

La plume de l'alouette



JANVIER 2025



Belle Année 2025 à tous !

P. 2/3

QUE FAIRE EN TANT QU'ÉLU OU SALARIÉ EN CAS DE PROPOS RACISTES, HOMOPHOBES OU TRANSPHOBES ?

P. 3

ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL

RÉFORME DU PLAN COMPTABLE GÉNÉRAL

P. 4

« LE NOUVEAU GUIDE DU CSE » PRINTEMPS 2025

Les événements en 2024 ont été nombreux et non des moindres, pour le meilleur mais aussi pour le pire... avec des conséquences qui vont se prolonger en 2025 : au niveau national, instabilité politique et économique aux lourdes conséquences et incertitudes, amplifiées par la situation internationale instable...¹

2024, c'est aussi l'année de moments humains et d'instantanés de justice qui resteront dans nos mémoires et qui a permis la mise en lumière d'un sujet -oh combien sensible- celui du consentement et des violences sexuelles, grâce au courage d'une femme, **Gisèle PELICOT**. Du courage, il en a fallu pour accepter la publicité des débats d'une affaire aussi intime **pour que personne ne puisse dire qu'il ne savait pas...**

Gisèle PELICOT a porté la voix de toutes les victimes, remplissant un objectif bien supérieur à son intérêt personnel : **éveiller les consciences**.

D'autres acteurs du monde judiciaire ont aussi joué leur rôle, à l'instar de la Cour de cassation dans l'affaire des écoutes, faisant mentir, au moins en partie, Jean de la Fontaine² ou du Conseil d'Etat, juge de l'inaction climatique de l'Etat.

Alors s'il est compréhensible d'être pessimiste au regard de l'actualité, il y a aussi des lueurs d'optimisme quand on constate que le système juridictionnel fonctionne : bon fonctionnement rendu possible grâce à l'investissement de chacun de ses acteurs, magistrats, greffiers... Quand chaque rouage joue son rôle, la justice peut être rendue...

Être Avocat, c'est vouloir être un des rouages essentiels de ce pilier de la démocratie, mais aussi être une forme de contre-pouvoir.

ATLANTES s'engage pour 2025 à pleinement jouer son rôle d'Avocat, Défendre ceux qui se trouvent dans la position de faiblesse, les travailleurs (saliés, agents de la fonction publique, travailleur des plateformes...) et leurs représentants..., et faire en sorte que le système démocratique fonctionne et garantisse le respect des droits et libertés, dans un monde inquiet et en mouvement, confronté aux défis de la justice sociale, des changements climatiques, des nouvelles technologies...

Nous tenons à vous remercier pour la confiance que vous nous accordez. Votre engagement et votre détermination à défendre vos droits demeurent une source d'inspiration, afin qu'ensemble, nous continuions à œuvrer pour un avenir plus juste et équitable.

Dans cet engagement, le cabinet ATLANTES et tous les collaborateurs, vous souhaitent une très bonne année 2025, synonyme de courage, victoires et réussites, mais aussi de partages et sérénité.

Evelyn BLEDNIAK / Laurence CHAZE / Diego PARVEX

Avocats Associés

¹ - <https://news.un.org/fr/story/2024/10/1149996>

² - Les Animaux malades de la Peste (Jean de La Fontaine, livre VII - 1) : « selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir ».



www.atlantes.fr

ASSISTANCE • CONSEIL • NÉGOCIATION • CONTENTIEUX • FORMATION

RETROUVEZ-NOUS sur LinkedIn



Que faire en tant qu'élu ou salarié en cas de propos racistes, homophobes ou transphobes pour défendre ses droits ?

Selon les services statistiques du ministère de l'intérieur, 15 000 infractions à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux ont été enregistrées par les services de police et de gendarmerie en 2023. Après une hausse modérée entre 2021 et 2022 (+5%), le nombre de crimes et délits à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux enregistré a très fortement augmenté en 2023 (+32%)¹.

Quant aux infractions anti-LGBT+, 4 560 ont été enregistrées en 2023 par les services de police et de gendarmerie sur le territoire français. Cette hausse de 13% des infractions anti-LGBT+ s'inscrit dans une tendance de forte progression des actes à caractère homophobes depuis 2016².

Dans ce contexte sociétal, le milieu du travail n'est pas épargné, les agressions physiques et verbales xénophobes, homophobes et transphobes en entreprise se sont intensifiées. C'est pourquoi nous consacrons un article à la défense des droits de ces personnes et nous encourageons les représentants du personnel à agir en cas d'incident.

Le Code du travail prohibe la discrimination en raison de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race³ et la jurisprudence est abondante sur le sujet. A titre d'exemple, a été jugé comme discriminatoire le fait de demander à un salarié de dehors de tout élément le justifiant, de se faire prénommer Laurent à la place de son vrai prénom Mohamed⁴ ; le fait de désigner une salariée, soit directement devant elle, soit en son absence, comme « la libanaise »⁵ ; le refus de recruter une salariée en raison de ses origines maghrébines⁷.

