

---

**Lettre d'information — 03.12.2024**  
**DROIT SOCIAL**

---

**Temps de lecture: 10 minutes**

---

**Actualités jurisprudentielles**



---

**Un syndicat est en droit de faire suspendre un règlement intérieur en l'absence d'accomplissement par l'employeur des formalités préalables obligatoires**

---

**Cass. soc., 23 octobre  
2024, n° 22-19.726**

Le règlement intérieur de l'entreprise ne peut entrer en vigueur que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail à savoir :

- information/consultation du Comité social et économique (CSE) ;
- transmission à l'inspection du travail en 2 exemplaires accompagnés du procès-verbal de la réunion au cours de

laquelle le CSE a été consulté ;

- dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes compétent ;
- information des salariés par tout moyen.

Aux termes d'une décision du 23 octobre 2024, la Cour de cassation :

- rappelle qu'un règlement intérieur ne peut entrer en vigueur que si l'ensemble des formalités visées à l'article L. 1321-4 du code du travail ont été réalisées ;
- juge que si l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'article L. 1321-4 du code du travail, un syndicat est recevable à solliciter en référé la suspension du règlement intérieur puisque ce non-respect porte préjudice à l'intérêt collectif de la profession ;
- précise qu'un syndicat n'est en revanche pas recevable à solliciter la nullité du règlement intérieur ou son inopposabilité à l'égard de tous les salariés de l'entreprise.

Cette décision a de nombreux impacts en pratique puisque la suspension du règlement intérieur aura notamment pour conséquence d'empêcher de :

- prononcer une sanction disciplinaire valable à l'exception d'un licenciement ;
- s'appuyer sur les dispositions du règlement intérieur dans le cadre d'un licenciement.

A noter que les formalités visées à l'article L. 1321-4 du code du travail s'appliquent lors de la mise en place du règlement intérieur mais également en cas de modification de celui-ci.

La solution rendue par la Cour de cassation dans son arrêt du 23 octobre 2024 trouve donc également à s'appliquer en cas de modification du règlement intérieur.

Les employeurs doivent donc redoubler de vigilance sur l'accomplissement des formalités nécessaires en cas de mise en place ou de modification du règlement intérieur.

N.B : En cas de non-respect des dispositions de l'article L. 1321-4 du code du travail, un salarié est également en droit, dans le cadre d'un litige individuel, de demander l'inopposabilité du règlement intérieur à son encontre (*Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-18.573*).

La rémunération variable d'un salarié peut être calculée au regard d'objectifs qui sont fixés :

- soit conjointement entre le salarié et l'employeur ;
- soit de manière unilatérale par l'employeur.

En cas de fixation unilatérale, l'employeur est en droit de modifier les objectifs sous réserve :

- qu'ils soient réalisables ;
- et qu'ils aient été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

Si l'employeur est dans l'incapacité de démontrer que les objectifs qu'il avait fixés au salarié étaient réalisables ou s'il les communique tardivement, il peut être condamné à verser l'intégralité de la rémunération variable due au titre l'exercice concerné, peu important que les objectifs n'aient pas été atteints.

En l'espèce, un salarié saisit le Conseil de prud'hommes et sollicite des rappels de bonus au titre des exercices 2017 et 2018.

La Cour d'appel le déboute de sa demande estimant qu'il ne fournissait aucun élément sur la nature et la réalisation des objectifs fixés.

La Cour de cassation casse cette décision jugeant que la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve.

La Cour de cassation rappelle notamment qu'au terme de l'article 1353 du Code civil : « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ».

Il s'agit d'une jurisprudence désormais solidement établie (Cass. soc. 9 mars 2011 n° 09-70.313 ; Cass. soc. 13 février 2019 n° 17-21.514 ; Cass. soc. 15 décembre 2021 n° 19-20.978 ; Cass. soc. 31 janvier 2024 n° 22-22.709).

En pratique, les employeurs doivent donc être très vigilants quant aux modalités de fixation et de contrôle des objectifs fixés aux salariés et s'en ménager la preuve.

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (*art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail*).

