
Lettre d'information — 06.05.2024
DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 15 minutes

Actualités jurisprudentielles



Demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé
Attention au signataire

**Conseil d'Etat, 03 avril
2024, n°470440**

L'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, doit vérifier que la demande est présentée par l'employeur du salarié protégé ou par une personne ayant qualité pour agir en son nom. A défaut, la demande doit être refusée (*Conseil d'Etat, 9 avril 2004, n°233630*).

En l'espèce, la demande d'autorisation de licenciement était signée par une personne n'ayant pas le pouvoir requis mais avait été validée par l'inspecteur du travail.

Le salarié conteste cette autorisation et en sollicite l'annulation devant le Tribunal administratif qui fait droit à sa demande tout comme la Cour administrative d'appel.

Le Conseil d'Etat approuve les juges du fond et :

- rappelle qu'il appartient à l'inspecteur du travail de vérifier la qualité de l'auteur de la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé qui doit être l'employeur ou une personne ayant qualité pour agir en son nom et habilitée à mettre en œuvre la procédure de licenciement ;
- précise, pour la première fois à notre connaissance, que lorsque la demande d'autorisation de licenciement a été présentée par une personne n'ayant pas qualité pour agir au nom de l'employeur, elle peut être régularisée au cours de son instruction par la production de tout acte ou document, régulièrement établi postérieurement à la saisine de l'inspecteur du travail et avant que celui-ci ne statue, donnant pouvoir au signataire de la demande d'autorisation pour mettre en œuvre la procédure en cause.

L'employeur soutenait que, postérieurement à l'autorisation la lettre de licenciement avait bien été signée par une personne ayant pouvoir.

Pour le Conseil d'Etat, cette circonstance n'est pas de nature à régulariser la procédure puisque la lettre de licenciement est intervenue à l'issue de la procédure d'instruction.

Pour mémoire et concernant les salariés non protégés, la Cour de cassation juge que le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement prive la rupture du contrat de travail de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 30 septembre 2010, n°09-40.114*).

Expertise du Comité social et économique

Le CSE peut-il voter une expertise qui n'est pas prévue à l'ordre du jour ?

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 20
mars 2024, n°22-
20.476**

L'ordre du jour d'une réunion d'un CHSCT prévoit l'examen du point suivant : « *information au CHSCT sur un projet d'ajustement de la durée du temps de travail* ».

Les membres du CSE estiment qu'il s'agit d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, dans ce cadre, décident d'être assistés par un expert.

La société saisit le Tribunal judiciaire en annulation de la délibération au motif que le vote relatif à la désignation d'un expert n'avait pas été porté à l'ordre du jour.

Le Tribunal judiciaire déboute la société de sa demande estimant qu'il y avait un lien implicite mais nécessaire entre la question inscrite à l'ordre du jour et la désignation de l'expert et qu'en conséquence la délibération était valable.

La Cour de cassation approuve la décision des juges du fond.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence, la Cour de cassation ayant posé depuis plusieurs années la règle selon laquelle une délibération n'est valable que si elle est inscrite à l'ordre du jour ou a un lien suffisant avec l'un des points à l'ordre du jour (*Cass. soc., 19 novembre 2014, n°13-21.523 ; Cass. soc., 12 septembre 2018, n°17-15.414 ; Cass. soc., 27 mai 2021, n°19-24.344*).

Cette décision est, à notre sens, transposable au CSE.

Vie privée du salariée et licenciement

Le fait pour un salarié de se masturber dans son véhicule professionnel est-il une cause réelle et sérieuse de licenciement ?

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 20
mars 2024, n° 22-
19.170**

En principe, un fait tiré de la vie personnelle ne constitue pas une faute pouvant justifier un licenciement disciplinaire, sauf :

- si ce fait se rattache à la vie professionnelle du salarié ;
- ou s'il caractérise un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail

En l'espèce, un salarié stationnant dans son véhicule professionnel, signé du logo de l'entreprise, est surpris par un promeneur, dans un lieu public, en train de se masturber. Le témoin de la scène informe l'employeur qui, munit de ce signalement, d'une attestation d'un autre salarié et des données de géolocalisation du véhicule, licencie le salarié pour faute grave.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement, arguant qu'il s'agit d'une atteinte à sa vie privée.