Le Code du travail prohibe également les discriminations en raison, d'une part, de l'orientation sexuelle et, d'autre part, de l'identité de genre⁷. La jurisprudence européenne a œuvré sur le sujet et a permis de faire bénéficier aux salariés homosexuels pacés des avantages conventionnels prévus pour les salariés hétérosexuels mariés, à une époque où le mariage pour tous n'existait pas⁸. La légalisation du mariage pour tous⁹ a permis d'entériner définitivement cette inégalité, cette loi a également instauré la possibilité pour un salarié homosexuel de refuser d'être muté dans un État incriminant l'homosexualité¹⁰.

Une décision récente du Conseil de prud'hommes d'Angers a jugé que le licenciement d'une salariée transgenre employée par une entreprise de fast-food, qui avait fait

l'objet de brimades et de remarques sur son apparence de la part de sa hiérarchie, constituait une discrimination en raison de son identité de genre. En l'espèce, il avait été interdit à ses collègues d'utiliser son prénom féminin et de la désigner au féminin, des restrictions lui avaient été imposées quant à l'usage du maquillage et à l'expression de sa revendication de genre sans que des raisons objectives liées à la nature des tâches relatives à son poste de travail ne les justifient pleinement¹¹. C'est l'une des premières condamnations de comportements transphobes au travail.

QUELLES ACTIONS POSSIBLES POUR LE SALARIÉ ?

La victime de discrimination **peut agir devant les juridictions pénales**. Le dépôt de plainte a pour objet l'obtention à la fois de la condamnation pénale par le tribunal correctionnel de l'auteur de la discrimination et la réparation du préjudice qu'il a occasionné. Devant le juge répressif, le coupable risque jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende¹².

La victime **peut également agir devant le conseil de prud'hommes**. L'action devant le CPH peut être intentée, non seulement par tout salarié de l'entreprise victime de discrimination, mais également par des candidats évincés ou d'anciens salariés. L'action devant le CPH vise à obtenir des dommages-intérêts ou à faire annuler la décision qui a été prise ou les deux à la fois.

Le salarié victime de discrimination bénéficie d'une protection particulière : la loi protège du licenciement le salarié qui saisit le juge d'une action en discrimination¹³. Le salarié bénéficie d'une sorte « d'immunité » lorsqu'il intente une action en justice contre son employeur.

La victime **peut saisir le Défenseur des droits**, il appréciera le bien-fondé de sa réclamation grâce à ses moyens d'information étendus (enquête, communication de document, mise en demeure, vérification sur place). Il peut faire des recommandations ou enjoindre à l'employeur de prendre, dans un délai déterminé, les mesures nécessaires. Le Défenseur peut décider de rendre publics ses avis, recommandations ou décisions. Il peut intervenir au procès pour présenter des observations écrites ou orales.

Il existe une plateforme d'accompagnement du Défenseur des droits sur les discriminations¹⁴, les juristes du Défenseur des droits écoutent et accompagnent gratuitement les victimes de discrimination.

1 - Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), « Les atteintes à caractère raciste, xénophobe, ou antireligieux en 2023 » Interstats Info Rapide 34, paru le 20 mars 2024.

2 - Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), « Les atteintes anti-LGBT+ enregistrées en 2023 », Interstats Info Rapide 38, paru le 16 mai 2024.

3 - Article L. 1132-1 du Code du travail.

4 - Cass. soc., 10 nov. 2009, no 08-42.286.

5 - Cass. soc., 20 sept. 2023, no 22-16.130.

6 - Cass. soc., 18 janv. 2012, no 10-16.926.

7 - Article L. 1132-1 du Code du travail.

8 - CIUE, 12 déc. 2013, aff. C-267/12 ; Cass. soc., 9 juill. 2014, no 10-18.341 ; Cass. soc., 9 juill. 2014, no 12-20.864.

9 - Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013.

10 - Article L. 1132-3-2 du Code du travail.

11 - Cons. prud'h. Angers, 24 juin 2024, no 23/003421.

12 - Article 225-1 du Code pénal. Cette sanction n'est toutefois pas applicable à toutes les mesures discriminatoires. Elle est en effet limitée à l'embauche, aux sanctions disciplinaires et au licenciement (article 225-2).

13 - L'article L. 1134-4 du Code du travail ; Cass. soc., 6 févr. 2013, no 11-11.740 ; Cass. soc., 13 janv. 2021, no 19-21.138.

14 - Par téléphone au 3928 ou par le tchat sur antidiscriminations.fr.

15 - Article L. 2312-59 du Code du travail

16 - Article L. 8112-2 du Code du travail.

17 - Article L. 8113-5 du Code du travail.

