
Lettre d'information — 02.04.2024

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 10 minutes

Actualités jurisprudentielles



La rupture conventionnelle peut-elle être formalisée le même jour que l'entretien au cours duquel les parties conviennent du principe de ladite rupture ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
13 mars 2024,
n° 22-10.551**

En l'espèce, une salariée et son employeur sont convenus de rompre le contrat de travail les unissant par le biais d'une rupture conventionnelle. L'entretien au cours duquel ont été négociées les conditions de la rupture s'est tenu le même jour que la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Postérieurement à la rupture, la salariée a introduit une action en vue d'obtenir la nullité de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, estimant que la signature ne pouvait intervenir le même jour que l'entretien au cours duquel les parties étaient convenues de la rupture du contrat, sauf à priver d'effet utile l'exigence de tenue d'un entretien.

La Cour d'appel a débouté la salariée, qui s'est pourvue en cassation.

La Cour de cassation approuve le raisonnement des juges du fond, **rappelant que les dispositions légales relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail n'imposent pas de délai entre la tenue de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture et la signature de la convention de rupture.**

Remarque : Le fait de signer la convention de rupture conventionnelle le même jour que l'entretien ayant pour objet de la négocier n'entache donc pas la validité de la procédure. Toutefois, en cas de contentieux, les magistrats vérifient que l'entretien a bien eu lieu avant la signature et que le consentement du salarié n'a pas été vicié. En pratique, il convient donc de se ménager la preuve de la tenue de l'entretien préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, condition pour que celle-ci soit valide.

L'envoi de messages privés à caractère raciste ou xénophobe par un salarié depuis sa boîte de messagerie professionnelle peut-il justifier un licenciement ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
6 mars 2024,
n° 22-11.016**

Une salariée d'une caisse de sécurité sociale a été licenciée pour faute grave en raison de l'envoi, avec sa boîte de messagerie professionnelle, de messages à caractère raciste et xénophobe adressés à d'autres salariés. La salariée a contesté son licenciement et a obtenu gain de cause.

La Cour d'appel a en effet considéré que le licenciement n'était justifié ni par une faute grave ni par une faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse en relevant que :

- les messages litigieux s'inscrivaient dans le cadre d'**échanges privés** et n'avaient **pas vocation à devenir publics** ;
- l'employeur n'avait eu connaissance de ces messages qu'en raison d'une **erreur d'envoi** de l'un des

destinataires ;

- la lettre de licenciement **ne mentionnait pas que les opinions exprimées par la salariée auraient eu une incidence dans le cadre de son emploi ou dans ses relations** avec les usagers ou ses collègues ;

- l'employeur ne versait **aucun élément tendant à démontrer que les messages auraient été connus en dehors du cadre privé et que son image aurait été atteinte**, ce qui faisait échec au moyen de défense tiré du principe de neutralité découlant du principe de laïcité applicable aux agents qui participent à une mission de service public ;

- la salariée avait envoyé **9 messages privés en 11 mois**, ce qui ne saurait être jugé comme excessif au sens des dispositions du règlement intérieur, celui-ci prévoyant qu'un salarié pouvait utiliser sa messagerie pour envoyer des messages privés sauf abus.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation approuve le raisonnement de la Cour d'appel et reprend ses arguments, rappelant que « *Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Il en résulte qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail* ».

Remarque : Cette solution n'est pas nouvelle et s'inscrit dans la droite ligne de l'arrêt du 22 décembre 2023 rendu par l'Assemblée Plénière de la Cour de cassation à propos de messages provenant d'un compte Facebook personnel installé sur l'outil professionnel (*cf. notre newsletter du mois de décembre 2023 sur l'arrêt Ass. Plén. 22 décembre 2023, n° 21-11.330*), d'ailleurs cité par la Cour de cassation dans l'arrêt commenté. Le licenciement d'un salarié n'est donc valablement motivé par un motif tiré de sa vie privée que dans des conditions strictes appréciées au cas par cas en cas de contentieux.