La Cour d'appel valide le licenciement.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et casse la décision d'appel estimant que les faits reprochés au salarié relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient pas justifier un licenciement disciplinaire.

La Cour de cassation relève que :

- les faits ont été commis en dehors du temps et du lieu de travail du salarié. N.B : La solution retenue par les juges aurait pu être différente si les faits avaient été commis pendant les heures de travail et/ou sur le lieu de travail.
- la circonstance que les faits se soient déroulés dans le véhicule professionnel du salarié n'est pas suffisante à rattacher les faits commis dans la sphère privée à sa vie professionnelle.

Les décisions de la Cour de cassation relatives au licenciement disciplinaire pour des faits tirés de la vie personnelle sont nombreuses en ce début d'année 2024 et semblent marquer une tendance forte de la Cour de cassation à vouloir protéger la vie personnelle des salariés (voir notamment *Cass. soc.*, 6 mars 2024, n°22-11.016).

La prudence est donc de mise quand l'employeur est face à des faits qui touchent à la fois la sphère professionnelle et la sphère personnelle.

Activités sociales et culturelles

Le CSE peut-il fixer une condition d'ancienneté pour accéder aux activités sociales et culturelles ?

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 3
avril 2024, n° 22-
16.812**

Un CSE soumet l'accès aux activités sociales et culturelles (ASC) des salariés d'une entreprise à une condition d'ancienneté de 6 mois.

Un syndicat de l'entreprise saisit le Tribunal judiciaire en nullité de cette disposition qui figure au règlement intérieur du CSE.

La Cour d'appel déboute le syndicat estimant que cette condition d'ancienneté repose sur un critère objectif et a pour objet d'éviter que certains salariés profitent d'un effet d'aubaine.

La Cour de cassation casse cette décision et annule la disposition du règlement intérieur estimant qu'un CSE n'est pas en droit de subordonner l'ouverture du droit aux

ASC de l'ensemble des salariés de l'entreprise à une condition d'ancienneté.

Avec cette décision, la Cour de cassation suit la position exprimée par le Ministère du travail en 2014 (*JO AN 6-5-2014 n°43931*).

Cette solution concerne néanmoins uniquement l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés aux ASC. La question de la modulation des prestations selon l'ancienneté n'a pas été tranchée à ce jour.

Actualités légales et réglementaires



Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole

Article 37 : congés payés et arrêt de travail

Cet article met en conformité le droit du travail français avec le droit européen sur l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie ou accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) consécutivement aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 (*cf. notre Newsletter de septembre 2023*).

Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : des droits différents selon l'origine de l'arrêt

Désormais, le code du travail indique clairement que les salariés acquièrent des congés payés **pendant les arrêts** pour **maladie non professionnelle (2 jours ouvrables** par mois dans la limite de **24 jours ouvrables** par période d'acquisition) ou pour **AT/MP (2,5 jours ouvrables** par mois dans la limite de **30 jours ouvrables** par période de référence).

AT/MP : suppression de la limite d'un an

L'acquisition de congés payés n'est plus limitée à une période d'un an. Toutefois, la suppression de cette limite d'un an ne veut pas dire qu'il y a cumul des congés payés lorsque l'arrêt de travail est prolongé sur plusieurs années. En effet, **les règles de report limitent ce cumul** (voir ci-après).

L'encadrement de la prise des congés payés

Obligation d'information de l'employeur

Conformément au nouvel article L. 3141-19-3 du code du travail, après une période d'arrêt de travail, l'employeur doit, à compter du 24 avril 2024, porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes :

- le nombre de jours de congé acquis à date ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris (en tenant compte notamment des règles de report le cas échéant).

Cette information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment par le biais du bulletin de salaire.

Sauf exceptions, c'est à compter de cette information que commencera à courir le délai de report pour le salarié qui n'aurait pas pu prendre tous ses congés avant la fin de la période légale ou conventionnelle de prise des congés du fait de son absence.

Le texte ne prévoit **pas de durée d'absence minimale** déclenchant l'obligation pour l'employeur de délivrer cette information.

