

LE CHIFFRE À LA UNE

18

Dans un avis rendu le 23 avril 2024 le Conseil économique social et environnemental a formulé près de 18 recommandations visant à favoriser l'articulation entre les temps de vie professionnel et personnel. Ex : clarifier les « zones grises » entre temps libre et temps de travail, renforcer la négociation collective sur le sujet, intensifier le suivi de la charge de travail, reconnaître l'engagement bénévole, etc.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

GRUPE DE SOCIETES : ATTENTION A LA GESTION DU PERSONNEL

La Cour de cassation a rappelé dans une décision récente du 7 mai 2024 (n° 22-22.641) que le transfert d'un salarié entre 2 employeurs d'un même groupe nécessite de formaliser une convention tripartite entre les protagonistes. Un tel transfert ne peut se déduire de la rupture amiable du contrat négociée avec la première société et la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la seconde société. Par ailleurs, un salarié ne peut travailler pour le compte d'une autre société du groupe sans que cette intervention soit encadrée contractuellement, sous peine de se rendre coupable de l'infraction de prêt de main d'oeuvre illicite. Il est possible de le faire par une mise à disposition intragroupe à but non-lucrative en respectant le formalisme et les règles prévues par le Code du travail.

Nous sommes à votre disposition pour sécuriser ces opérations pouvant être lourdes de conséquences.



L'ACTU DU CAB'



Le cabinet animera un webinar consacré à l'actualité sociale le 21 mai prochain de 9h30 à 10h avec notamment au programme les dernières décisions en matière d'inaptitude, de procédure de licenciement, et la proposition de loi sur l'engagement bénévole.

L'INFO DE LA SEMAINE

CONFIDENTIALITÉ DES CONSULTATIONS DES JURISTES D'ENTREPRISE

Une proposition de loi adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 30 avril dernier vise à instaurer, sous certaines conditions, la confidentialité aux consultations juridiques rédigées par des juristes d'entreprise, sur le modèle du "legal privilege" des pays anglo-saxon. Selon les auteurs du texte le contexte actuel nuirait à la compétitivité des entreprises françaises et à l'attractivité de la France, en incitant des directions juridiques à s'établir dans d'autres États.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Lorsqu'un salarié conteste, dans le délai imparti, son licenciement pour inaptitude (c'est-à-dire dans les 12 mois à compter de la notification du licenciement), il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité quelle que soit la date des faits litigieux. Si celui-ci y parvient, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 24 avril 2024, n°22-19.401*).

-Lorsque la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé a été présentée par une personne n'ayant pas qualité pour agir au nom de l'employeur, celle-ci peut être régularisée au cours de son instruction par la production de tout acte ou document, régulièrement établi postérieurement à la saisine de l'inspecteur du travail et avant que celui-ci ne statue, donnant pouvoir au signataire de la demande d'autorisation pour mettre en œuvre la procédure en cause (*CE, ch réunies, 3 avril 2024, n°470440*).

-Il a été jugé possible d'attribuer une indemnité conventionnelle excluant les télétravailleurs concernant une indemnité de « cantine fermée » ayant pour objet de compenser la perte, par l'effet de la pandémie, du service de restauration d'entreprise offert aux salariés présents sur les sites de l'entreprise. La Cour de cassation considère que les salariés en télétravail ne se trouvaient pas dans la même situation que ceux qui, tenus de travailler sur site, ont été privés de ce service (*Cass. soc., 24 avril 2024, n°22-18.031*).