
Lettre d'information — 07.01.2025
DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 11 minutes

Actualités jurisprudentielles



Information du CSE : l'employeur n'est pas tenu de transmettre la liste des salariés affectés au sein d'entreprises clientes

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 27
novembre 2024, n°22-
22.145**

Au sein d'une société spécialisée dans le conseil en ingénierie, le CSE d'un des établissements, dont la grande majorité des salariés est détachée chez les clients, souhaite obtenir tous les contacts individuels des salariés nécessaires à l'accomplissement de sa mission, et demande à l'employeur de lui communiquer la liste nominative des salariés par « *site client* » et leurs lieux d'intervention.

En effet, les élus du CSE disposent d'une liberté de circulation dans et au dehors de l'entreprise en vue de prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Si la libre circulation dans l'entreprise ne pose que peu de difficultés pratiques pour les représentants du CSE, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (art. 2315-14 code trav.), cette liberté peut être en pratique plus délicate à appliquer lorsque les salariés à contacter travaillent hors de l'entreprise.

En l'espèce, l'employeur s'oppose à la demande formulée par le CSE, et ce dernier l'assigne devant le juge des référés, considérant que ce refus constitue un trouble manifestement illicite résultant d'une entrave à l'exercice de ses fonctions.

Selon l'employeur, aucune disposition légale ne lui impose de transmettre aux membres du CSE des informations individuelles sur l'affectation de chaque salarié ou la liste nominative des salariés travaillant sur chacun des sites d'une entreprise cliente.

La Cour d'appel de Versailles donne cependant raison au CSE et ordonne à la société de communiquer au CSE pendant deux ans, au plus tard le 10 de chaque mois, la liste nominative des salariés par « *site client* » et les lieux de leurs interventions. En effet, d'après les juges, la possibilité pour les élus du CSE de prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission suppose « *une individualisation du contact qui doit pouvoir se faire sur site, entre un salarié déterminé et les élus, [...] un échange de courriels ne pouvant suppléer la spontanéité d'un contact sur place* ».

L'employeur forme un pourvoi en cassation. Ce dernier souligne notamment que l'effectivité du droit des membres du CSE à contacter librement les salariés sur leur poste de travail était bien assurée par d'autres moyens, notamment l'affichage des coordonnées des élus dans l'entreprise et sur le site intranet du groupe, de sorte que les salariés pouvaient prendre contact à tout moment avec eux.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles en concluant à l'absence d'un trouble manifestement illicite. La Cour de cassation relève ainsi que les membres du CSE disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du comité ainsi que du nombre des salariés présents sur ces sites et pouvaient prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle.

Ainsi, faute de trouble manifestement illicite, la mesure d'urgence est illégale. L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel de Paris, qui devra statuer sur l'entrave alléguée à l'exercice des fonctions des élus du CSE.

Licenciement d'un salarié protégé et information de l'employeur après l'entretien préalable initial

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 27
novembre 2024, n°22-
21.693**

Un salarié, agent commercial, exerce un mandat de conseiller du salarié à compter de décembre 2020. Le salarié est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement disciplinaire fixé au 16 avril 2021, puis est licencié pour faute grave le 20 mai 2021, après la tenue d'un entretien supplémentaire conformément aux dispositions prévues par la convention collective.

Le salarié conteste son licenciement devant la formation des référés du Conseil de prud'hommes, soutenant qu'il bénéficie du statut protecteur lié à son mandat et demande en conséquence sa réintégration.

L'employeur considère néanmoins que d'après la jurisprudence de la Cour de cassation, le conseiller ne peut revendiquer la protection attachée à son mandat qu'à condition d'avoir informé son employeur dudit mandat « *au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement* ». Or, l'employeur n'avait eu connaissance de cette information que par un courrier du préfet du Calvados, reçu le 4 mai 2021. Ainsi, lors de l'entretien préalable prévu par les dispositions légales, qui s'est tenu le 16 avril 2021, le salarié n'avait pas mentionné détenir un mandat extérieur et l'employeur n'en avait donc pas connaissance.

Le salarié, de son côté, soutient que l'employeur avait connaissance du mandat lors du second entretien préalable organisé devant le conseil de discipline le 7 mai 2021 et que l'employeur était donc tenu de mettre en œuvre la procédure applicable aux salariés protégés.

