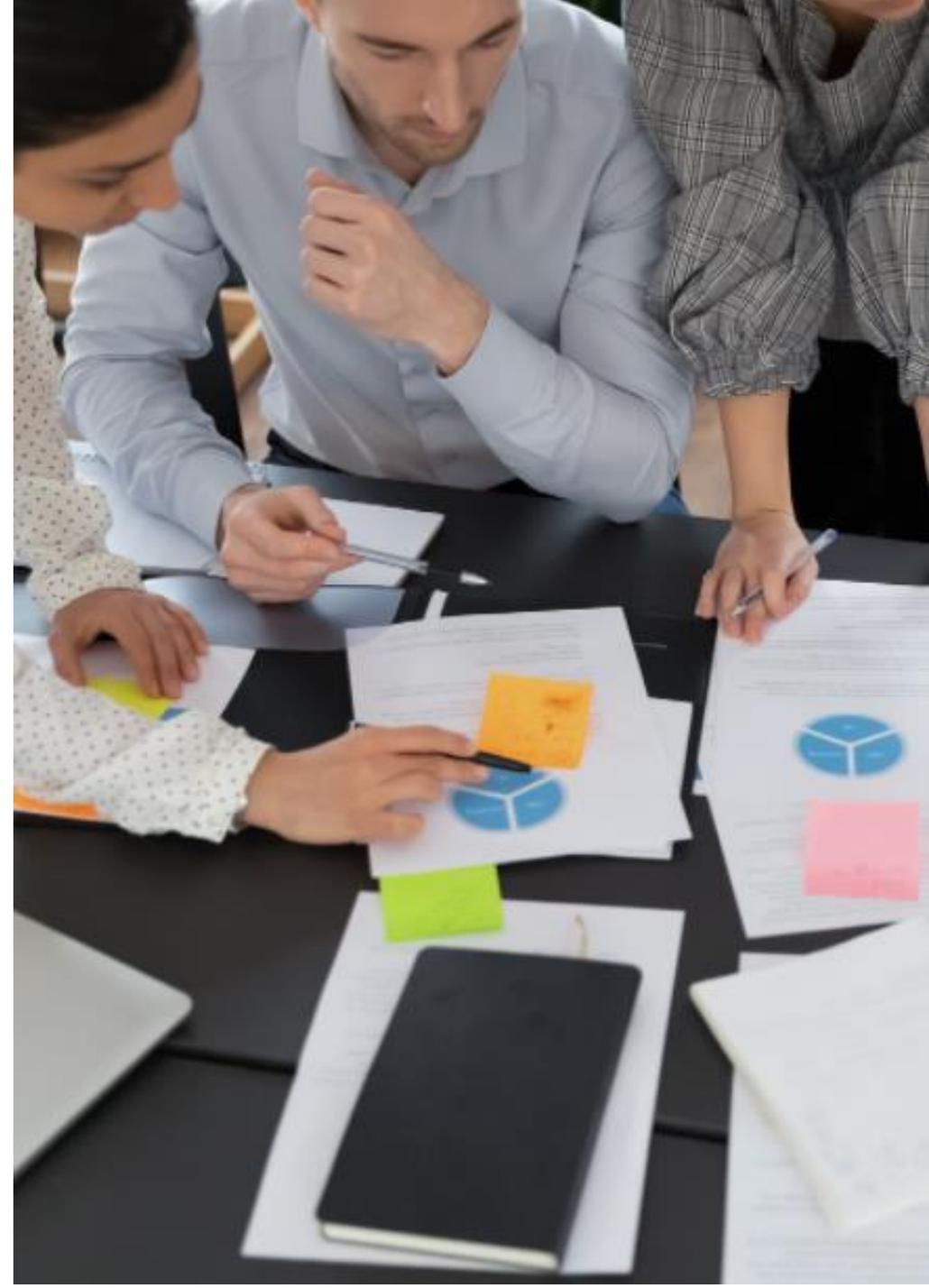
03

EVOLUTIONS A PREVOIR & PRINCIPALES ECHEANCES



3.1

Congés payés – Maladie : Intervention du législateur

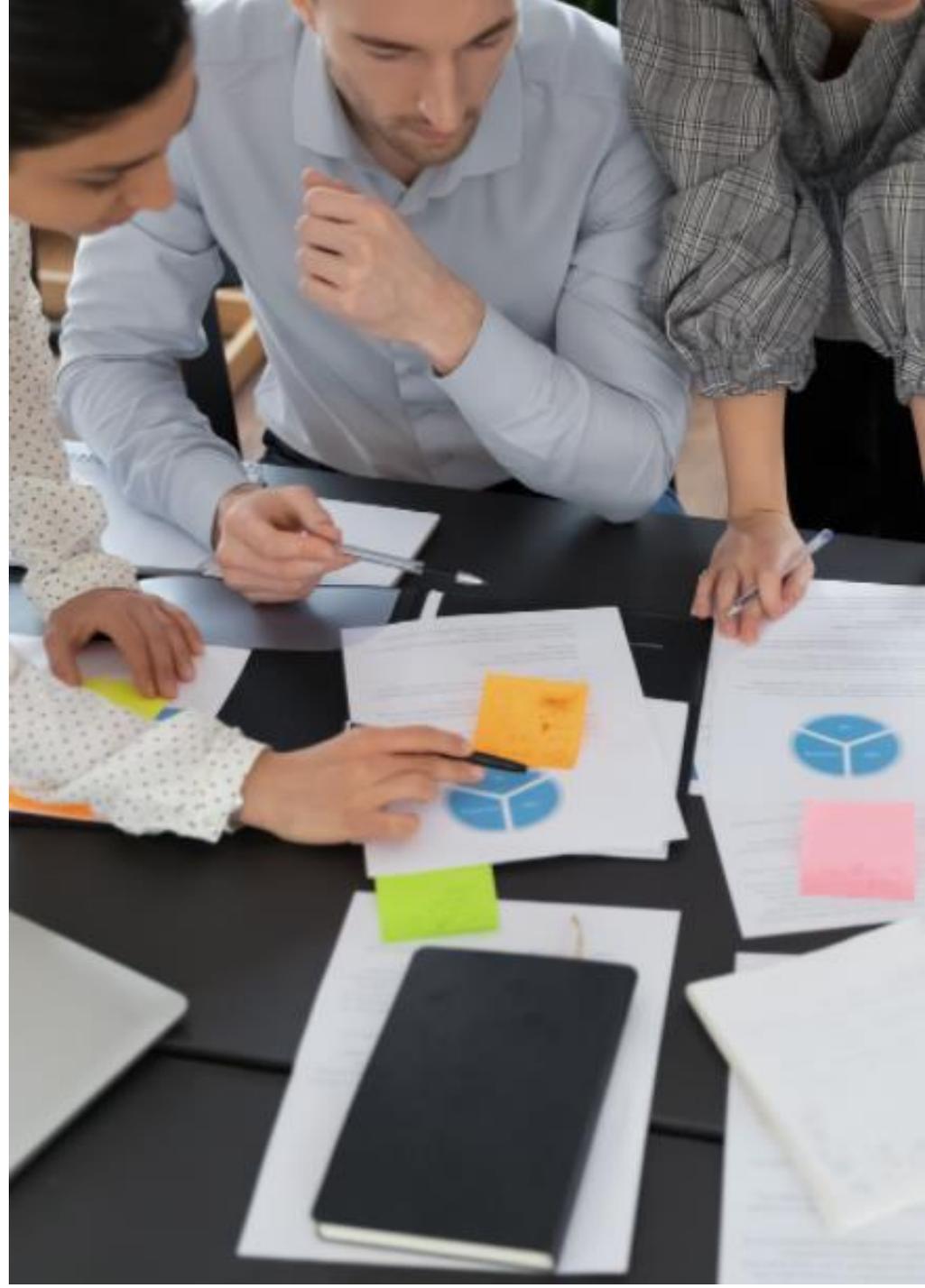


3.1 Congés payés – Maladie : Intervention du législateur

- Après les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 et celui de la CJUE du 9 novembre 2023, l'intervention du législateur s'est avérée nécessaire afin de proposer une réécriture des dispositions du Code du travail écartées par la Cour de cassation.
- Un amendement a ainsi été proposé par le gouvernement dans un projet de loi, qui a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 18 mars dernier.
- Les nouvelles règles envisagées sont les suivantes :
 - Assimilation des absences pour maladie ou accident à du temps de travail effectif;
 - 2 jours ouvrables de congé par mois dans la limite de 24 jours par période de référence;
 - Suspension de la limite d'un an pour les maladies ou accidents d'origine professionnelle;
 - Droit au report limité à 15 mois.
- Ce texte est soumis aujourd'hui à la lecture de la commission mixte paritaire (CMP).
- En cas d'accord en CMP, le projet de loi sera adopté définitivement par le Parlement les 9 et 10 avril prochains.

