

Notre nouveau numéro d'Actualités Sociales a vocation à vous éclairer sur (1.) l'actualité législative des derniers mois, (2.) la nouvelle obligation expérimentale de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur, et (3.) la jurisprudence marquante des quatre derniers mois.

1. Actualité législative des derniers mois

- **Prolongation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

Par deux arrêtés du 23 décembre 2024, publiés au Journal officiel le 24 décembre 2024, le contrat de sécurisation professionnelle a été prolongé pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

De plus, le dispositif est modifié puisqu'un nouveau cas de prolongement de la durée du CSP est intégré : le bénéficiaire du congé de présence parentale dans la limite de la durée maximale de versement de l'allocation journalière de présence parentale.

- **Encadrement de la mobilité internationale des alternants**

Un décret du 4 décembre 2024, publié au Journal officiel du 5 décembre 2024, encadre les modalités de réalisation de la mobilité à l'étranger des salariés ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

La période à l'étranger est encadrée par une convention de mobilité, et peut prendre deux formes : la mise en veille du contrat liant l'alternant à l'entreprise d'origine en France, ou la mise à disposition de l'alternant dans une structure d'accueil. Le décret vient préciser les mentions obligatoires de la convention de mobilité.

Le décret vient également lister les garanties dont doit bénéficier l'alternant en cas de mise en veille du contrat sans signature de la convention de mobilité par la structure d'accueil.

Enfin, le décret contient des dispositions applicables en cas de signature de la convention de mobilité sans l'organisation de formation d'accueil à l'étranger.

- **Abrogation des nouveaux modèles d'avis d'aptitude / d'inaptitude et d'attestations de suivi**

Un arrêté du 26 septembre 2024, publié au Journal officiel le 10 octobre 2024, avait modifié les modèles d'avis d'aptitude / d'inaptitude et d'attestations de suivi remis par les services de santé au travail.

Néanmoins, un arrêté du 5 novembre 2024, publié le 21 novembre 2024 au Journal officiel, vient abroger l'arrêté du 26 septembre 2024. Selon la Direction générale du travail (DGT), cette décision aurait été prise pour permettre de préparer le déploiement des nouveaux avis, dont l'entrée en vigueur serait donc repoussée de 6 mois.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des nouveaux documents, les modèles applicables sont donc ceux issus de l'arrêté du 16 octobre 2017.

2. Zoom sur l'expérimentation en matière de partage de la valeur

A titre expérimental, les entreprises qui remplissent certaines conditions **doivent mettre en place, depuis le 1^{er} janvier 2025, un dispositif de partage de la valeur.**

Les entreprises concernées sont celles qui répondent aux critères cumulatifs suivants :

- avoir entre 11 et 49 salariés ;
- être constituées sous forme de société hors entreprise individuelle) ;
- ne pas être soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation ;
- avoir réalisé un bénéfice net fiscal supérieur ou égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant chacun des trois derniers exercices ;
- ne pas être couvertes par un accord d'intéressement ou de participation ;
- si elles relèvent du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière, ne pas avoir versé un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé ou avoir fait usage de la possibilité de verser un dividende prioritaire proportionnel au capital social aux actionnaires en capital.

Les entreprises soumises à cette obligation devront mettre en place :

- soit un accord de participation ou d'intéressement ;
- soit une prime de partage de la valeur ;
- soit l'abondement à un plan d'épargne salariale.

Cette nouvelle obligation étant mise en place à titre expérimental pour une durée de cinq ans, elle prendra fin le 29 novembre 2028.

3. Jurisprudence marquante des derniers mois

- **CE, 18 décembre 2024, n° 473640, n° 473680, n° 474392, n° 475097, n° 475100 et n° 475194**
Dans le cadre de la présomption de démission en cas d'abandon volontaire du poste de travail par le salarié, la mise en demeure par l'employeur de reprendre le travail ou de justifier l'absence doit nécessairement informer le salarié des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sauf motif légitime justifiant son absence.

