

## Au sommaire :

I – Mise à la retraite

II - Egalité de traitement

III - Modalités de mise en œuvre de la mobilité internationale des alternants

IV - Discrimination syndicale pour absence de transmission du programme de formation

## - Les actualités du Droit du travail –

### I - Mise à la retraite

*(Cass.soc. 27 novembre 2024 n°22-13.694)*

Un employeur ne peut pas invoquer l'âge de son salarié (70 ans) pour procéder à une mise à la retraite d'office si ledit salarié avait déjà atteint cet âge au moment de son embauche.

Une mise à la retraite demeure possible si le salarié, lors de son embauche, avait seulement atteint l'âge légal de départ à la retraite. Vigilance donc sur l'âge et le contexte d'embauche avant de prendre toute décision de mise à la retraite !

### II - Egalité de traitement

*(Cass.soc, 4 décembre 2024, n°23-13.829)*

Ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement une prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat («PEPA») prévoyant, pour les seuls salariés en télétravail, une modulation au prorata du nombre de jours travaillés sur site.

Cet arrêt ouvre ainsi la possibilité, selon les circonstances, d'envisager de prendre en compte le nombre de jours travaillés sur site des salariés en télétravail pour l'octroi de certains périphériques de rémunération.

## - Les actualités du Droit de la formation -

### III - Précisions sur les modalités de mise en œuvre de la mobilité internationale des alternants

Le décret n° 2024-1148 du 4 décembre 2024 *relatif à la mobilité à l'étranger des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation* a été publié au journal officiel du 5 décembre 2024.

Il précise les modalités de mise en œuvre de la mobilité des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation dans ou hors de l'Union européenne.

Pour rappel, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an, ni la moitié de la durée totale du contrat. Dans ce cas, les conditions de mise en œuvre de la mobilité de l'apprenti à l'étranger sont prévues par une convention conclue entre les parties au contrat d'apprentissage, le CFA en France et la structure ou, le cas échéant, les structures d'accueil à l'étranger. La mobilité est réalisée dans le cadre d'une mise en veille du contrat ou d'une mise à disposition de l'apprenti auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

Par dérogation, la convention de mise en veille peut n'être signée qu'entre les parties au contrat d'apprentissage et le CFA en France, lorsqu'il est établi que l'apprenti bénéficie, conformément aux engagements de l'employeur de l'Etat d'accueil (qui n'est alors pas nécessairement signataire de la convention), des garanties suivantes :

- la connaissance des dates de début et de fin d'accueil en entreprise ;
- la cohérence entre l'objet de la formation et la nature des tâches qui lui sont confiées en lien avec la certification visée, objet du contrat d'apprentissage ;
- la connaissance du ou des lieux de travail ;
- l'identification des personnes chargées de suivre le déroulement de sa mobilité au sein de l'entreprise d'accueil et la définition des modalités de suivi ;
- une communication préalable du rythme de travail et des congés ;
- une description des équipements et produits utilisés et des engagements de l'entreprise d'accueil en matière de prévention des risques professionnels lorsque celle-ci se situe en dehors de l'union européenne ;
- le cas échéant, la description des modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ainsi que l'existence d'une assurance en matière de responsabilité civile ou d'une couverture des risques équivalents.

Ces garanties doivent figurer sur un ou plusieurs documents signés par l'employeur de l'Etat d'accueil et le bénéficiaire de la mobilité et, si nécessaire, par le CFA en France, s'agissant de la cohérence entre l'objet de la formation et la nature des tâches, ainsi que des modalités de suivi et des modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger.

Les mentions relatives tant à la convention signée dans le cadre d'une mise à disposition de l'apprenti auprès d'une structure d'accueil à l'étranger que la convention signée entre l'apprenti, l'employeur en France et le centre de formation d'apprentis français et la convention de partenariat sont également précisées.

Des garanties doivent également être apportées pour le salarié en contrat de professionnalisation et les mentions devant figurer au sein de la convention sont également précisées (cf. articles R. 6325-33 et suivants du Code du travail).

## IV - Discrimination syndicale pour absence de transmission du programme de formation

Cass. ch. Soc., 11 décembre 2024, n° 22-23.302

Un salarié, embauché en CDI par une société relevant de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, a été élu en tant que titulaire à la délégation unique du personnel.

Ce dernier a saisi la juridiction prud'hommal en raison notamment des discriminations qu'il aurait subies.

La cour d'appel l'a débouté de ses demandes alors que, selon le salarié, l'absence de transmission du projet de formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination syndicale.

Ce motif a été retenu par la Cour de cassation qui a confirmé l'existence d'une discrimination syndicale en l'absence de transmission de ce programme de formation.