La décision de la Cour de cassation peut sembler surprenante compte tenu des propos tenus par la salariée, pénalement répréhensibles en tant que tels. En effet, l'interdiction de tenir des propos à caractère raciste et xénophobe aurait pu selon nous entrer dans le cadre des « *obligations découlant du contrat de travail* » de la salariée. Ce faisant, la Cour de cassation retient une fois

encore une appréciation très large de la protection de la vie privée des salariés.

L'accord de reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale (UES) est-il un accord interentreprises ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
6 mars 2024,
n° 22-13.672**

En l'espèce, une UES a été constituée au sein d'un groupe de sociétés (le « groupe A ») en 1984. En 2020, une négociation a été ouverte afin d'étendre le périmètre de cette UES pour tenir compte de l'acquisition d'un autre groupe de sociétés (le « groupe B ») par le groupe A. L'un des syndicats présents au sein du groupe A s'est plaint de ne pas avoir été invité à la négociation alors qu'il était représentatif au sein de l'UES et a saisi le Tribunal judiciaire.

La Cour d'appel de Versailles lui a donné tort, considérant que l'accord de reconnaissance d'UES aurait la nature d'un accord interentreprises. Or, dans le cadre de la négociation d'un accord interentreprises, la représentativité dans une des entreprises composant l'UES n'est pas suffisante : elle doit être atteinte au niveau consolidé de toutes les entreprises concernées (C. trav., art. L. 2232-37), ce qui devait conduire en conséquence à écarter les demandes dudit syndicat, celui-ci n'étant pas représentatif au niveau consolidé.

Le syndicat s'est pourvu en cassation.

La Cour de cassation infirme la décision de la Cour d'appel et considère que **l'accord de reconnaissance d'une UES n'est pas un accord interentreprises**. Elle rappelle qu'il n'existe que deux catégories d'accords interentreprises :

- l'accord mettant en place un comité social et économique spécifique entre des entreprises d'un même site ou d'une même zone et dont les attributions sont définies par un accord interentreprises (C. trav., art. L. 2313-9) ;
- l'accord interentreprises qui permet de définir les garanties sociales des salariés des entreprises concernées (C. trav., art. L. 2232-36 à L. 2232-38).

L'accord de reconnaissance d'une UES, ou de révision du périmètre de cette UES, n'étant pas un accord interentreprises, les règles spécifiques de détermination de la représentativité ne s'appliquent pas.

La Cour de cassation précise dans sa décision que (i) toutes les organisations syndicales représentatives présentes au sein des entités juridiques distinctes doivent

être invitées à la négociation portant sur la reconnaissance entre elles d'une UES et (ii) la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une UES ne relève pas du protocole d'accord préélectoral mais de l'accord collectif de droit commun signé par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES.

Remarque : Si cette décision permet de mettre fin au débat lié à la nature juridique de l'accord de reconnaissance d'UES, celui relatif à la nature des négociations se tenant au niveau de l'UES une fois constituée demeure : s'agit-il d'un accord de groupe ? S'agit-il d'un accord interentreprises ? La question reste à trancher...

Actualités légales et réglementaires



Amendement n° 32 bis au projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne

Amendement relatif à l'acquisition des congés payés en cas de maladie ou d'accident (d'origine professionnelle ou non)

Après plusieurs mois d'attente, le gouvernement a déposé à l'Assemblée nationale, le 15 mars 2024, un amendement au projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) ayant pour objet de limiter les effets des arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 (*Cass. soc.*, 13 septembre 2023, n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.638 et n° 22-14.043).

Pour mémoire, dans ces arrêts, la Haute juridiction a jugé que les arrêts de travail pour maladie et ceux justifiés par un accident du travail ou maladie professionnelle doivent être pris en compte, sans limitation de durée, pour le calcul des droits à congés payés des salariés. Cette nouvelle position résulte de l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 31), telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne (voir pour exemple : *CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282-10 Dominguez*).

