

**Actualités législatives et réglementaires****► ARPE - Représentants**

Le décret n°2026-592 du 6 juillet 2026, relatif au nombre des représentants des travailleurs des plateformes, est paru au JO du 7.

► ARPE - Missions représentants des travailleurs

L'arrêté du 6 juillet 2026, modifiant l'arrêté du 25 juillet 2022 relatif à l'indemnisation des représentants des travailleurs des plateformes versée au titre de leurs formations et de leurs missions de représentation, ainsi qu'à la rémunération des organismes de formation par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, est paru au JO du 7.

Jurisprudence**► PSE - Annulation**

Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE bénéficient d'un régime social dérogatoire. Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) et de CSG-CRDS sous certaines conditions. Cependant, lorsque le juge administratif annule le PSE, ces indemnités ne bénéficient plus de ce régime dérogatoire, peu importe que le plan ait déjà reçu exécution et que les salariés aient perçu leurs indemnités de rupture. La solution vaut par ailleurs, quel que soit le motif de l'annulation de la décision d'homologation (Cass. 2^{ème} civ., 25-6-26, n°24-12393).

► Restauration rapide - Repos hebdomadaire

Si la convention collective de la restauration rapide permet une dérogation à la règle du repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs pour les entreprises ouvertes 7 jours sur 7, il s'agit d'une dérogation relative au côté consécutif du repos, et non au nombre de jours de repos (Cass. soc., 1-7-26, n°25-12008).

► Transfert d'entreprise - Mandats syndicaux

Il résulte des articles L 2143-10, et L 2143-3 dernier alinéa, dans sa rédaction issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, interprétés à la lumière des dispositions de l'article 6 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, qu'il appartient au juge, en cas de contestation du maintien de l'autonomie de l'entité transférée conditionnant la persistance d'un mandat syndical, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties (Cass. soc., 8-7-26, n°24-21026).

► CSE - Accès aux documents

Il résulte des articles L 2315-64, L 2315-68, L 2315-69 et L 2315-71 du code du travail que tous les membres du CSE ont un égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables dudit comité (Cass. soc., 8-7-26, n°25-10126).

► CSE - Information-consultation - Expertise

Aucune mesure d'expertise n'étant prévue par les articles L 1233-34 et L 2315-92 en cas de procédure d'information-consultation lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la contestation par l'employeur de l'expertise décidée par le comité sur le fondement de l'article L 2315-94, 2°, du code du travail en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail n'a pas pour effet de suspendre la procédure d'information-consultation prévue en application des articles L 1233-34 et L 2315-92 (Cass. soc., 8-7-26, n°25-13280).

► Affichage syndical - Syndicat non représentatif

Aux termes de l'article L 2142-3, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. Doit en conséquence être approuvée la cour d'appel qui décide que, s'agissant des modalités d'affichage des communications syndicales, l'accord avec l'employeur peut résulter d'un accord collectif, l'article L 2142-3 n'exigeant pas la conclusion d'un accord négocié avec l'ensemble des organisations syndicales ayant une section syndicale au sein de l'entreprise, de sorte qu'un syndicat, qui n'est pas représentatif au niveau de l'entreprise, n'est pas fondé dans sa demande tendant à l'ouverture, avec l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, de la concertation prévue par ce texte (Cass. soc., 8-7-26, n°25-11262).

► Egalité**Syndicats représentatifs/non-représentatifs**

Ne méconnaît pas le principe constitutionnel d'égalité la clause d'un accord d'entreprise, plus favorable que la loi, qui subordonne l'octroi de certains avantages à des syndicats sous condition de représentativité dans l'entreprise dès lors que la diffé-

rence de traitement est justifiée par des raisons objectives matériellement vérifiables au regard de l'objet de l'accord et de la prérogative syndicale en cause.

Doit en conséquence être approuvée la cour d'appel qui, ayant exactement retenu que l'objet recherché par l'accord collectif en cause, s'agissant de la dotation budgétaire syndicale allouée annuellement par l'employeur aux organisations syndicales représentatives, était de favoriser le dialogue social en donnant davantage de moyens aux organisations syndicales représentatives, auxquelles la loi confère des prérogatives différentes, exercées en matière de négociation collective dans l'entreprise, en a déduit à bon droit que la différence de traitement instaurée par cet accord entre organisations syndicales représentatives et non-représentatives dans l'entreprise était justifiée par des raisons objectives fondées sur le critère de la représentativité dans l'entreprise, matériellement contrôlable, en lien avec les missions et prérogatives concernées par l'avantage accordé aux seules organisations syndicales représentatives (Cass. soc., 8-7-26, n°25-11262).

► **Prud'hommes - Compétence - Préjudice - AT/MP**

La demande formée devant la juridiction prud'homale tendant à l'indemnisation des dommages résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, est irrecevable (Cass. soc., 8-7-26, n°24-16665).