Le Conseil de prud'hommes retient l'argumentation du salarié et ordonne sa réintégration, décision confirmée par la Cour d'appel.

L'employeur, dans le cadre de son pourvoi en cassation, fait valoir que l'obligation de demander l'autorisation administrative à l'inspection du travail est limitée au cas où l'existence du mandat a été reçue au plus tard lors de l'entretien préalable imposé par le code du travail. Il

importe donc peu qu'il en ait été avisé avant la tenue de la session du conseil de discipline.

D'après la Cour de cassation, la « *date butoir* » pour l'information de l'employeur sur l'existence d'un mandat est celle du dernier entretien organisé, qui peut donc être celui prévu conventionnellement, et non pas l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 1232-2 du code du travail. En l'espèce, l'employeur avait reçu le courrier du préfet l'informant de la désignation du salarié comme conseiller 3 jours avant l'entretien devant le conseil de discipline. Dès lors, l'employeur avait parfaitement connaissance du statut protecteur du salarié au moment de la notification de la rupture.

L'avocat général, dans son avis joint à l'arrêt, souligne que le statut protecteur des salariés protégé est d'ordre public et que le salarié bénéficie de ce statut lorsqu'il est désigné dans ses fonctions. Dès lors, l'information de l'employeur sur le statut du salarié permet de parvenir à un équilibre, l'employeur ne pouvant être sanctionné pour avoir prononcé de bonne foi un licenciement en méconnaissance de l'existence d'un tel statut. Ainsi, si l'employeur n'a connaissance du statut du salarié qu'au cours du dernier entretien conventionnel, « *il ne pourra pas, de bonne foi, licencier ce salarié sans respecter cette obligation* ».

La Cour de cassation traite ainsi de la même façon l'entretien préalable prévu par la loi et l'entretien supplémentaire prévu par une convention collective.

La mise à pied disciplinaire du salarié protégé : son accord n'est pas nécessaire

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 11
décembre 2024, n°23-
13.332**

Un salarié employé dans une chaîne de restauration a exercé plusieurs mandats de représentant du personnel et a été désigné délégué syndical.

Son employeur lui notifie une mise à pied disciplinaire de 5 jours, à l'occasion d'une faute disciplinaire.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir l'annulation de cette sanction et la condamnation de la société à lui verser diverses sommes. Le salarié soutient qu'en tant que salarié protégé, l'employeur ne pouvait lui imposer une telle mesure sans son accord préalable.

Les juges du fond accèdent à cette demande, en s'appuyant sur le principe dégagé par la jurisprudence selon lequel aucune modification du contrat de travail ou des conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé. Ainsi pour les juges, dans la mesure où la sanction avait pour conséquence la modification, fût-ce

t'elle temporaire, de la rémunération pendant les deux mois concernés par la mise à pied (juillet et août) et de la durée de travail sur la même période, celle-ci entraînait une modification du contrat de travail du salarié.

L'employeur forme un pourvoi en cassation, estimant qu'il n'était pas soumis à l'obligation d'informer le salarié du droit d'accepter ou de refuser la sanction. Il soutient en effet que la mise à pied a seulement pour effet de suspendre provisoirement les effets du contrat de travail, et n'emporte en tant que telle aucune modification du contrat ou des conditions de travail.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation dégage le principe selon lequel : « *la mise à pied disciplinaire du 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* ».

C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur la nature de la mise à pied disciplinaire prononcée à l'égard d'un salarié protégé. Cet arrêt permet ainsi de clarifier les effets juridiques de la mise à pied disciplinaire.

En effet, auparavant, il pouvait être conseillé d'informer le salarié protégé de son droit d'accepter ou de refuser une sanction ayant des conséquences sur sa rémunération ou sa durée du travail, compte tenu de la jurisprudence stricte concernant la modification du contrat ou des conditions de travail du salarié protégé, exigeant l'accord du salarié et ce, quel que soit l'origine de la modification. De plus, dans un arrêt ancien, la Cour de cassation avait semblé indiquer que le salarié protégé disposait du droit de refuser la mise à pied disciplinaire (*Cass. soc., 23 juin 1999, n°97-41.121*).