Pour l'application de ces dispositions, il convient de retenir une définition « capitalistique » du groupe puisque le code du travail prévoit que le groupe est celui formé par une entreprise appelée « entreprise dominante » et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies par les dispositions du code de commerce (*art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail*).

En l'espèce, un salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement saisit le Conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement soutenant que l'employeur appartient à un groupe et que son reclassement aurait dû y être recherché.

La Cour d'appel fait droit à sa demande estimant :

- qu'il ressortait d'un document de l'expert-comptable de la société employeur que cette dernière était détenue à 100 % par une autre société, elle-même détenue par une holding à 18,51 %, et qu'elle détenait 36,6 % d'une société avec laquelle elle était installée sur le même site ;
- que les deux sociétés domiciliées sur le même site effectuaient des chantiers en commun et que l'employeur ne contestait pas que la permutation du personnel entre ces deux sociétés soit possible ;
- que l'employeur avait choisi de ne fournir que des éléments parcellaires sur la détention du capital des différentes sociétés, alors qu'il était le seul à pouvoir le faire.

L'employeur se pourvoit en cassation en soutenant que la Cour d'appel a violé les dispositions applicables en matière probatoire en lui faisant exclusivement peser la charge de la preuve quant à l'existence du groupe, son périmètre et les relations capitalistiques liant les sociétés qui l'auraient composé.

La Cour de cassation rejette ce pourvoi et approuve la décision de la Cour d'appel.

La Cour de cassation rappelle néanmoins que si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de contestation

sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis tant par l'employeur que par le salarié.

Cette décision est, à notre connaissance, inédite en matière d'inaptitude.

La Cour de cassation calque néanmoins sa solution sur celle déjà applicable en matière de groupe s'agissant de reclassement en cas de licenciement pour motif économique.

---

**Un accord collectif à durée déterminée reconductible peut être dénoncé unilatéralement**

---

**Cass., soc., 23 octobre  
2024, n°23-17.460**

L'article L. 2222-4 du code du travail prévoit que :

- un accord collectif peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ;
- à défaut de stipulation sur la durée de l'accord, celle-ci est fixée à cinq ans ;
- à l'expiration, l'accord cesse de produire ses effets.

L'article L. 2222-6 du code du travail prévoit que l'accord collectif fixe les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

En matière de dénonciation, des dispositions spécifiques sont expressément prévues pour les accords à durée indéterminée (*art. L. 2261-9 du code du travail*).

En revanche, aucune disposition spécifique n'existe pour la dénonciation d'un accord collectif à durée déterminée.

Se posait donc la question de savoir si la dénonciation d'un accord collectif à durée déterminée est possible en présence d'une telle clause de dénonciation ?

La Cour de cassation répond par l'affirmative.

Au terme de sa décision du 23 octobre 2024, la Cour de cassation admet en effet la possibilité de dénoncer un accord collectif à durée déterminée prévoyant une clause de tacite reconduction, sous réserve :

- de respecter le délai de préavis fixé par l'accord ;
- et que la dénonciation produise ses effets au terme de l'accord.

Cette décision a été publiée au Bulletin.

---

### **Le manager sportif qui s'entraîne dans une salle concurrente ne manque pas à son obligation de loyauté**

---

**Cass., soc., 23 octobre  
2024, n°23-17.460**

Un manager sportif participe à un entraînement au sein d'une salle de sport concurrente de celle de son employeur.

Après s'être enregistré avec son smartphone, il diffuse sa séance sur les réseaux sociaux et ne tarit pas d'éloges sur la qualité de la salle.

Informé de cette vidéo, son employeur engage une procédure de licenciement et le licencie pour faute grave.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement soutenant que cet entraînement a eu lieu sur un jour de repos et relevait de sa vie privée.

La Cour d'appel déboute le salarié estimant qu'il a gravement manqué à son obligation de loyauté notamment car la diffusion sur les réseaux sociaux de la séance d'entraînement chez la concurrence avait conduit à deux demandes de résiliation d'abonnement à la salle de sport de son employeur.

Le salarié se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel estimant que le salarié n'avait pas manqué à son obligation de loyauté.