QUELLES ACTIONS POSSIBLES POUR LE CSE ?

Les membres du CSE peuvent **exercer le droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, ou aux libertés individuelles pouvant notamment résulter de toute mesure discriminatoire « **en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement**¹⁵ ». Ce droit d'alerte est l'outil le plus approprié et le plus efficace car il permet au CSE d'être associé à l'enquête qui va suivre et ainsi d'être présent tout au long de la procédure pour le salarié victime.

Rappelons que ce droit d'alerte peut s'exercer individuellement sans formalisme particulier, un écrit reste à privilégier pour avoir une preuve de la démarche.

Les membres du CSE peuvent également **solliciter l'inspection du travail**, les inspecteurs du travail ont la possibilité de relever directement par voie de procès-verbal des infractions de discrimination prévues aux 3^o et 6^o de l'article L. 225-2 du Code pénal – refus de stage, refus d'embauche, sanction, licenciement¹⁶. Leur droit de communication est par ailleurs élargi, ils peuvent avoir accès à tout document utile dans le cadre d'une enquête de discrimination¹⁷.

Peu importe que le salarié fasse le choix d'une défense individuelle ou collective, les faits de discriminations ne doivent pas rester impunis. Le CSE peut proposer des actions de sensibilisation sur le sujet afin de créer un climat respectueux et de mettre en confiance les éventuelles victimes pour recueillir leurs témoignages

Alison VILLIERS / Juriste région ouest

L'ANI du 14 novembre 2024 « Evolution du dialogue social » : la fin de la limite des 3 mandats

LE 14 NOVEMBRE 2024 ont été conclus 3 ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS :

- Avenant sur l'assurance chômage portant modification des règles d'indemnisation compte tenu du décalage de l'âge légal de départ en retraite.
- L'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, entendez "en faveur des séniors" avec des mesures telles que des entretiens professionnels renforcés, la création du contrat de valorisation de l'expérience, le rétablissement de la retraite progressive à 60 ans, des nouvelles obligations de négociation...
- L'accord relatif à l'évolution du dialogue social.

Ces accords en tout état de cause devront faire l'objet d'une transposition législative.

Quel est le contenu de ce dernier accord intéressant les élus et organisations syndicales ?

Depuis les ordonnances Macron 2017, les membres élus du CSE ne peuvent effectuer plus de trois mandats successifs, excepté dans les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2314-33).

L'accord en son article 2, signé de toutes les organisations syndicales, entend supprimer cette limite afin de permettre « **le renouvellement des représentants du personnel dans les meilleures conditions possibles, en préservant l'expérience et les compétences acquises, dans un objectif d'amélioration de la qualité du dialogue social** ».

La réalité est que les élus sont moins nombreux à chaque cycle électoral (- 23,4 % sur le dernier cycle dans les entreprises de plus de 300 salariés ; proportion de carences totales de candidatures en augmentation passant de 53,7 % à 67,8 % d'un cycle à l'autre) et qu'une telle mesure peut permettre aux syndicats d'envisager plus sereinement le prochain cycle électoral.

Espérons que la négociation prévue pour 2025 sur la valorisation des parcours syndicaux afin de susciter des vocations ou à tout le moins porter le message selon lequel être représentant du personnel ne signifie pas nécessairement une rupture de carrière, soit porteuse !



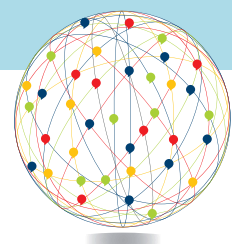
RÉFORME DU PLAN COMPTABLE GÉNÉRAL

De nouvelles règles comptables entrent en vigueur dans les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2025.

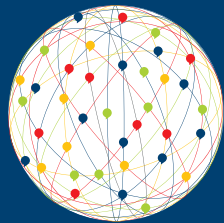
La présentation des comptes des entreprises va s'en trouver modifiée.

QUELS IMPACTS ÉVENTUELS SUR LE CALCUL DE LA RÉSERVE DE PARTICIPATION ?

>> UN DOCUMENT ATLANTES SERA DISPONIBLE D'ICI LE **15 FÉVRIER 2025**



1 - Dares résultats n° 15, Les élections professionnelles dans le secteur privé, févr. 2024



ATLANTES

AVOCATS

Événement ATLANTES Printemps 2025



«Le nouveau guide
du CSE» à jour des
textes applicables
à compter du
1^{er} janvier 2025

Pour plus
d'information,
nos avocats et juristes
sont à votre écoute
T. 01 56 53 65 00
contact@atlantes.fr

Plus que jamais à vos côtés,
Toute l'équipe Atlantes Avocats

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance

au quotidien : 01 56 53 65 10



Rendez-vous sur
et sur notre Appli
mobile

www.atlantes.fr



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Art(page).

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 13 rue Martin Bernard - 75013 PARIS (RCS de Paris n°445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).