

Veille & Action - Janvier 2025

SOMMAIRE

I. Actualités.....	1	Le Conseil d'État valide la présomption de démission en cas d'abandon de poste, mais impose une garantie supplémentaire.....	6
Les annonces RH de la déclaration de politique générale de François Bayrou	1		
Demande d'autorisation de travail d'un travailleur étranger : la liste des pièces justificatives à fournir est complétée	3		
Le forfait mobilités durables couvre aussi le covoiturage avec un membre de la famille	3		
Formation en français des salariés allophones : les modalités de mise en œuvre sont fixées	4		
Convention d'assurance chômage agréée : les changements au niveau des cotisations.....	5		
Entreprises de 11 à moins de 50 salariés : rappel sur l'obligation relative à la mise en place en 2025 d'un dispositif de partage de la valeur	5		
II. Etat des négociations.....	7		
CCN des commerces de gros (3044)	7		
III. Jurisprudence	8		
Prise d'acte de la rupture ou résiliation judiciaire du contrat : la garantie AGS s'applique aux créances qui en résultent.....	8		
Une clause de mobilité qui couvre l'ensemble des filiales sans périmètre géographique est imprécise.....	9		
Dans quel délai le salarié protégé non réintégré doit-il demander son indemnité réparatrice ? ..	9		

I. Actualités

Les annonces RH de la déclaration de politique générale de François Bayrou

Lors de sa déclaration de politique générale prononcée le 14 janvier 2025 devant l'Assemblée nationale, le Premier ministre François Bayrou a annoncé un certain nombre de pistes de réflexion. Vous trouverez ci-dessous un résumé des mesures sociales susceptibles d'intéresser les entreprises.

1) Lois de budget : l'urgence

François Bayrou déclare qu'il est urgent d'adopter sans tarder les deux budgets de la Sécurité sociale et de l'État avec pour objectif, inchangé, un retour à 3 % de déficit en 2029. La prévision de croissance sera révisée à 0,9 % pour 2025 (au lieu de 1,1 %).

Le gouvernement Bayrou ne va pas repartir de zéro, mais plutôt s'appuyer sur les projets de loi en cours d'examen afin de gagner du temps, quitte à les amender.

À cet égard, l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2025 va reprendre à l'Assemblée nationale en nouvelle lecture (à partir du 3 février pour ce qui est de la séance publique).

Le texte de compromis trouvé en CMP étant considéré comme rejeté suite à la motion de censure du 4 décembre 2024, les discussions sur le PLFSS vont reprendre à l'Assemblée nationale sur la base de la version du projet de loi adoptée par le Sénat fin novembre.

Du côté du projet de loi de finances (PLF) pour 2025 dont l'examen par le Sénat avait été suspendu par la motion de censure, les débats reprennent en séance publique à compter de ce mercredi 15 janvier.

Dans tous les cas, compte tenu de la règle de l'entonnoir, il sera interdit d'introduire par amendement des mesures entièrement nouvelles.

2) Retraites : rouvrir le dialogue en s'appuyant sur les partenaires sociaux

Selon le Premier ministre, « plus personne ne nie qu'il existe un lourd problème de financement de notre système de retraite ». Toutefois « nombre des participants à ces discussions, notamment les organisations du dialogue social, les organisations syndicales, ont affirmé qu'il existait des voies de progrès et qu'on pouvait obtenir le même résultat par une réforme plus juste ».

Partant de ce constat, François Bayrou considère que « ces pistes méritent toutes d'être explorées. Toutes les questions doivent pouvoir être posées », sans aucun tabou « pas même l'âge de la retraite ».

L'exécutif va remettre ce sujet en chantier avec les partenaires sociaux « pour un temps bref et dans des conditions transparentes ».

La démarche s'appuiera sur un « état actuel et précis du financement du système de retraite » établi par un rapport de la Cour des comptes, au terme d'une « mission flash de quelques semaines ».

Le gouvernement va proposer aux partenaires sociaux « de travailler ensemble » pendant 3 mois à dater du rapport de la Cour des comptes.

Néanmoins, le Premier ministre a posé une limite : « la seule exigence fixée est de ne pas laisser dégrader l'équilibre financier ».

