

**JUIN 2024****Congé de formation économique, sociale,  
environnementale, et syndicale : 12 ou 18 jours ?**

Tous les salariés bénéficient d'un congé pour participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, syndicale ou environnementale, dispensés par des organismes habilités rattachés à des syndicats représentatifs au niveau national, ou par des instituts spécialisés.

L'article L 2145-7 du Code du travail précise que la durée de ce congé ne peut excéder 12 jours par an et par salarié. Cette durée est portée à 18 jours pour les « animateurs des stages et sessions ». L'article L 2145-1 indique par ailleurs, que les salariés appelés à exercer des « fonctions syndicales » bénéficient également de ce congé pour une durée totale de 18 jours par an et par salarié.

La loi ne définit pas les notions « d'animateur de stages et sessions » ou de salarié exerçant des « fonctions syndicales » permettant d'obtenir jusqu'à 18 jours de congé. La décision rendue le 12 juin dernier par la Cour de cassation nous apporte quelques précisions. Dans l'affaire soumise aux juges, un élu suppléant au CSE, également délégué syndical transmet à son employeur une demande de congé économique, social, environnemental, et syndical, pour une durée de 13 jours. Son employeur refuse estimant que le salarié ne peut bénéficier que de 12 jours de congé. Comme le prévoit le Code du travail, le salarié saisit directement le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes, qui statue alors en dernier ressort. Le salarié obtient gain de cause.

L'employeur conteste alors la décision devant la Cour de cassation. Il considère que l'article L 2145-7 réserve le droit à 18 jours de congé aux salariés « animateurs de stages et sessions ». La Cour suprême ne suit cependant pas ce raisonnement. Elle rappelle qu'aux termes de l'article L 2145-1 du Code du travail, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient de 18 jours de congés, et ne sont pas concernés par les dispositions de l'article L2145-7.

La Cour de cassation ajoute alors que le salarié, en ses qualités d'élu suppléant au CSE d'établissement et de délégué syndical d'établissement, exerçait des fonctions syndicales, il devait donc bénéficier de 18 jours de congés. La Cour de cassation estime donc que les élus aux CSE et délégués syndicaux ont droit à 18 jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

*Cass,soc, 12 juin 2024,n°22-18.302*

**NOUS CONTACTER****Justi-CE Formation et  
Conseil  
03 21 52 85 38  
Béthune****Elodie Daoulas  
Chargée de clientèle  
06 24 95 06 69  
daoulaselodie@justi-ce.fr****Justi-CE Expertise  
Christian Morin  
01 60 87 07 07  
Evry**

## Rupture conventionnelle: le dol du salarié est un motif de nullité

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de rompre le CDI d'un commun accord, et ce même s'il existe un litige entre les parties. Toutefois pour que cette rupture soit valide, le consentement de l'employeur et du salarié doit être donné librement.

Dans l'affaire soumise aux juges, l'employeur accepte la demande de rupture conventionnelle de son responsable commercial, qui lui indique vouloir se reconvertir dans le management. Mais quelques mois plus tard, il découvre que son ancien responsable a créé une société concurrente, avec 2 anciens salariés, et que ce projet était déjà concret lors de la rupture conventionnelle. L'employeur saisit donc le conseil de Prud'hommes afin de demander la nullité de la rupture pour vice de consentement en raison du dol commis par le salarié.

L'article 1137 du Code de civil définit le dol comme le fait d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges ou la dissimulation intentionnelle d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie. Or la Cour d'appel, estime qu'en omettant d'informer son employeur sur la création d'une entreprise concurrente, le salarié a effectivement dissimulé des informations dont il connaissait le caractère déterminant pour l'employeur. Le salarié estimait pour sa part que n'ayant pas de clause de non concurrence, il n'était pas tenu de révéler son projet. A tort, selon la Cour de cassation qui valide la position de la Cour d'appel. La rupture conventionnelle est nulle, et produit donc les effets d'une démission. Le salarié se voit condamner à rembourser à son ancien employeur l'indemnité de rupture conventionnelle, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis.

*Cass.soc 19 juin 2024 n°23-10817*

## L'actualité sociale en bref...

- **Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations** : le ministère du travail vient de publier sur son site internet un guide à destination des CSE pour la prévention du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations. Le guide rappelle les définitions des comportements, mais aussi les moyens d'actions des élus dont le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-cse-prevention-lutte-racisme-antisemitisme-discriminations.pdf>);

- **Propos à connotations sexuelles et agissements sexistes**: après avoir rappelé l'interdiction des agissements sexistes posée par l'article L 1142-2-1 du Code du travail, et l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, la Cour de cassation valide le licenciement pour faute simple d'un salarié ayant eu un comportement inconvenant, notamment des propos répétés à connotation sexuelle, sexistes, insultants, humiliants et dégradants à leur égard de plusieurs de ses collègues de sexe féminin. Le fait que l'employeur est toléré ce type de comportement par le passé n'invalide pas le

licenciement (Cass. soc. 12 juin 2024, n° 23-14292 );

- **Liste des salariés exposés aux CMR**: un décret du 5 avril dernier laisse 3 mois aux employeurs, soit jusqu'au 5 juillet 2024 pour établir la liste des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Cette liste indique, pour chaque travailleur, les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition. (*Article R4412-93-1 du Code du travail*);

- **Réforme de l'assurance chômage**: le projet de décret du 5 juin 2024, prévoit un durcissement des conditions d'indemnisation qui serait applicable à compter du 1er décembre 2024, nous reviendrons sur ces nouvelles mesures après publication du décret.