Pour justifier sa décision, la Cour de cassation prend soin de rappeler qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Il s'agit d'un arrêt isolé mais dont l'intérêt pratique est à relever dans le cadre notamment de contentieux individuels.

---

## **Actualité légale et réglementaire**



---

## **Report de la mise à jour des attestations et avis en matière de santé et d'aptitude**

---

### **Arrêté du 5 novembre 2024**

Dans le prolongement d'une annonce de la DGT, l'arrêté du 26 septembre 2024, qui fixait cinq nouveaux modèles de document remis aux salariés à l'issue d'une visite médicale est abrogé.

Cette abrogation n'est toutefois que temporaire. En effet, elle a pour but de laisser aux services de prévention et de santé au travail le temps nécessaire à la mise à jour de leurs outils informatiques pour intégrer les nouveaux modèles de documents.

La DGT avait annoncé un délai de 6 mois, ce qui laisse présager la publication d'un nouvel arrêté en février ou mars 2025.

---

## **Trois projets d'accord ouverts à la signature des partenaires sociaux**

---

Le 14 novembre dernier, les partenaires sociaux ont achevé la négociation de deux projets d'accord :

- un avenant au protocole d'accord de 2023 sur l'assurance chômage ;
- un projet d'ANI sur l'emploi des seniors.

En marge de ces négociations ils ont aussi choisi de sortir du cadre de négociation fixé par les pouvoirs publics pour conclure un accord inattendu en matière de dialogue social.



**Assurance  
chômage : les  
partenaires  
sociaux  
reprennent la  
main**

Au printemps 2024, l'ancien gouvernement avait refusé d'agréer la nouvelle convention d'assurance chômage issue de la négociation de novembre 2023, à défaut d'accord sur l'indemnisation des seniors. L'exécutif avait alors annoncé vouloir réformer l'assurance chômage par décret. Après la dissolution de l'Assemblée nationale et l'arrivée d'un nouveau gouvernement, les partenaires sociaux avaient repris la main sur la négociation, à condition de réussir à atteindre les niveaux supplémentaires d'économies sollicitées par le gouvernement Barnier.

C'est chose faite avec le projet d'avenant régularisé le 14 novembre 2024, qui acte que l'effort financier sera supporté par les travailleurs frontaliers et les seniors.

S'agissant des entreprises, la fin de la contribution exceptionnelle patronale de 0,05% est décalée à mai 2025 et un groupe de travail devrait réfléchir à l'adaptation du bonus-malus sur la cotisation patronale avec comme objectif de conclure un avenant technique avant la fin du mois de mars 2025.

Les organisations patronales (Medef, CPME et U2P) ont signé l'avenant, tout comme du côté des syndicats salariés la CFDT, la CFTC et FO. La CGT et la CFE-CGC, qui n'étaient déjà pas signataires du précédent accord de novembre 2023 ont officiellement critiqué le projet d'avenant.

**ANI pour l'emploi  
des seniors**

Ce projet d'ANI prévoit divers dispositifs afin de favoriser l'employabilité des travailleurs seniors, alors que l'âge légal de départ à la retraite est désormais fixé à 64 ans :

- Nouvelles obligations triennales de négociation sur le maintien dans l'emploi des seniors pour les branches et les entreprises de plus de 300 salariés ;
- Renforcement de l'entretien de mi-carrière ;
- Création d'un contrat de travail expérimental de « valorisation de l'expérience » ouvert aux demandeurs d'emploi de plus de 60 ans qui permettrait notamment aux entreprises de pouvoir mettre à la retraite le salarié dès qu'il atteindrait l'âge légal de départ à la retraite et remplirait les conditions pour liquider une pension de retraite à taux plein ;
- Mise en place d'un temps partiel de fin de carrière ;
- Faciliter l'accès et renforcer l'attractivité des retraites progressives et du cumul emploi-retraite.

L'ANI est ouvert à la signature des partenaires sociaux et a déjà été signé, côté patronnat, par le Medef, la CPME et l'U2P. La CFDT, la CFTC, FO et la CFE-CGC ont également signé l'accord côté syndicat. La CGT se prononcera début décembre.