À partir de là, le Premier ministre a envisagé deux issues possibles dans son discours :

- si « un accord d'équilibre et de meilleure justice » est trouvé, le gouvernement en saisira le Parlement dans le cadre du prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale (2026), voire avant si nécessaire par une loi spécifique ;
- mais si les partenaires sociaux ne s'accordent pas, c'est la réforme actuelle qui continuerait à s'appliquer.

3) Concernant le travail

Le Premier ministre veut soutenir les entreprises, notamment en évitant de les surcharger de prélèvements et de normes et souligne une « bureaucratie trop lourde ». Il appelle à ce que le projet de loi de simplification de la vie économique soit adopté au plus vite.

Par ailleurs, il souhaite « revaloriser le travail » au travers d'une concertation « sur le travail et les salaires, sur la qualité de la vie au travail, sur sa rémunération et sur son sens, que ces questions soient abordées comme celles de la santé au travail, de la prévention, de la prise en charge des arrêts de travail, ainsi que la situation des travailleurs pauvres et l'égalité salariale et professionnelle femme-homme ».

François Bayrou a ajouté que « ces efforts en matière de revalorisation salariale » devront être conduits et poursuivis, notamment avec la mise en place de dispositifs d'épargne salariale, d'intéressements et de participation « dans tous les secteurs ».

Demande d'autorisation de travail d'un travailleur étranger : la liste des pièces justificatives à fournir est complétée

Les employeurs sont tenus de fournir des pièces justificatives pour obtenir l'autorisation d'embaucher des travailleurs étrangers. À la suite du renforcement de la législation en matière d'emploi de travailleurs étrangers en 2024, un arrêté du 3 janvier 2025 vient d'en adapter la liste.

Pour le recrutement d'un ressortissant étranger, hors citoyen de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse et hors cas particuliers, l'employeur doit solliciter une autorisation de travail et fournir des pièces justificatives.

La liste des pièces à fournir avec la demande d'autorisation de travail est fixée par arrêté ministériel. Ces pièces varient selon le type de recrutement et la situation du travailleur :

- recrutement en CDD ou CDI d'un ressortissant étranger ayant sa résidence hors de France ;
- emploi d'un ressortissant étranger détaché ayant sa résidence hors de France ;
- recrutement en CDD ou CDI d'un ressortissant étranger résidant régulièrement en France ;
- renouvellement de l'autorisation de travail d'un ressortissant étranger détaché séjournant régulièrement en France ;
- recrutement d'un ressortissant étranger pour un emploi saisonnier ;
- recrutement d'un étudiant étranger ;
- recrutement d'un ressortissant étranger demandeur d'asile.

Pour tenir compte des nouvelles conditions de délivrance des autorisations de travail, un arrêté a mis à jour la liste des pièces à fournir par les employeurs à l'appui de leur demande d'autorisation de travail.

Ainsi, pour le recrutement d'un ressortissant étranger en CDD ou CDI, pour un emploi saisonnier ou demandeur d'asile, l'employeur doit désormais fournir :

- si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi, une copie de l'offre d'emploi déposée auprès d'un organisme concourant au service public de l'emploi, en plus des documents déjà exigés ;
- l'attestation de versement des cotisations et contributions sociales à l'organisme chargé de leur recouvrement, datant de moins de 6 mois.

En outre, pour le recrutement d'un ressortissant pour un emploi saisonnier, l'employeur doit aussi désormais produire :

- au titre des informations concernant le logement du salarié : une attestation sur l'honneur que le salarié disposera d'un logement décent conformément aux dispositions applicables à sa typologie, et qui comporte l'adresse précise du logement, ainsi qu'une copie recto-verso de la pièce d'identité de l'employeur (carte nationale d'identité ou carte de séjour) ;
- une copie du contrat de travail, signé par l'employeur et le salarié, et correspondant à l'emploi pour lequel l'autorisation est demandée.

Enfin, notons que pour l'emploi de ressortissants étrangers détachés, l'arrêté mentionne comme auteur de la demande d'autorisation de travail « l'employeur » et, désormais, « le cas échéant, le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil », lorsque la demande d'autorisation de travail leur incombe. En outre, doit désormais être fourni comme pièce justificative l'attestation de versement des cotisations et contributions sociales à l'organisme chargé de leur recouvrement, datant de moins de 6 mois.