La Cour de cassation s'appuie notamment sur le fait que la mise à pied d'un représentant du personnel, conservatoire ou disciplinaire, ne suspend pas l'exécution de son mandat (*Cass. soc., 2 mars 2004, n°02-16.554*).

Par ailleurs, cette décision s'explique probablement par la nature de la mise à pied, qui contrairement à une rétrogradation ou une mutation disciplinaire, est seulement provisoire et non pas définitive. A ce titre, la Cour de cassation a récemment jugé qu'un déplacement professionnel provisoire, qui était exceptionnel et qui n'affectait pas l'exercice du mandat ne pouvait s'analyser en une modification ou un changement des conditions de

travail. Dès lors, l'employeur n'avait pas à solliciter l'accord du salarié protégé (*Cass. soc., 11 septembre 2024, n°23-14.627*).

Il s'agit d'une position pragmatique, qui permet de garantir le pouvoir disciplinaire de l'employeur lorsqu'il fait face à une faute disciplinaire commise par un salarié protégé. Pour mémoire, la mise à pied disciplinaire doit être prévue comme sanction dans le règlement intérieur, qui doit à ce titre préciser sa durée maximum (*Cass. soc., 26 octobre 2010, n°09-42.740*).

Liberté d'expression et SMS dénigrants échangés via un téléphone portable professionnel

**Cour de cassation,
Chambre sociale, 11
décembre 2024, n°23-
20.716**

Un salarié recruté comme « *business unit manager* », qui occupait également le rôle de « *conseiller du président* », est licencié pour faute lourde pour avoir refusé de collaborer avec la nouvelle direction et pour avoir tenu des propos très critiques et dénigrants envers la société et ses nouveaux dirigeants, via des SMS envoyés depuis son téléphone portable professionnel.

Le salarié tente de remettre en cause la rupture de son contrat de travail, en soutenant notamment que les messages invoqués dans la lettre de licenciement n'étaient pas destinés à être rendus publics et étaient ainsi couverts par la protection des conversations privées. Le salarié n'obtient, devant les juges du fond, que la requalification de la faute lourde en faute grave.

Le salarié intente un pourvoi en cassation, mais la Haute juridiction, comme la Cour d'appel avant elle, déboute le salarié, jugeant que les SMS bénéficiaient d'une présomption de caractère professionnel pour avoir été envoyés par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence, cette présomption ayant déjà été affirmée dans un arrêt de la chambre commerciale de la Cour de cassation, permettant ainsi à l'employeur de consulter les SMS litigieux même en l'absence du salarié, et de les produire en justice, sauf s'ils ont été identifiés comme étant personnels (*Cass. soc. Avis., 13 novembre 2014, n°13-14.779 ; Cass. com. 10 février 2015, n°13-14.779*).

Dans cette affaire, la Cour de cassation retient que le contenu des messages était bien en rapport avec son activité professionnelle et ne revêtait donc pas un caractère privé. En effet, comme l'avait constaté la Cour

d'appel, les propos litigieux avaient été tenus lors d'échanges avec des salariés en poste ou ayant quitté la société, concernant des litiges prud'hommaux en cours. De plus, les propos critiques visaient la société et ses dirigeants.

Bien que cette solution puisse sembler classique, elle est quelque peu étonnante au regard d'une solution retenue récemment dans un autre arrêt, concernant un salarié licencié pour avoir envoyé depuis sa messagerie professionnelle des courriels contenant des images et des liens à caractère sexuel notamment à l'un de ses subordonnés. En l'espèce, les juges ont retenu qu'il s'agissait d'une conversation de nature privée sans rapport avec l'activité professionnelle, non destinée à être rendue publique (*Cass. soc., 25 septembre 2024, n°23-11.860*). Cependant, dans cette affaire, les propos bien que choquants ne comportaient pas d'information personnelle et ne pouvaient donc pas être rattachés à l'activité professionnelle.

Par ailleurs, sur la nature même des propos, la Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail, sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit de sa liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci. Dès lors, d'après la jurisprudence de la Cour de cassation, les salariés ont le droit de critiquer leurs conditions de travail.

En l'espèce, le salarié avait notamment désigné le directeur général de la société sous une dénomination dénigrante en détournant l'appellation « *l'EPD* » (entretien progrès développement), en répondant à son collègue en ces termes « *on peut vraiment dire : le PD* ».

