

Newsletter

DROIT SOCIAL



Décembre 2024

À la une

Avantage en nature « logement » non mentionné sur le bulletin de paie : attention au travail dissimulé !

Dans un arrêt en date du 4 décembre 2024 ([n°23-14259](#)), la Cour de cassation retient que la fourniture, par l'employeur, d'un logement constitue un avantage en nature qu'il y a lieu d'inclure dans le montant de la rémunération du salarié et qui doit être indiqué sur le bulletin de paie qui lui est remis. A défaut de mention dans le bulletin de paie, la mise à disposition du logement de manière gratuite est susceptible de caractériser un travail dissimulé.

Ainsi, en l'espèce, la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, a constaté que le salarié était logé par son employeur dans un bâtiment de l'entreprise et que **l'intention de l'employeur de dissimuler cet avantage, non indiqué sur les bulletins de paie du salarié, était caractérisée.**

A cet égard, l'avocate générale relève que l'existence d'un avantage en nature, tel que la mise à disposition d'un logement, « ne laisse pas de place à l'erreur quant à sa mention sur un bulletin

de salaire ». Selon elle, il s'agit « d'une omission dont l'importance caractérise en elle-même la mauvaise foi de l'employeur et donc le caractère intentionnel du manquement » ([Avis Avocate générale](#)).

La prudence est donc de mise : **l'importance de l'omission permet de caractériser la mauvaise foi de l'employeur et donc l'élément intentionnel du manquement.**

LIRE LA SUITE

Pas de consultation du CSE en l'absence de mesures impactant l'organisation du travail, la gestion ou la marche générale de l'entreprise

Dans un arrêt du 27 novembre 2024 ([n°23-13.806](#)), la Cour de cassation rappelle les principes régissant l'obligation de l'employeur de consulter le CSE en cas de projet de réorganisation.

Lorsque ce projet n'entraîne que des mesures ponctuelles ou individuelles sans incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou sur le volume ou la structure des effectifs, la consultation du CSE n'est pas requise.

LIRE LA SUITE

Attention : le coemploi est susceptible d'être caractérisé en dehors de l'existence d'un groupe

La reconnaissance d'une situation de coemploi permet aux salariés de se prévaloir des obligations découlant du contrat conclu avec leur employeur initial à l'encontre d'un tiers. Cette technique juridique est souvent invoquée dans le cadre d'un groupe. L'identification d'une situation de coemploi permet alors d'ajouter au débiteur (la filiale), un second responsable (la société mère) susceptible d'assurer (notamment en cas de liquidation judiciaire de la filiale) le paiement de sommes

Brèves

Droit allemand : La Loi sur l'Allègement de la Bureaucratie et contrat de travail numérique

The Fourth Bureaucry Relief Act prévoit, à compter du 1er janvier 2025, un allègement des formalités administratives applicables aux employeurs, en Allemagne, lors de la conclusion de contrats à durée indéterminée. En effet, jusqu'à présent, les informations essentielles concernant la relation de travail devaient être précisées par écrit dans un document signé « à la main par l'employeur » et transmis au salarié. Désormais, les employeurs pourront recourir à la signature électronique (sauf exceptions) comme l'explique **Maitre Achim Braner, Avocat, Spécialiste en droit du travail Avocat Associé au sein du Cabinet Luther** (article en anglais).

LIRE LA SUITE

Lenteur dans la procédure de reclassement : un manquement de l'employeur

éventuellement dues au titre de l'exécution du contrat ou de la perte d'emploi.

Mais qu'en est-il en dehors de l'existence d'un groupe ? La reconnaissance d'une situation de coemploi est-elle envisageable entre des sociétés liées **exclusivement** par des relations commerciales ?

Dans un arrêt en date du 9 octobre 2024 ([n°23-10488](#)), la Cour de cassation répond positivement. Elle applique à cet égard, le même critère que celui retenu dans le cadre d'un groupe, à savoir « *l'immixtion permanente de la société [tiers] dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière* ».

LIRE LA SUITE

PSE et contestation des catégories professionnelles : le CPH n'est pas compétent

Selon l'article L. 1235-7-1 du code du travail, le contenu du PSE ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation du PSE. Un tel litige relève de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Qu'en est-il lorsqu'une salariée conteste les catégories professionnelles définies par le PSE ? Peut-elle saisir le Conseil de prud'hommes ?

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 11 décembre 2024 ([n°23-18987](#)). Dans cette affaire, une salariée soutenait qu'elle remplissait les conditions pour être rattachée à l'une des catégories professionnelles définies par le PSE et visées par une suppression d'emploi. La salariée estimait, en conséquence, qu'elle était éligible au dispositif de départ volontaire.

Mais la Cour de cassation énonce que sous « le couvert de demandes tendant à obtenir la résiliation de son contrat de travail pour exécution déloyale du PSE (...), la salariée contestait la définition même des catégories

Si à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié inapte n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ([C. trav., art. L. 1226-11](#)).

Mais attention, l'employeur ne doit pas tarder à engager la procédure de reclassement et de licenciement ! S'il maintient le salarié dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise (le contraignant à saisir le juge en résiliation judiciaire de son contrat), la Cour de cassation décide qu'il manque à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail.

[Lire l'arrêt : Cass. soc. 4 déc. 2024, n°23-15337](#)

Mise à pied du salarié protégé : son accord n'est pas nécessaire

Dans un arrêt du 11 décembre 2024 ([n°23-13332](#)), la Cour de cassation décide que 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.

LIRE LA SUITE

professionnelles visées par les suppressions d'emploi telle que fixée dans l'accord collectif majoritaire déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, dont le contrôle relève de la seule compétence de la juridiction administrative ». Le juge judiciaire n'était donc pas compétent.

LIRE LA SUITE

Fidal - Société d'avocats - Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. -
Capital :
6 000 000 Euros - 525 031 522 RCS Nanterre. TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z - Siège social
: 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - France - T : 01 46 24 30 30 - Barreau des Hauts-de-Seine

Vous recevez cette information car vous êtes inscrits dans la liste des abonnés à la lettre d'information. Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/679), vous disposez d'un droit d'accès, d'opposition, de rectification et de suppression des données vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant par mail à dpo@fidal.com ou par courrier : Délégué à Protection des Données, 4-6 avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie
Vous disposez également du droit de vous désabonner de notre liste de diffusion.

Pour vous désabonner cliquez [ici](#).

Le droit d'inventer demain

Si vous souhaitez vous désinscrire, cliquez [Désabonnement](#)