[Arrêté du 3 janvier 2025](#)

Le forfait mobilités durables couvre aussi le covoiturage avec un membre de la famille

A l'occasion de la mise à jour, au 1er janvier 2025, des données paramétriques de la rubrique « Frais professionnels » du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), la Direction de la sécurité sociale a précisé la doctrine administrative relative au forfait mobilités durables en cas de covoiturage, en y intégrant un rescrit de portée générale.

1) Forfait mobilités durables : rappels

L'employeur peut mettre en place le forfait mobilités durables, qui permet de prendre en charge les frais que le salarié engage pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail en utilisant certains modes de transport personnels « alternatifs ».

Parmi les différents modes de transport éligibles au « forfait mobilités durables », on trouve en particulier le covoiturage, en tant que passager ou conducteur.

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge du forfait mobilités durables sont définis par un accord d'entreprise ou interentreprises (à défaut, un accord de branche). À défaut, l'employeur peut mettre en place le forfait mobilités durables par décision unilatérale, après avoir consulté le comité social et économique, s'il en existe un.

2) Rescrit sur le covoiturage familial intégré dans le BOSS

À l'occasion de la mise à jour des chiffres 2025 de la rubrique « Frais professionnels » du BOSS, l'administration a également intégré un rescrit de portée générale relatif au forfait mobilités durables, sous la forme d'une question/réponse.

Il est désormais précisé que le covoiturage avec un membre de la famille entre bien dans le champ du forfait mobilités durables.

L'administration indique qu'aucune disposition législative ni réglementaire ne limite le forfait mobilités durables au covoiturage entre salariés d'une même entreprise.

En effet, l'article L. 3132-1 du code des transports, qui définit la notion de covoiturage, prévoit uniquement que le déplacement doit être réalisé dans le but d'effectuer un trajet commun pour se rendre sur le lieu d'activité des personnes partageant le véhicule (travail, école, université, etc.).

BOSS, Frais professionnels, § 1110, 01/01/2025

Formation en français des salariés allophones : les modalités de mise en œuvre sont fixées

La loi « Immigration et Intégration » du 26 janvier 2024 a prévu plusieurs mesures pour organiser la contribution des entreprises à la formation en français des travailleurs allophones, c'est-à-dire ceux dont la langue maternelle est une langue étrangère. Deux décrets publiés au Journal officiel du 31 décembre 2024 fixent les modalités de mise en œuvre de ces mesures, qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2025.

Pour rappel, la loi « Immigration et Intégration » du 26 janvier 2024 a prévu plusieurs mesures pour organiser la contribution des entreprises à la formation en français des travailleurs allophones, c'est-à-dire ceux dont la langue maternelle est une langue étrangère :

- la possibilité pour les employeurs de proposer aux salariés allophones, dans le cadre du plan de développement des compétences, des formations visant à atteindre un niveau minimal en français fixé par décret ;
- la possibilité, pour les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) engagés dans un parcours de formation en français visant à atteindre un niveau minimal fixé par décret, de suivre leur formation sur leur temps de travail, dans la limite d'une certaine durée également fixée par décret (voir plus loin), ce temps de formation constituant du temps de travail effectif et la rémunération du salarié étant maintenue ;
- et enfin, le bénéfice d'une autorisation d'absence de droit, dans la limite d'une durée fixée par décret (voir plus loin), pour les salariés allophones signataires du CIR mobilisant leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre une formation en français visant à atteindre un niveau minimal fixé par décret, réalisée en tout ou partie durant le temps de travail .

Les décrets d'application de ces mesures ont été publiés au JO du 31 décembre 2024. Ils sont entrés en vigueur le 1er janvier 2025.

1) Niveau minimal en français à atteindre par les salariés allophones

Les actions de formation destinées aux salariés allophones doivent viser l'obtention de diplômes ou certifications permettant d'attester de la maîtrise de la langue française à un niveau au moins égal au niveau A2 du cadre européen commun de référence pour les langues du Conseil de l'Europe (CECRL), tel qu'adopté

par le comité des ministres du Conseil de l'Europe dans sa recommandation CM/Rec (2008) 7 du 2 juillet 2008.

À noter : ce niveau correspond à un niveau d'utilisateur élémentaire (niveau intermédiaire ou usuel).

Ce niveau minimal est le même pour toutes les formations en français destinées à ces salariés, qu'il s'agisse des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ou de celles engagées par les salariés signataires du CIR (en mobilisant ou non leur CPF).