Le salarié soutenait que ces propos relevaient de la liberté d'expression, et que dans la mesure où ils avaient été tenus dans un cadre strictement limité à des échanges de SMS, ils ne caractérisaient aucun abus.

Or, pour la Cour de cassation, qui confirme l'arrêt de la Cour d'appel, ces propos caractérisaient l'existence, par l'emploi de termes injurieux et excessifs, d'un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression et ce, peu important le cadre restreint de la diffusion de ces propos.

Cette solution semble logique, dans la mesure où le caractère restreint de la diffusion des propos a pu être pris en compte pour exclure l'abus de la liberté d'expression seulement en l'absence de caractères injurieux,

Actualité légale et réglementaire



Mise en conformité des régimes de prévoyance et de frais de santé au 1er janvier 2025 : attention à la définition des catégories de cadres et de non-cadres !

Depuis le 1er janvier 2016, toutes les entreprises doivent permettre à leurs salariés de bénéficier d'un régime complémentaire de frais de santé, pris en charge à *minima* à 50 % par l'employeur. De nombreuses conventions collectives rendent par ailleurs également obligatoire la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès notamment).

Le financement patronal de ces régimes de prévoyance et de frais de santé constitue un avantage financier pour les salariés, en principe soumis à cotisations sociales.

Pour encourager leur développement, les pouvoirs publics ont prévu une exonération de cotisations sociales sous certaines conditions. Notamment, les régimes doivent présenter un caractère collectif, c'est-à-dire couvrir l'ensemble des salariés ou une « catégorie objective » d'entre eux au sens de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Les principales catégories objectives retenues en pratique sont les catégories de cadres et de non-cadres.

Historiquement, ces catégories étaient définies par référence aux articles 4 (ingénieurs et cadres), 4 bis (employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés à des salariés cadres)

et 36 (autres salariés assimilés à des cadres) de l'annexe I de la convention Agirc du 14 mars 1947.

Toutefois, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 a fusionné les régimes Agirc et Arrco au 1er janvier 2019, rendant ainsi obsolètes les références aux anciens articles 4, 4 bis et 36 précités. Pour tenir compte de cette évolution, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale a été actualisé par décret du 30 juillet 2021. Sa nouvelle rédaction est entrée en vigueur depuis du 1er janvier 2022.

Depuis cette date, les catégories de cadres et de non-cadres doivent obligatoirement être définies par référence à l'ANI de 2017 (et plus, précisément, aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI).

Les régimes mis en place avant le 1er janvier 2022 ont cependant bénéficié d'une période transitoire (à titre de tolérance) et ont pu continuer à s'appliquer même s'ils faisaient encore référence aux critères prévus par la convention Agirc de 1947 (Bulletin officiel de la sécurité sociale – Rubrique protection sociale complémentaire, § 1 070).

Toutefois, cette période transitoire a pris fin au 31 décembre 2024.

Depuis le 1er janvier 2025, tout acte formalisant un régime prévoyance ou de frais de santé dont les catégories objectives sont constituées par les catégories de cadres et de non-cadres ne peut plus faire référence à l'ancienne convention Agirc de 1947. À défaut, en cas de contrôle Urssaf, l'entreprise s'expose à la réintégration du financement patronal desdits régimes dans l'assiette des cotisations sociales pour l'année en cours et les 3 dernières années (outre des majorations de retard).

En pratique, il convient donc de vérifier au plus vite la rédaction de l'acte ayant institué le régime et, le cas échéant, de le modifier. Pour rappel, les modalités de modification de l'acte fondateur diffèrent selon sa nature (décision unilatérale de l'employeur, accord collectif ou référendum).

Nouvelle obligation de consultation du CSE en matière de durabilité

La directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) publiée au journal officiel de l'Union européenne le 16 décembre 2022 impose aux entreprises les plus importantes de publier un rapport de durabilité à partir de 2025.

Cette directive a été transposée en droit français par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023, complétée par deux arrêtés du 28 décembre 2023 et deux décrets en date du 30 décembre 2023 et du 28 février 2024.

L'ordonnance du 6 décembre 2023 institue de nouvelles obligations en matière de droit du travail et, plus précisément, de consultation du comité social et économique (CSE).