3.2

Les modifications apportées à la proposition de loi visant à lutter contre les discriminations



Résultats de l'index de l'égalité professionnelle 2023

Quelle est la note moyenne obtenue par les entreprises en 2023 ?

A – 93/100

B – 88/100

C – 75/100

Les résultats sont consultables ici : [Les https://www.info.gouv.fr/actualite/les-resultats-de-lindex-de-legalite-professionnelle-2023](https://www.info.gouv.fr/actualite/les-resultats-de-lindex-de-legalite-professionnelle-2023)

Les résultats s'améliorent

Les résultats de l'index sont en constante progression depuis sa mise en place en 2019, preuve de l'efficacité réelle du dispositif, de sa bonne appropriation par les entreprises et de sa capacité à faire évoluer les pratiques.

En 2023, 72% des entreprises concernées ont publié leur note au 1er mars, proportion en forte augmentation par rapport aux années précédentes (61% en 2022 et 2021 et 54% en 2020).

Aussi, pour 2023, les résultats s'améliorent : la note moyenne déclarée par les entreprises est en augmentation, s'établissant à 88/100 en 2023, contre 86/100 en 2022.

La note moyenne des entreprises de plus de 1 000 salariés a augmenté d'environ 7 points entre 2019 (82,9) et 2023 (89,7).

Néanmoins, ces résultats encourageants ne doivent pas masquer les efforts à poursuivre :

- 2% des entreprises ont une note de 100 ;
- 77 entreprises ont à date une note inférieure à 75 points depuis 2020.

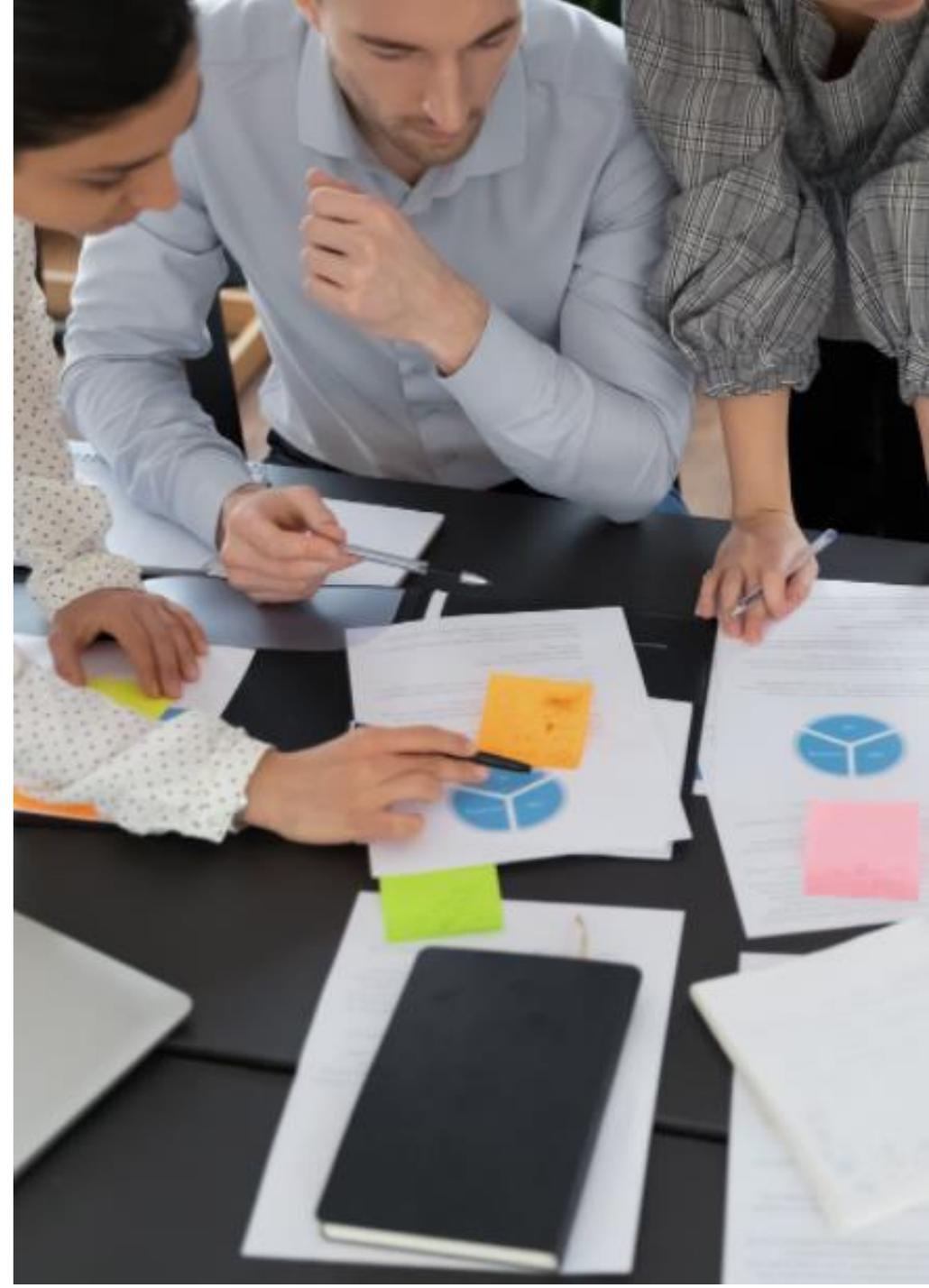
Elles pourront faire l'objet d'une sanction en 2023.