2) Salariés allophones signataires du CIR : durée de formation et répartition des heures

La durée maximale de formation considérée comme du temps de travail effectif pour les salariés allophones signataires du CIR engagés dans un parcours de formation en français, et pendant laquelle leur rémunération doit être maintenue par l'employeur, est fixée à 80 h.

La répartition des heures de formation pendant la durée du contrat de travail est en principe décidée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut, la durée pendant laquelle le salarié s'absente pour suivre ces actions de formation en français ne peut pas excéder 10 % de la durée hebdomadaire de travail prévue par son contrat.

3) Salariés allophones signataires du CIR : mobilisation du CPF sur le temps de travail

La durée maximale de l'autorisation d'absence dont bénéficient de droit les salariés allophones signataires du CIR mobilisant leur CPF, pour suivre une formation en français réalisée en tout ou partie durant le temps de travail, est fixée à 28 h.

Le salarié doit notifier à son employeur les périodes d'absence liées au déroulement de la formation au moins 30 jours calendaires avant le début de l'action.

[Décret n° 2024-1243 du 30 décembre 2024](#)

[Décret 2024-1245 du 30 décembre 2024](#)

Convention d'assurance chômage agréée : les changements au niveau des cotisations

La nouvelle convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 a été agréée le 19 décembre et prévoit un changement au niveau de la cotisation patronale d'assurance chômage.

Le 1er octobre 2017, le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage était passé de 4 % à 4,05 % par application d'une contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 %.

Cette contribution exceptionnelle qui devait s'appliquer 3 ans, et arriver à terme le 30 septembre 2020, a été maintenue par le décret du 26 juillet 2019 portant réforme de l'assurance chômage.

La nouvelle convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 acte sa suppression au 1er mai 2025.

Ainsi, pour les rémunérations rattachées aux périodes d'emploi courant à compter du 1er mai 2025, le taux de droit commun de la cotisation patronale d'assurance chômage repassera à 4 %.

Entreprises de 11 à moins de 50 salariés : rappel sur l'obligation relative à la mise en place en 2025 d'un dispositif de partage de la valeur

De nouveaux mécanismes visant à inciter au partage de la valeur avec les salariés lorsque les entreprises réalisent des bénéfices ont été institués par la loi « Partage de la valeur » du 29 novembre 2023. L'obligation de mise en place d'un dispositif de partage de valeur concerne les exercices ouverts à partir du 1er janvier 2025.

Le dispositif applicable aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés est institué à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter de la promulgation de la loi (29 novembre 2023), soit jusqu'au 29 novembre 2028.

Concrètement, les employeurs ayant réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du chiffre d'affaires (CA) pendant 3 exercices consécutifs doivent, au titre de l'exercice suivant, mettre en place un dispositif de partage de la valeur parmi ceux listés par la loi.

L'obligation de mise en place d'un système de partage de la valeur s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1er janvier 2025.

Dès lors, les premières entreprises concernées, pour les exercices s'ouvrant entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025, seront celles qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA sur les exercices 2022, 2023 et 2024. Elles devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice 2025.

Pour remplir leur obligation, les entreprises concernées doivent, au titre de l'exercice suivant les 3 sur lesquels la condition de bénéfice a été réalisée, opter pour l'un des dispositifs suivants :

- verser une prime de partage de la valeur : celle-ci, à mettre en place dans les conditions habituelles, peut être réservée aux salariés dont la rémunération n'excède pas un certain plafond ;
- Mettre en place un régime d'intéressement ou de participation ;
- Abonder un plan d'épargne salariale ou retraite d'entreprise

1) Entreprises dispensées

Les entreprises dans lesquelles un de ces dispositifs de partage de la valeur ci-dessus est mis en œuvre et appliqué au titre de l'exercice en question sont considérées comme satisfaisant déjà à leur obligation. Elles n'ont donc pas à mettre en place un nouveau dispositif de partage de la valeur.

Par ailleurs, sont exclus du dispositif :

- les personnes morales qui mettent en application un régime de participation au titre de l'exercice considéré ;
- les entrepreneurs individuels, y compris les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL) encore existants ;
- les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital est égal à 0 %.

2) Appréciation de l'effectif

Pour le seuil de 11 salariés, il faut appliquer les règles de l'effectif sécurité sociale, à l'exception du dispositif d'atténuation de l'effet de seuil prévu en cas d'atteinte ou de franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif.