► **Branches - Restructurations - Négociateurs**

Il résulte des articles L 2231-1, L 2232-6, L 2232-9, L 2261-19, L 2261-33 et L 2261-34 que si les partenaires sociaux, en application de la liberté contractuelle, sont libres de procéder à la restructuration conventionnelle des branches existantes dans un secteur professionnel en décidant de négocier une convention collective unique sans avoir au préalable conclu un accord regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, dès lors que cette convention collective unique a vocation à remplacer les conventions collectives existantes dans le secteur professionnel considéré, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ desdites conventions sont fondées, en application du principe de concordance, à participer à la négociation de cette convention collective unique (Cass. soc., 8-7-26, n°24-12381).

► **QPC - Travail de nuit - Repos compensateurs**

La Cour de cassation a refusé de transmettre une QPC au Conseil constitutionnel portant sur la non application des articles L 3121-16, L 3122-1 à L 3122-24, L 3131-1 à L 3131-3 du code du travail au personnel navigant de l'aviation civile, en vertu de l'article L 6525-1 du code des transports.

En effet, selon elle, le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni ne déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit (Cass. soc., 2-7-26, n°26-40006, QPC).

► **Distinction ancienneté/présence Licenciement - Cabinets médicaux**

Selon l'article 14 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, le personnel qui change de cabinet au cours de sa carrière bénéficie dans le nouveau cabinet de la moitié de l'ancienneté acquise dans le cabinet précédent pour un emploi analogue ou plus élaboré.

L'article 25 de cette convention collective, relatif à la durée du préavis et à l'indemnité de licenciement, opérant une distinction entre présence dans l'entreprise et ancienneté, cette dernière est déterminée selon les règles fixées par l'article 14.

Dès lors, viole ces dispositions conventionnelles la cour d'appel qui retient que l'indemnité de licenciement doit être calculée sans tenir compte de la reprise d'ancienneté (Cass. soc., 1-7-26, n°25-15732).

► **Arrêt maladie - Travail**

Ayant constaté que c'était de sa propre initiative que la salariée avait travaillé alors qu'elle était en arrêt de travail pour maladie, la cour d'appel a, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, estimé qu'elle n'établissait pas la réalité et la consistance de son préjudice et que sa demande en paiement de dommages et intérêts devait être rejetée (Cass. soc., 1-7-26, n°25-15732).

► **Transports routiers Indemnités de grand déplacement**

Selon l'article 6 du protocole du 30 avril 1974 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I) attaché à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repos journalier, perçoit une indemnité de grand déplacement.

Viole ce texte la cour d'appel qui, ayant constaté que le déplacement entre le lieu de travail et le lieu de déplacement constituait le déplacement impliqué par le service requis, a rejeté la demande en paiement de l'indemnité de grand déplacement au motif que le salarié ne pouvait être considéré comme en déplacement après son retour sur son lieu de travail, alors qu'il lui appartenait de rechercher si le déplacement impliqué par le service ne mettait pas le salarié dans l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repos journalier (Cass. soc., 1-7-26, n°24-19702).

FOCUS

Clause de non-concurrence : le délai de renonciation n'est pas prolongé même pendant le Covid !

Un salarié est engagé en 2014 en qualité de gestionnaire de clientèle le 23 mars 2009 par la société VDI group, devenue Upergy.

Son contrat contient une clause de non-concurrence prévoyant la possibilité pour l'employeur de « se décharger » de sa contrepartie financière en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence par écrit dans les quinze jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

La salariée démissionne le 9 mars 2020 avec un préavis d'un mois.

L'employeur lève la clause de non-concurrence le 22 avril 2020, de ce fait, il n'a pas à payer la contrepartie financière de la clause.

Le salarié, estimant que l'employeur a levé la clause de non-concurrence plus de 15 jours après la date effective de fin de contrat, saisit le conseil de prud'hommes en vue d'obtenir le paiement de la contrepartie financière.

A l'époque, on était en pleine période de Covid et le gouvernement avait publié une ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

L'employeur, pour justifier le retard dans la levée de la clause de non-concurrence invoque cette ordonnance qui permettait un prolongement des délais de 2 mois pour tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, et son article 5 spécifique aux conventions et contrats : « *Lorsqu'une convention ne peut être résiliée que durant une période déterminée ou qu'elle est renouvelée en l'absence de dénonciation dans un délai déterminé, cette période ou ce délai sont prolongés s'ils expirent durant la période définie au I de l'article 1^{er}, de deux mois après la fin de cette période* ».

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel et rejette le pourvoi de l'employeur :

« 8. En cas de démission, l'employeur qui entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence doit le faire dans le délai contractuel ou conventionnel et au plus tard à la date de départ effectif de l'intéressé de l'entreprise. Le salarié est lié par la clause de non-concurrence dès cet événement à compter duquel il est en droit de prétendre au paiement de la contrepartie de cette clause » (Cass. soc., 1-7-26, n°25-10960).

Elle considère que l'article 5 de l'ordonnance ne s'applique pas car la levée d'une clause de non-concurrence ne s'analyse pas en une résiliation de convention.

☆☆

***Interruption de notre parution durant l'été, de retour à la rentrée.
Nous vous souhaitons d'excellentes vacances !!***

☆☆