Cet amendement fait suite à un avis du Conseil d'Etat publié le 13 mars 2024 ayant validé la plupart des pistes de travail envisagées par le gouvernement pour pallier les effets des décisions précitées. A ce stade, le projet de loi DDADUE doit encore être examiné en commission mixte paritaire (annoncée pour début avril) avant d'être éventuellement définitivement adopté.

En synthèse, l'amendement déposé par le gouvernement contient des dispositions relatives :

- à l'acquisition des congés payés :

- en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle : ainsi, les périodes de suspension du contrat de travail justifiées par un accident ou une maladie d'origine non professionnelle devraient, si le texte est adopté en l'état, être prises en compte pour le calcul des droits à congés payés et seraient assimilées à du temps de travail effectif.

A noter néanmoins que, par dérogation au principe selon lequel le salarié a droit à un congé de 2,5 jours par mois (C. trav. art. L. 3141-3), l'acquisition des congés serait ici limitée à 2 jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

- en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle : l'assimilation à du temps de travail effectif des périodes de suspension du contrat de travail justifiée par un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP) ne serait plus limitée à une durée ininterrompue d'un an.

Les salariés victimes d'AT-MP pourraient, pour leur part, acquérir 2,5 jours de congés par mois, sans la limite prévue pour les accidents ou maladie d'origine non professionnelle. Ainsi, contrairement aux salariés absents en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnels, les salariés victimes d'AT-MP pourraient

continuer à acquérir jusqu'à 30 jours ouvrables de congés payés.

- à l'obligation d'information de l'employeur à l'issue de toute période d'arrêt maladie :

L'employeur serait tenu d'informer les salariés lors de leur retour dans l'entreprise du nombre de congés payés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris.

Cette information devra intervenir dans les 10 jours qui suivent la reprise du travail et par tous moyens conférant date certaine à cette information.

A noter qu'en l'état, l'amendement ne distingue pas selon la durée de l'arrêt maladie et prévoit cette obligation d'information de manière générale. Un salarié absent quelques jours pour maladie devrait en principe donc être informé à son retour dans l'entreprise dans les mêmes conditions qu'un salarié qui a été absent plusieurs mois.

- au report des congés payés. A ce titre, il convient de distinguer :

- les congés payés acquis avant un arrêt de travail :

Si, avant un arrêt pour cause de maladie ou d'accident (d'origine professionnelle ou non), un salarié n'a pas pu prendre tous ses congés sur la période de référence habituelle en raison de son arrêt de travail, ces derniers ne seraient pas perdus. Le salarié bénéficierait dans ce cas d'une période de report de 15 mois pour les utiliser.

Cette période débiterait à la date à laquelle le salarié est informé par l'employeur, postérieurement à sa reprise du travail, du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris (cf. ci-dessus).

- les congés payés acquis pendant un arrêt de travail.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficierait également de la période de report de 15 mois précitée pour prendre les congés acquis durant son arrêt de travail mais son point de départ différerait selon la durée de l'absence.

En principe, celle-ci devrait débiter à compter de l'information faite au salarié postérieurement à son retour, dans les conditions évoquées précédemment.

Par exception, elle ne débiterait qu'à compter de la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de

laquelle les congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail du salarié est suspendu du fait de son arrêt maladie depuis au moins un an. De plus, l'amendement précise que dans l'hypothèse où le salarié serait amené à revenir dans l'entreprise durant la période de report de 15 mois, celle-ci serait suspendue jusqu'à l'accomplissement des formalités d'information précitées (et recommencerait donc à courir à compter de cette information).

Autrement dit, en pratique, si le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie ou d'un accident depuis :

> moins d'un an à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis (soit au 31 mai en l'absence d'accord collectif fixant une autre période), la période de report commencerait à courir à compter de l'information du salarié à l'occasion de son retour ;

> plus d'un an à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis, la période de report débiterait à compter de la fin de cette période de référence si le contrat de travail est toujours suspendu à cette date (soit, en l'absence d'accord collectif fixant une autre période, au 1er juin de l'année suivant l'année d'acquisition des congés payés).