Le projet réunit néanmoins les conditions légales de validité et la Ministre du Travail et de l'Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, a

confirmé sa volonté de le transposer dans la loi.

### **Un nouvel ANI en matière de dialogue social**

S'écartant du cadre fixé par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux ont conclu, en marge de leurs négociations sur l'assurance chômage et l'emploi des seniors, un accord relatif au dialogue social.

Le texte ne prévoit que deux mesures mais témoigne de la volonté des partenaires sociaux de reprendre la main sur l'agenda social.

Les partenaires sociaux se sont donc mis d'accord sur :

- le lancement d'une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux en 2025 ;
- une demande officielle auprès des pouvoirs publics de supprimer du code du travail la limite à trois mandats successifs pour les membres du CSE (article L 2314-33 du code du travail).

Les signataires de l'ANI sont le Medef et l'U2P pour le patronat et la CFDT, la CFTC, FO et la CFE-CGC côté syndicats, la CGT ayant de son côté rendu un avis positif. Le ministère du travail a quant à lui annoncé son intention de le transposer.

---

## **Annonces et publications**



---

**« Indicateurs entreprises » : situer ses politiques RH par rapport à des entreprises comparables c'est désormais possible via les données de la Déclaration sociale nominative (« DSN »)**

---

Nouveau service annoncé par le site « net entreprise » à la mi-novembre, « Indicateur entreprises » propose aux entreprises, à partir de données collectées en DSN, de situer leurs politiques RH par rapport à d'autres entreprises dites « comparables ».

Trois critères de comparaison ont été retenus :

- La taille de l'entreprise ;
- Le secteur d'activité (via le code NAF) ;
- Le département (indicateur au niveau de l'établissement).

Les entreprises pourront désormais facilement comparer leur politique de rémunération, de recrutement ou encore des indicateurs de qualité de vie et conditions de travail.

Mis à jour mensuellement, ces indicateurs couvriront une période de 12 mois glissant allant jusqu'à M-2, ainsi début décembre 2024 les indicateurs couvrant la période novembre 2023 à octobre 2024.

Un outil qui pourrait s'avérer très utile en vue des futures négociations annuelles obligatoires ou pour permettre aux partenaires sociaux d'éclairer leur prise de décision lors de la négociation de leurs futurs accords collectifs.

---

**Plafond de la Sécurité Sociale (PASS) pour 2025 : 3.925 € par mois d'après le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS)**

---

Dans un communiqué publié début novembre, le BOSS a confirmé l'augmentation du PASS et indique les différentes valeurs du plafond :

- Plafond annuel : 47.100 € ;
- Plafond trimestriel : 11.775 € ;
- Plafond mensuel : 3.925 € ;
- Plafond journalier : 216 € ;
- Plafond horaire : 29 €.

N. B : le plafond horaire restant inchangé par rapport à l'année 2024, le montant minimal de gratification (et du seuil de franchise de cotisations de la gratification des stagiaires) des stagiaires restera à 4.35 € de l'heure en 2025.

---

**L'URSSAF publie un guide pour les cotisations sociales applicables aux prestations du CSE**

---

L'URSSAF a publié une nouvelle version de son guide pratique relatif aux prestations du CSE.

Pour mémoire c'est l'employeur qui est responsable des déclarations et du versement des cotisations et contributions sociales à l'URSSAF sur les prestations du CSE.

Le guide est disponible à l'adresse suivante :

<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssafr/files/outils-documentation/guides/Guide-CSE.pdf>

---

## Contact

**Frédérique Cassereau**

Avocate associée – Droit social  
cassereau@hocheavocats.com

**Soazig Préteseille**

Avocate associée – Droit social  
preteseille@hocheavocats.com

**Myrtille Dubois-Carmine**

Avocate Counsel – Droit social  
duboiscarmine@hocheavocats.com

**Anaël André**

Avocat – Droit social  
andre@hocheavocats.com

**Laura Bocaert**

Avocate – Droit social  
bocaert@hocheavocats.com

**Thibault Minjollet**

Avocat – Droit social  
minjollet@hocheavocats.com



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