

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



JURISPRUDENCES

## UN ACCORD COLLECTIF À DURÉE DÉTERMINÉE À RECONDUCTION TACITE PEUT VALABLEMENT PRÉVOIR UNE CLAUSE DE DÉNONCIATION

Cour de cassation, chambre sociale, 23 octobre 2024, n° 23-17.460

Si l'article L. 2261-9 du Code du travail prévoit la possibilité de mettre fin à un accord collectif à durée indéterminée par le biais de la dénonciation, tel n'est pas le cas pour un accord collectif à durée déterminée, lequel ne semblait pas pouvoir être dénoncé unilatéralement (Cass. Soc., 26 mai 1983, n° 81-15.262).

Dans cet arrêt du 23 octobre 2024, la Haute Juridiction retient que les accords à durée déterminée prévoyant leur **reconduction tacite** peuvent tout à fait comporter une clause permettant une **dénonciation** prenant effet à leur terme.

Cette dénonciation doit alors intervenir avant le terme de l'accord et dans le respect du délai de préavis fixé à cette fin.

Les juges font une lecture littérale du Code du travail en retenant que si un accord à durée déterminée cesse, en principe, de produire effet au terme stipulé ou, à défaut, dans les cinq ans (C. trav., art. L. 2222-4), il peut prévoir, comme tout accord, les modalités de son renouvellement (C. trav., art. L. 2222-5).

## LE LICENCIEMENT INJUSTIFIÉ D'UNE SALARIÉE ENCEINTE ENTRAÎNE LE VERSEMENT DES SALAIRES POUR LA PÉRIODE COUVERTE PAR LA NULLITÉ

Cour de cassation, chambre sociale, 6 novembre 2024, n° 23-14.706

Dans cet arrêt, la Cour de cassation pose pour principe que « *la salariée, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité* ».

A ce titre, la Haute Juridiction revient au régime applicable avant les ordonnances de 2017, en se fondant sur deux directives européennes, lesquelles imposent une réparation dissuasive et proportionnée des discriminations fondées sur le sexe, dont fait partie le licenciement lié à la maternité.

## À NOTER

Un arrêté publié au Journal officiel du 21 novembre 2024 (A. 5 nov. 2024, NOR : TEMT2428141A, JO 21 nov.) abroge, à compter du 22 novembre 2024, l'arrêté actualisant les modèles de documents délivrés à l'issue des visites de suivi de l'état de santé des salariés (attestation de suivi individuel, avis d'aptitude, avis d'inaptitude et document préconisant des mesures d'aménagement de poste ou du temps de travail).

Si un nouvel arrêté devrait rapidement être pris « *pour tenir compte des questions opérationnelles associées aux nouveaux modèles* », comme indiqué par la Direction générale du travail, les modèles précédents, définis par l'arrêté du 16 octobre 2017 ont vocation à s'appliquer dans l'intervalle.

## LA LOI RELATIVE À L'EXPÉRIMENTATION DU « CDI EMPLOYABILITÉ » (CDIE) A ÉTÉ PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL DU 16 NOVEMBRE 2024

### Loi n° 2024-1027 du 15 novembre 2024

Le CDIE prend appui sur le dispositif du travail à temps partagé (TTP), qui permet aux entreprises de proposer un CDI aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et de les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices.

L'expérimentation du CDIE, lancée par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, est arrivée à échéance en décembre 2023 et vient d'être prolongée pour une durée de 4 ans par la loi du 15 novembre 2024.

Selon la nouvelle loi, sont éligibles à ce dispositif :

- ✚ Les **demandeurs d'emploi** inscrits sur la liste de France Travail depuis au moins **12 mois**, quel que soit leur âge.
- ✚ Les personnes âgées d'au moins **55 ans** inscrites sur cette liste depuis au moins **six mois**.
- ✚ Les personnes âgées de **moins de 26 ans** dont le niveau de formation est inférieur ou égal au **niveau 3** (CAP, BEP) et inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis au moins **six mois**.
- ✚ Les bénéficiaires de **minima sociaux**.
- ✚ Les personnes en situation de **handicap**.

Les CDIE conclus avant le 31 décembre 2023 resteront régis par la loi Avenir professionnel dans sa version antérieure.

## CHIFFRES

Selon l'estimation provisoire de l'INSEE, parue le 7 novembre 2024, l'emploi salarié du secteur privé est en baisse de 0,1 % au troisième trimestre 2024, soit 25 000 destructions d'emplois.

Il se situe quasiment au même niveau qu'un an auparavant (- 4 900 emplois) et dépasse son niveau d'avant la crise sanitaire de 5,6% (soit + 1,1 million d'emplois par rapport à fin 2019).

## JURISPRUDENCES

### LA CONCLUSION D'UN PROTOCOLE TRANSACTIONNEL FAIT ÉCHEC À LA RÉPARATION DE TOUS PRÉJUDICES POSTÉRIEURS

**Cour de cassation, chambre sociale, 6 novembre 2024, n° 23-17.699**

Conformément à sa jurisprudence constante depuis 1997, la chambre sociale de la Cour de cassation a pu juger que, lorsqu'une clause précise que les parties renoncent à toute action née ou à naître au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail sans aucune exclusion express, cela vaut également pour la demande ultérieure de réparation du préjudice d'anxiété lié à une exposition à l'amiante et ce, même si celui-ci n'a été révélé qu'après la signature du protocole transactionnel, par l'inscription du lieu de travail du salarié sur la liste des établissements classés Acaata.

L'arrêt du 6 novembre vient ainsi préserver l'objet même de la transaction, à savoir l'extinction de toute possibilité de contentieux ultérieur fondée sur la force obligatoire attachée à cette convention, et reconnaître à nouveau la portée d'une clause de renonciation générale au sein d'une transaction.