En revanche, si le salarié reprend son poste alors que la période de report de 15 mois n'a pas expiré, celle-ci sera suspendue jusqu'à ce que son employeur l'informe du nombre de congés payés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris.

NB : l'amendement ne se prononce pas sur le sort des congés payés acquis par un salarié dont le contrat de travail serait toujours suspendu à l'issue de la période de report de 15 mois. En l'état actuel du projet, un salarié absent durant plus de 15 mois à l'issue de la période d'acquisition des droits à congés payés devrait en principe perdre les droits acquis durant cette période, à défaut d'avoir pu matériellement prendre lesdits congés du fait de son absence.

- à l'application rétroactive des nouvelles règles édictées et au délai de forclusion applicable aux actions en justice :

Ces nouvelles règles seraient applicables, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à

la date d'acquisition des droits à congés payés, à compter du 1er décembre 2009.

Ainsi, en principe, tous salariés ou anciens salariés pourraient solliciter le bénéfice des congés payés acquis au titre de période d'arrêt maladie depuis cette date.

Toutefois, de telles demandes seraient encadrées par des délais spécifiques :

- d'abord, s'agissant des anciens salariés, l'article L. 3245-1 du code du travail dispose que l'action en paiement des salaires se prescrit par 3 ans à compter du jour ou celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer et que la demande ne peut porter, lorsque le contrat de travail est rompu, que sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Ainsi, les anciens salariés ne pourraient, de ce fait, solliciter qu'un rappel d'indemnité compensatrice de congés payés que sur les congés acquis au titre des 3 années précédant la rupture de leur contrat de travail.

- Ensuite, s'agissant des salariés encore en poste, l'amendement prévoit expressément les actions ayant pour objet l'octroi de jours de congés payés doivent être impérativement introduites, à peine de forclusion, dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi DDADUE.

Autrement dit, un salarié encore en poste pourrait solliciter judiciairement l'octroi des jours de congés payés acquis au titre de l'ensemble des périodes d'arrêt de travail pour maladie dont il a été l'objet depuis le 1er décembre 2009 mais devrait impérativement, pour cela, introduire son action dans les 2 ans suivant la date d'entrée en vigueur de la loi DDADUE.

Ce faisant, l'amendement réduit assez largement les effets des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 précités.

Annonces et publications



Réforme de l'assurance chômage

Le Premier ministre a annoncé, le 27 mars dernier, qu'une réforme de l'assurance chômage était à l'étude et devrait être engagée dans le courant de l'année. Parallèlement, des négociations sur le sujet sont actuellement en cours entre les partenaires sociaux et devraient se terminer le 8 avril prochain.

L'objectif principal de cette réforme serait d'encourager le retour à l'emploi en restreignant les conditions d'accès aux allocations chômage et/ou en limitant le niveau d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Ainsi, sont envisagées :

- une réduction de la durée d'indemnisation (qui est actuellement de 18 mois) de plusieurs mois, sans pour autant aller en-deçà de 12 mois,
- une augmentation de la durée minimale de travail nécessaire pour bénéficier des allocations d'aide au retour à l'emploi. Pour rappel, cette durée est aujourd'hui fixée à 5 mois sur les 24 derniers mois.
- enfin, une diminution du niveau d'indemnisation du chômage.

Selon le Premier ministre, cette réforme entrerait en vigueur à l'automne 2024.

Mesures de simplification

Le Ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique a annoncé plusieurs mesures de simplification au cours du mois, notamment :

- la suppression progressive des formulaires CERFA avec, pour objectif, leur suppression définitive d'ici 2030,

- la suppression de deux obligations actuelles à horizon 2027, à savoir :

- la transmission de l'attestation de salaire aux caisses d'assurance maladie en cas d'arrêt maladie du salarié et,
- la remise au salarié de l'attestation d'assurance chômage.

Ces annonces font suite au discours prononcé par Bruno Le Maire le 15 février 2024 lors de la remise du rapport parlementaire sur la simplification administrative en faveur des entreprises.

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](#)