

LE CHIFFRE À LA UNE

5,6 %

Selon une étude de la Dares du 22 février 2024, le nombre de représentants élus du personnel a globalement baissé de 5,6 % entre les cycles électoraux 2013-2016 (précédant la mise en place du CSE) et 2017-2020. La diminution la plus forte concerne les entreprises de + de 300 salariés (-23,4%).



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

L'APPRECIATION DE LA MUTATION GEOGRAPHIQUE DU SALARIE

En l'absence de clause de mobilité valide, la modification du lieu de travail du salarié ne peut intervenir sans l'accord du salarié dès lors qu'il y a changement de secteur géographique (modification du contrat de travail). A l'inverse, lorsque la mutation intervient dans le même secteur géographique, celle-ci peut être imposée au salarié dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur (changement des conditions de travail). Faute de définition légale, les juges retiennent habituellement l'identité du bassin d'emploi, la distance entre les 2 lieux de travail, l'existence de transports en commun, le réseau routier et les conditions de circulation pour dire s'il y a changement de secteur. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation ajoute à ces critères les possibilités de covoiturage, la fatigue et les frais supplémentaires générés par la conduite du véhicule personnel (*Cass. soc. 24 janvier 2024, n°22-19.752*). Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner en cas de difficulté concernant une mutation géographique.



L'ACTU DU CAB'

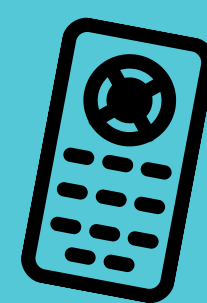


Florian Carrière et Steven Theallier ont eu le plaisir d'être jurés au 1er tour du concours Tripalium samedi 2 mars au Centre Assas pour apprécier les plaidoiries des candidats présents et leur donner des conseils pour la suite de leur parcours.

L'INFO DE LA SEMAINE

LE DECRET SUR LE REFUS DE CDI APRES UN CONTRAT PRECAIRE EST ATTAQUE

Après la CGT, la FSU et Solidaires ont annoncé le 29 février, qu'elles avaient pris la décision de contester conjointement le décret du 29 décembre sur le refus de CDI, et son arrêté d'application du 3 janvier devant le Conseil d'État. Elles estiment que ce texte qui restreint l'ouverture des droits au chômage en cas de refus de deux CDI par un salarié en CDD ou en contrat d'intérim, restreint la liberté de ce dernier et permet à l'employeur de se libérer des indemnités de licenciement et des primes de précarité.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Les conventions et accords collectifs de travail peuvent limiter les possibilités de licenciement aux causes et conditions qu'ils déterminent et qui ne rendent pas impossible toute rupture du contrat de travail. En l'occurrence, la compagnie des transports strasbourgeois avait licencié un salarié pour insuffisance professionnelle alors que ce motif de rupture n'était pas mentionné par la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel ayant jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse en précisant la méthode d'interprétation de la CCN : "une convention ou un accord collectifs, s'ils manquent de clarté, doivent être interprétés comme la loi, c'est à dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte" (*Cass. soc. 10 janvier 2024, n°22-19.857*).

-Lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à l'entretien préalable, l'employeur adresse au salarié, dans le délai d'un mois à compter du 1er entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable, c'est à compter de la date de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction. A contrario, si l'employeur adresse la nouvelle convocation après le délai d'un mois suivant le 1er entretien préalable, il ne pourra plus se prévaloir des faits fautifs ayant justifié la 1ère convocation (*Cass. soc., 14 février 2024, n°22-19.351*).