Pour mémoire, depuis la loi Climat et résilience du 22 août 2021, le CSE doit notamment être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors des consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et

financière, ainsi que sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (C. trav. art. L. 2312-17).

L'article 26 de l'ordonnance complète ces obligations à compter du 1er janvier 2025.

Ainsi, la nouvelle rédaction de l'article L. 2312-17 du code du travail impose désormais une obligation de consultation du CSE sur les questions de durabilité, tant pour les grandes entreprises que pour les sociétés consolidantes de grands groupes. En plus de l'information sur les impacts environnementaux de l'activité de l'entreprise, les comités de ces sociétés devront également être consultés sur les informations relatives à la durabilité prévues par les articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du code de commerce, ainsi que sur les moyens de les obtenir et de les vérifier.

Les informations fournies au CSE doivent permettre de comprendre les incidences de l'activité de la société sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent également les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise (C. com. art. L. 232-6-3).

En application du décret du 30 décembre 2023 précité (C. com. art. R. 232-8-4), les informations en matière de durabilité recouvrent notamment les sujets suivants :

- Le modèle commercial et la stratégie de la société,
- Les objectifs que s'est fixée la société en matière de durabilité et les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs,
- Le rôle des organes de direction et de gouvernance concernant les enjeux de durabilité, ainsi que les compétences et l'expertise des membres de ces organes à cet égard ou les possibilités qui leur sont offertes de les acquérir,
- Les politiques de la société en ce qui concerne les enjeux de durabilité,
- Les principales incidences négatives potentielles ou réelles, ainsi que les mesures prises pour recenser, surveiller, prévenir, éliminer ou atténuer ces incidences négatives et les résultats obtenus à cet égard,
- Les principaux risques pour la société liés aux enjeux de durabilité, y compris ses principales dépendances, et la manière dont elle gère ces risques.

Précisons que la rédaction de l'article L. 2312-17 du code du travail manque toutefois de clarté. L'employeur doit-il consulter son CSE sur les informations liées à la durabilité lors de chacune des consultations récurrentes ? Ou seulement lors de l'une d'entre elles ? Dans ce dernier cas, la consultation sur la situation économique et financière semble à préférer. En effet, l'article L. 2312-25 du code du travail, qui fixe de manière supplétive les informations à transmettre en vue de cette consultation, a également été modifié par l'ordonnance pour y intégrer le rapport sur les enjeux de durabilité. La question reste aujourd'hui ouverte et une précision de l'administration serait bienvenue.

Partage de la valeur en 2025 : nouvelles obligations dans certaines entreprises

Comme l'a rappelé l'Urssaf sur son site internet en fin d'année (<https://www.urssaf.fr/accueil/actualites/partage-valeur.html>), certaines entreprises devront obligatoirement mettre en place un dispositif de partage de la valeur à compter de 2025.

En effet, l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur a institué une nouvelle obligation pour les entreprises qui ne font pas déjà bénéficier leurs salariés d'un dispositif de partage de la valeur.

Quelles entreprises ?

Cette obligation s'applique aux entreprises d'au moins 11 salariés, non soumises à l'obligation de participation, qui réalisent un bénéfice net fiscal positif d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives. Les entreprises individuelles et les sociétés anonymes à participation ouvrière (Sapo) ne sont pas concernées par cette mesure.

Quel(s) dispositif(s) mettre en œuvre ?

Les entreprises concernées doivent :

- soit mettre en place un accord d'intéressement ou de participation ;
- soit verser une prime de partage de la valeur (PPV) ;
- soit verser un abondement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco ou Pereco).

Précisons toutefois qu'aucun montant minimum n'est à ce jour prévu par la réglementation.

De plus, les entreprises ayant déjà mis en place l'un de ces dispositifs pour l'exercice suivant la période de trois exercices où le bénéfice fiscal était d'au moins 1 % ne sont pas concernées.

Quand cette obligation entre-t-elle en vigueur ?

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025. Les exercices 2022, 2023 et 2024 seront pris en compte pour évaluer le respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal.

En l'absence de précision par les textes, il semble que le dispositif pourrait être mis en œuvre même en fin d'année, pour autant qu'il concerne effectivement l'exercice au titre duquel cette obligation s'applique.

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](#)