Le Conseil d'Etat avait été saisi de plusieurs recours en annulation des dispositions réglementaires prises pour la mise en œuvre de la présomption de démission. Outre l'absence d'annulation des dispositions attaquées, le Conseil d'Etat ajoute également une nouvelle obligation sur le contenu de la mise en demeure, qui n'était pas prévue dans le décret attaqué.

- **Cass. soc., 11 décembre 2024, n° 23-16.249**
La mise à pied disciplinaire d'un salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié.

Pour la première fois, la Cour de cassation précise la nature de cette sanction, et vient donc lever cette incertitude qui, par précaution, conduisait de nombreux employeurs à informer le salarié protégé de son droit de refuser une sanction ayant des conséquences sur sa durée du travail et sa rémunération.

- **CE, 2 décembre 2024, n° 487954**

Pour licencier un salarié protégé pour insuffisance professionnelle, l'employeur doit avoir pris les mesures propres à satisfaire son obligation d'adaptation du salarié à son poste du travail, mais n'a pas d'obligation de reclassement à son égard.

Revirement de jurisprudence administrative : le Conseil d'Etat exigeait initialement, pour le licenciement pour insuffisance professionnelle, que l'inspecteur du travail vérifie que l'employeur avait bien procédé à une réelle recherche de reclassement. Or cette obligation n'était pas prévue dans le code du travail et avait été imposée par la jurisprudence.

Désormais, l'inspecteur du travail doit s'assurer que l'employeur a bien satisfait son obligation d'assurer l'adaptation du poste de travail du salarié et envisagé, le cas échéant, de lui confier d'autres tâches susceptibles d'être mieux adaptées à ses capacités professionnelles.

- **Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 23-18.381**

Le fait pour un salarié de recourir aux services d'un concurrent de son employeur et d'en faire état sur les réseaux sociaux, dans le cadre de sa vie personnelle, ne constitue pas un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail.

En l'espèce, un salarié manager sportif au sein d'une salle de sport avait été licencié pour faute grave pour avoir participé à une séance d'entraînement dans une structure concurrente, et pour l'avoir diffusé de façon élogieuse sur les réseaux sociaux.

- **Cass. soc., 9 octobre 2024, n° 23-11.360**

L'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par cinq ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral.

En l'espèce, un salarié avait dénoncé auprès de son employeur des faits de harcèlement qu'il estimait avoir subis. A l'issue d'une enquête, le salarié a été licencié pour cause réelle et sérieuse, sans que la lettre de licenciement ne mentionne la dénonciation de faits de harcèlement moral. Plus de deux ans après la notification du licenciement, le salarié, considérant avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, a saisi la justice. La cour d'appel a jugé prescrite l'action en nullité du licenciement intentée par le salarié plus de douze mois après son licenciement.

Ce raisonnement a été censuré par la Cour de cassation, qui écarte le délai de prescription de douze mois applicable à la rupture du contrat de travail pour appliquer la prescription quinquennale.

- **Cass. soc., 2 octobre 2024, n° 23-11.582**

Le salarié contraint de travailler pendant les périodes de suspension de son contrat de travail (arrêt maladie et congé de maternité) ne peut prétendre à un rappel de salaire en paiement des heures de travail effectuées, et peut seulement réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

- **Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-11.860**

Le licenciement prononcé en raison des e-mails à connotation sexuelle personnels émis et reçus grâce à l'outil informatique professionnel est insusceptible d'être justifié et constitue une atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié entraînant sa nullité.

A noter : les messages litigieux ne constituaient pas des faits de harcèlement sexuel, mais des blagues sexistes, étant précisé que l'incrimination d'agissements sexistes n'était pas en vigueur à l'époque des faits.

- **Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 23-15.944**
Le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation.

Revirement de jurisprudence : avant cette décision, la Cour de cassation exigeait que soit prouvée l'existence d'un préjudice au titre du non-respect du temps de pause. Désormais, le seul constat du manquement à cette règle entraîne un droit à réparation automatique.

Pour toute question, vous pouvez contacter
Eva KOPELMAN / Ségolène COX /
Liana BENIZRI
AXIPITER
ek@axipiter.fr
Mob. +33 (0)6 46 72 26 70