Une période de report des congés non pris du fait d'un arrêt de travail

Le salarié qui est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou

partie des congés acquis, **bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.**

Au-delà de cette période, **les congés seront perdus si le salarié ne les prend pas alors que l'employeur l'a informé et lui a demandé de les prendre.**

Cependant, ce report **ne vise pas** le cas où l'arrêt de travail du salarié prend **fin avant l'expiration de la période de prise des congés.** Dans ce cas, le salarié doit être **informé de ses droits à congés et doit les prendre avant la fin de la période de référence de prise des congés.**

Le point de départ de la période de report de 15 mois, sera selon les cas :

- la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, **les informations de son employeur sur les congés dont il dispose ;**
- la **date de la fin de la période d'acquisition des congés payés** pour les salariés en arrêt maladie **depuis plus d'un an et dont le contrat continue d'être suspendu** (par exemple le 1er juin de l'année N+1 dans les entreprises qui appliquent la période légale d'acquisition 1er juin N-1 au 31 mai de l'année N). Si lors de la reprise du travail, la période de report n'a pas expiré, cette période est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de l'employeur.

Cette règle **évite le cumul des congés payés lorsque l'arrêt de travail excède un an.** En effet, les droits à congés payés **expiront au terme du délai de report de 15 mois même si le salarié continue d'être en arrêt de travail.**

Un accord collectif pourrait fixer une durée de report supérieure à 15 mois. Il ne pourrait en revanche ni réduire la durée de la période de report ni prévoir un point de départ de la période de report différent de celui fixé par le code du travail.

Question de la rétroactivité

Ces règles (à l'exception de celle relative à l'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident du travail excédant la durée d'un an) s'appliquent **rétroactivement pour la période comprise entre le 1er décembre 2009** (date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui a rendu d'application directe les règles posées par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont celle selon laquelle tout travailleur doit bénéficier d'au moins 4 semaines de repos) et **le 24 avril**

2024, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables.

Toutefois, cette rétroactivité ne pourrait conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition des droits à congés, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

Le délai dont disposera le salarié pour faire valoir en justice ses droits dépendra de **sa présence au non dans l'entreprise au 24 avril 2024** :

- si le salarié est présent dans l'entreprise au 24 avril 2024 : toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, **dans le délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024, soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit** ;
- si le salarié a quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024, la **prescription triennale** applicable aux créances salariales s'applique. Les salariés ont 3 ans pour agir à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Décret n°2024-338 du 12 avril 2024

JO de Paris 2024 : le non-respect des conditions de dérogation au repos dominical sanctionné par une amende de 5ème classe

La loi du 19 mai 2023 sur les Jeux Olympiques et Paralympiques a créé une dérogation temporaire au repos dominical pour certains commerces situés dans les villes qui accueillent des sites de compétition ainsi que dans les villes limitrophes ou à proximité de ces sites. La dérogation s'applique du 15 juin au 30 septembre 2024.

Le salarié doit **être volontaire** pour travailler le dimanche, il **peut se rétracter**, et il doit **bénéficier de contreparties** : une rémunération au moins égale au **double de la rémunération** normalement due pour une durée équivalente et un **repos compensateur équivalent en temps**. L'employeur doit également prendre toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés **d'exercer personnellement leur droit de vote** aux scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu **le dimanche**.

Une contravention est instaurée en cas d'inobservation par l'employeur de ces obligations en termes de volontariat des salariés, de respect du droit de vote et de contreparties, réprimée par une **amende de 5ème classe** (1.500 € ou 3.000 € en cas de récidive, cette amende pouvant en outre être **multipliée par 5** pour une personne morale).

Annonces et publications



Echec des négociations paritaires sur la réforme de l'assurance chômage : le Gouvernement fixera par décret les nouvelles règles

En janvier dernier le Premier ministre avait annoncé vouloir aller « plus loin » dans la réforme de l'assurance chômage. **L'échec des négociations** entre patronat et syndicats sur la vie au travail et l'emploi des seniors va lui en donner l'opportunité, dans la mesure où l'exécutif devra prendre **un décret de carence d'ici au 30 juin**, pour une application dès le **1er juillet 2024** pour les trois prochaines années, comme l'explique un communiqué de presse du Ministère du travail en date du 22 avril 2024.