3.2 Les modifications apportées à la proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques

- Le texte visant à renforcer « *l'arsenal de lutte contre les discriminations* » tout en améliorant « *la connaissance des phénomènes de discrimination* », qui avait été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 6 décembre 2023, a été largement modifié par le Sénat.
- La proposition de loi prévoyait :
 - La mise en place d'une procédure en cas de test statistique laissant supposer une discrimination (un service placé sous l'autorité du Premier Ministre, serait notamment chargé de réaliser ou financer les tests statistique dans les entreprises);
 - Réalisation de tests individuels à titre expérimental (à la demande des personnes s'estimant victimes d'une discrimination);
 - Des sanctions en cas de non-respect de cette obligation (notamment la publication du résultat du test statistique de l'entreprise).
- Le Sénat a toutefois restreint le rôle de ce nouveau service aux seuls test statistiques, et non aux tests individuels, et a réduit la porté de ce dispositif aux seules entreprises d'au moins 1.000 salariés.
- L'obligation de publication du résultat du test statistique de l'entreprise ne respectant pas ses obligations a également été supprimée.

3.3

Syntec : signature de l'accord pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail



3.3 Signature de l'accord pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, signé le 28 février 2024 par la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (Syntec)

- Le 28 février dernier, la Fédération Syntec, a signé avec la CFTC, la CFDT, la CFE-CGC et FO, un accord de branche dédiée à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.
- Cet accord prévoit ainsi plusieurs dispositifs pour lutter contre ces situations :
 - La prise en charge par la branche de la formation de tous les managers sur les phénomènes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes;
 - La diffusion d'un guide pour intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP);
 - La diffusion d'un support apportant les outils nécessaires pour définir et identifier les situations de sexisme et de harcèlement sexuel, est également envisagée;
 - La mise en place de campagnes de sensibilisation « *clé en main* » à destination des entreprises.
- Cet accord entend ainsi renforcer la prévention en améliorant la sensibilisation des salariés, du signalement des situations, jusqu'au traitement des alertes.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

**N'hésitez pas à télécharger l'application MGG Legal sur votre téléphone portable
pour suivre toute l'actualité de Droit social**

Prochain webinar : 16 mai 2024
« *Post termination covenants* »