Dans le cas général (hors entreprises nouvelles), l'effectif de référence est donc la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, décomptés conformément aux règles « sécurité sociale ».

Par ailleurs, le dispositif visant les employeurs de 11 salariés et plus « non tenus de mettre en place la participation aux résultats », on retiendra, pour schématiser, qu'il concerne les entreprises de 11 à moins de 50 salariés. Mais en réalité, il faut aller au-delà de cette généralité. Ainsi :

- sont dans le champ du dispositif les entreprises ayant franchi le seuil de 50 salariés à la hausse mais qui se trouvent dans la période de 5 ans durant laquelle elles ne sont pas encore tenues de mettre en place la participation aux résultats ;
- en revanche, les petites entreprises appartenant à une unité économique et sociale de 50 salariés et plus ne relèvent pas de ce dispositif, puisqu'elles sont tenues de mettre en place la participation aux résultats : elles relèvent du dispositif applicable aux entreprises tenues de mettre en place la participation.

Le Conseil d'État valide la présomption de démission en cas d'abandon de poste, mais impose une garantie supplémentaire

Le Conseil d'État s'est prononcé sur le décret d'application de la présomption de démission en cas d'abandon de poste, après avoir été saisi d'une demande d'annulation. Si le juge administratif valide le décret, il impose une exigence nouvelle non prévue par le texte, visant à garantir l'information du salarié sur les conséquences de son absence de reprise du travail sans motif légitime.

Depuis le 19 avril 2023, les employeurs peuvent utiliser une procédure de présomption de démission lorsqu'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail, après mise en demeure de l'employeur.

Ce dispositif est entré en vigueur à la suite de la parution du décret du 17 avril 2023, qui a précisé les modalités d'application du dispositif créé par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022.

Ce décret a été attaqué devant le Conseil d'État, par plusieurs syndicats notamment qui demandaient leur annulation.

Le Conseil d'État rejette la demande d'annulation du décret, qui est donc validé, mais ajoute à la procédure de présomption de démission que doit respecter l'employeur une exigence non prévue par le texte.

Ainsi, l'employeur **devra donc désormais mentionner dans la mise en demeure qu'il adresse au salarié le fait, qu'à défaut de reprise du travail dans le délai imparti ou de motifs légitimes, il sera considéré comme ayant démissionné de son poste.**

À défaut de comporter cette mention, la démission du salarié ne pourra pas être présumée.

Pour consulter l'arrêt du CE, cliquez [ici](#).

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
 - Mise en place d'actions de prévention en 2025 dans le cadre du régime de prévoyance non cadres (plan de communication)
 - Prévoyance cadres
- **Accords signés :**
 - **L'accord du 16 décembre 2024 revalorisant les salaires minima de 1,6 % au 1er janvier 2025 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE CGC et FGTA FO. Un « point sur » dédié vous a été envoyé**
 - L'accord de méthode relatif à la négociation sur les classifications a été signé par tous les syndicats
- **Accords étendus :**
 - L'accord salaires du 26 février 2024 a été étendu par un arrêté publié au JO du 1^{er} juin
 - L'accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance des non cadres a été étendu par un arrêté publié au JO du 4 avril 2024. Il est applicable au 1^{er} juillet 2024. Une « FAQ » dédiée vous a été envoyée.

III. Jurisprudence

Prise d'acte de la rupture ou résiliation judiciaire du contrat : la garantie AGS s'applique aux créances qui en résultent

Pour rappel, l'employeur doit assurer ses salariés contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Cette assurance couvre les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant :

- pendant la période d'observation ;
- dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ;
- dans les 15 jours, ou 21 jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation ;
- pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire et dans les 15 jours, ou 21 jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant la fin de ce maintien de l'activité.

Mais cette protection inclut-elle les contrats rompus dans le cadre d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou d'une résiliation judiciaire, toutes deux demandées par le salarié ?

Jusqu'à ces deux arrêts, la Cour de cassation jugeait que la rupture ouvrant droit à garantie de l'AGS était celle prononcée par l'administrateur judiciaire ou le liquidateur, aux lieu et place de l'employeur débiteur (lequel est déchargé de cette prérogative).