Le Premier ministre a déjà évoqué **trois leviers** pour durcir les règles d'accès au chômage : **réduire la durée d'indemnisation, réduire son niveau, ou revoir les conditions qui permettent de percevoir le chômage.**

En outre, d'après les déclarations de Sophie Binet, Secrétaire Générale de la CGT, le Ministère du travail explorerait également la piste de **l'augmentation de la durée du différé d'indemnisation spécifique** (qui pourrait passer de 6 mois aujourd'hui à 8 mois à compter du 1er juillet 2024).

Une réunion de concertation est prévue avec les syndicats à la mi-mai sur le projet de décret avant transmission au Conseil d'Etat et à France Travail.

Recueil de données personnelles lors d'un recrutement : rappel des principes applicables par la CNIL

Conformément à l'article 5-1 du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD du 27 avril 2016), les données personnelles doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées, en vertu du **principe de « minimisation »**.

Dans le cadre d'une procédure de recrutement, ce principe rejoint celui posé par l'article L. 1221-6 du code du travail qui précise que les informations demandées à un candidat doivent avoir pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Dans l'affaire à l'origine de son communiqué du 25 avril 2024, la CNIL avait été saisie d'une plainte contre une société qui collectait les informations suivantes lors de son processus de recrutement :

- lieu de naissance et nationalité du candidat,
- situation familiale (si la personne était en couple, les nom et prénom de son partenaire, leur date et lieu de naissance, leur profession, le nombre éventuel d'enfant(s) et leur âge),
- l'ensemble des salaires annuels perçus dans les précédents emplois.

Pour la CNIL, cette collecte était **contraire au principe de minimisation**. Elle rappelle qu'une entreprise **ne peut pas** collecter lors d'un recrutement d'informations relatives :

- aux membres de la famille du candidat ;

- au lieu de naissance/la nationalité du candidat (la CNIL précise toutefois qu' « un niveau de détail agrégé (par exemple sous forme de trois options : « Français », « ressortissant de l'Union européenne » ou « hors UE ») devrait suffire, notamment pour les emplois dits « de souveraineté ». Dans le cas des candidats de nationalité étrangère, les informations relatives à la possession d'un titre les autorisant à travailler en France font partie des données susceptibles d'être collectées dans le cadre du recrutement. ») ;
- aux salaires précédents.

Pour mémoire, la CNIL propose un guide du recrutement sur son site internet permettant aux entreprises de s'assurer de la conformité de leur procédures avec les règles édictées par le RGPD (disponible [ici](#)).

JO de Paris 2024 : le Ministère du travail rappelle les pistes offertes aux entreprises pour s'adapter

A moins de 100 jours de la cérémonie d'ouverture des Jeux Olympiques de Paris, le Ministère du travail a publié un bref guide (disponible [ici](#)) récapitulant différentes options d'aménagement du temps et des conditions de travail offertes aux entreprises qui seront impactées par les JO (télétravail, aménagement des horaires, congés payés, dérogations aux repos quotidien et hebdomadaire, etc.).

Pour mémoire, le cabinet Hoche propose un accompagnement personnalisé afin d'anticiper l'impact des JO et préparer au mieux la poursuite d'activité durant cette période. N'hésitez pas à nous solliciter pour obtenir plus de renseignements.

Deux Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) en date du 23 avril 2024 ouverts à la signature des partenaires sociaux

ANI du 23 avril 2024 sur la reconversion professionnelle et la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude

Il propose notamment de créer une « période de reconversion » ouverte aux salariés en poste et aux nouveaux embauchés, les coûts pédagogiques étant pris en charge par l'OPCO, ainsi qu'une expérimentation de mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude afin de lever des freins à l'embauche de seniors.

ANI du 23 avril 2024 portant création d'un compte épargne temps universel (CETU)

Le CETU vise à donner à chaque salarié davantage de liberté dans la gestion de ses temps de vie tout au long de sa carrière professionnelle. Le CETU sera monétisé et correspondra à un nombre de jours. Il sera comptabilisé en euros et fermé au moment où le salarié liquidera sa pension de retraite. Il sera piloté par une instance paritaire et géré par la Caisse de dépôt et consignations.

* * *

Les deux projets sont ouverts à la signature des organisations patronales et syndicales jusqu'à la première quinzaine du mois de mai et viendront sans aucun doute alimenter le **projet de future « loi Travail II »**, prévu pour la rentrée de septembre 2024.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Violaine Goux

Avocate – Droit social
goux@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)