Elle excluait donc cette garantie pour les créances nées de ruptures issues d'une demande formée par le salarié, comme c'est le cas pour une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié (cass. soc. 20 décembre 2017, n° 16-19517, BC V n° 221 ; cass. soc. 19 avril 2023, n° 21-20651 D) ou une demande de résiliation judiciaire formulée par ce dernier (cass. soc. 14 juin 2023, n° 20-18397 D).

Par deux décisions du 8 janvier 2025, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence sur ce point : désormais, la garantie AGS s'applique en cas de prise d'acte de la rupture.

Pour elle, « il y a lieu de juger désormais que l'assurance [AGS] couvre les créances impayées résultant de la rupture d'un contrat de travail, lorsque le salarié a pris acte de la rupture de celui-ci en raison de manquements suffisamment graves de son employeur empêchant la poursuite dudit contrat et intervenant pendant l'une des périodes visées à l'article L. 3253-8, 2° » du code du travail.

Dans une seconde affaire, la Cour de cassation énonce « qu'il y a lieu de juger désormais que l'assurance AGS couvre les créances impayées résultant de la rupture d'un contrat de travail, lorsque le salarié obtient la résiliation judiciaire de celui-ci en raison de manquements suffisamment graves de son employeur empêchant la poursuite dudit contrat et que la rupture intervient pendant l'une des périodes visées à l'article L. 3253-8, 2° » du code du travail.

Cass. soc. 8 janvier 2025, n° 23-11417 FSB

Cass. soc. 8 janvier 2025, n° 20-18484 FSB

Une clause de mobilité qui couvre l'ensemble des filiales sans périmètre géographique est imprécise

Le contrat de travail peut comporter une « clause de mobilité », en vertu de laquelle le salarié accepte à l'avance une modification de son lieu de travail. Pour être licite, une telle clause doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.

Le contrat de travail d'une salariée d'une entreprise du secteur bancaire, employée en dernier lieu en qualité « d'analyse risques engagements », comportait une clause de mobilité rédigée de la façon suivante : « mobilité professionnelle et géographique sur l'ensemble du réseau d'exploitation de [la société] et de ses filiales ».

La cour de cassation a porté toute son attention sur le deuxième élément de la clause, c'est-à-dire la possibilité pour l'employeur d'imposer une mobilité au sein des filiales de la société, sans indication de nature géographique. C'était en cela que la clause était imprécise.

Pour la Cour de cassation, peu importe que l'employeur ait mis en œuvre le « bon élément » de la clause de mobilité. Il était impossible de faire abstraction du fait que la clause était nulle parce qu'imprécise et ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application.

Cass. soc. 18 décembre 2024, n° 23-13531 D

Dans quel délai le salarié protégé non réintégré doit-il demander son indemnité réparatrice ?

Lorsque l'annulation de l'autorisation administrative est devenue définitive, le salarié protégé, qu'il fasse ou non le choix d'être réintégré, peut obtenir la réparation de son préjudice par l'octroi d'une indemnité couvrant la période comprise entre son licenciement irrégulier et sa réintégration ou, à défaut, l'expiration du délai de réintégration.

La Cour de cassation se prononce, dans cet arrêt, sur le délai dans lequel le salarié protégé, non réintégré, doit demander la réparation de son préjudice à la suite de l'annulation de l'autorisation de licenciement dont il a fait l'objet.

En vertu de l'article L. 2422-4 du code du travail, qu'il obtienne sa réintégration ou qu'il y renonce, comme c'est le cas dans cette affaire, le salarié protégé a droit à l'indemnisation de la totalité de son préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration ou, à défaut, l'expiration du délai de réintégration de 2 mois. Ce droit à indemnisation ne peut toutefois être exercé que lorsque l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement est devenue définitive, ce qui le distingue de la demande de réintégration.

Après avoir cité ce fondement, la Cour de cassation déroule le raisonnement juridique permettant de déduire les règles de prescription applicables à la demande d'indemnisation du salarié protégé non réintégré à la suite de l'annulation de l'autorisation de licenciement :

- la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée ;
- l'indemnité due en application de l'article L. 2422-4 du code du travail a, de par la loi, le caractère d'un complément de salaire : elle a donc la nature d'une créance salariale ;
- c'est ainsi la prescription salariale prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail qui s'applique ;
- **par conséquent, l'action en paiement de l'indemnité se prescrit par 3 ans, à compter de la date à laquelle l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive.**

Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-10.439