



ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-
Octobre 2023

✓ ACTUALITE SOCIALE

- Actualisation du plafond de sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024 :

Selon un communiqué du BOSS du 12 octobre 2023, celui-ci devrait augmenter de 5,4% et s'établir comme suit :

Annuel	46 368 €
Trimestriel	11 592 €
Mensuel	3 864 €
Quinzaine	1 932 €
Hebdomadaire	892 €
Journalier	213 €
Horaire	29 €

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss/2023/octobre/le-plafond-de-securite-sociale-a.html>

- Une incertitude qui persiste sur le caractère exclusif ou non de la présomption de démission :

Créée par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 et prévue à l'article L. 1237-1-1 du Code du travail, la présomption de démission a pour finalité, selon le Ministère du travail, de « *se substituer à la procédure de licenciement pour faute pour abandon de poste* ». Dans un questions-réponses par la suite supprimé, le Ministère avait affirmé le caractère exclusif de ladite présomption et écarté toute possibilité de licencier en cas d'abandon de poste.

Interrogé sur le sujet par le député Romain Daubié dans le cadre d'une question écrite au gouvernement, le Ministère refuse de prendre position et ce en raison d'un contentieux en cours sur ce sujet devant le Conseil d'Etat. Olivier Dussopt considère qu'il serait « *prématuré de se prononcer sur l'issue à donner à la suite de ces affaires* » (Réponse ministérielle n°11927, JOAN, 24 oct. 2023).

Affaire à suivre donc...

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-11927QE.htm>





- **Informations sur la relation de travail, de nouvelles obligations pour les employeurs au 1er novembre 2023 :**

Un décret du 30 octobre 2023 (n°2023-1004, JO 31 oct.), pris en application de la loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne détaille la liste et les modalités des informations que les employeurs doivent communiquer à leurs salariés à compter du 1^{er} novembre 2023 sur les éléments clés de la relation de travail.

Ces éléments doivent porter à minima sur l'identité des parties, le lieu de travail, la durée du travail, la durée de la période d'essai... Cette obligation d'information est renforcée pour les salariés qui partent à l'étranger, notamment dans le cadre d'un détachement.

Le décret apporte des précisions sur les modalités et les délais de transmission de l'information, pour les salariés nouvellement embauchés, mais aussi pour les salariés dont le contrat est en cours au 1^{er} novembre.

Enfin, le décret détaille les modalités selon lesquelles les salariés en CDD ou en intérim sont informés sur les postes à pourvoir en CDI : à condition de justifier d'une ancienneté d'au moins 6 mois, ceux-ci seront autorisés à demander à leur employeur ou à l'entreprise utilisatrice, par tout moyen donnant date certaine à sa réception, la liste des postes à pourvoir. L'employeur ou l'entreprise utilisatrice devra alors répondre par écrit dans un délai d'un mois.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=I5fO-elHctwclW7Awqb11J0wjbRAdl--KsqwyWyk1c=>

- **La DGT rappelle le déroulement des enquêtes en cas d'accident du travail grave ou mortel :**

Dans une instruction relative aux enquêtes accidents du travail mortels ou graves et à la circulation de l'information du 28 septembre 2023, la DGT rappelle que dans le cas d'un tel accident, l'inspection du travail doit intervenir sur place le plus rapidement possible pour mener une enquête comportant des auditions et des vérifications, et ce en lien étroit avec les représentants du personnel. A cette fin, les employeurs doivent donc, sous peine d'amende, informer au maximum dans un délai de 12 heures l'inspection du travail en cas de survenance d'un tel accident.

✓ **JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE**

- **Congés payés** : première application des règles issues du revirement de jurisprudence du 13 septembre 2023 en matière de congés payés (CA Paris, 27 septembre 2023, pôle 6 chambre 9, n° RG 21/01244)

Sans surprise, les juges appliquent les nouvelles règles issues des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 en matière de congés payés.

Ainsi, la Cour d'appel de Paris, sur le fondement de la jurisprudence de la CJUE, accorde à une salariée une indemnité de congés payés au titre d'arrêts de travail « pour les années 2018 à novembre 2020 ».





- **Droit à la preuve** : l'employeur peut produire en justice des éléments du compte Messenger d'un salarié (Cass. soc. 4 octobre 2023, n°22-18.217)

Selon une jurisprudence désormais établie, l'employeur peut utiliser, au soutien d'un licenciement disciplinaire, des éléments extraits du profil, même privé, d'un salarié sur un réseau social dès lors que cette production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte à la vie privée qui en résulte est proportionnée au but poursuivi. La Cour de cassation rappelle ces principes dans cet arrêt en acceptant comme moyen de preuve des photographies issues d'un compte Messenger. En l'espèce, ces photos permettaient à l'employeur de démontrer qu'une infirmière, sur le temps et le lieu de travail, avait organisé des soirées alcoolisées et des séances photos en maillot de bain.

La Cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation juge ces éléments indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnés au but poursuivi, en l'occurrence « *la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la protection des patients confiés aux soins des infirmières* ».

<https://www.courdecassation.fr/decision/651d0113fe8d588318c1ac1e>

- **Utilisation de la langue française dans l'entreprise** : les objectifs doivent être fixés en français, même si l'anglais est utilisé dans l'entreprise (Cass. soc. 11 octobre 2023, n°22-13.770)

La Cour de cassation fait application des dispositions de l'article L. 1321-6 al. 2 du code du travail selon lesquelles tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français. C'est le cas notamment du document fixant les objectifs d'un salarié déterminant sa rémunération variable, et ce même si l'anglais est couramment utilisé dans l'entreprise et par le salarié lui-même.

De tels documents, non rédigés en français, sont inopposables au salarié, ce qui, l'espèce lui a permis de réclamer un rappel de rémunération variable au taux maximal.

La jurisprudence est donc particulièrement ferme sur ce sujet, n'admettant que deux exceptions, rappelées dans l'arrêt du 11 octobre : les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers n'ont pas à être rédigés en français.

<https://www.courdecassation.fr/decision/65265beafe43be831806aac5>

- **Egalité salariale** : la possession d'un diplôme plus élevé et d'une plus grande expérience ne suffit pas à justifier une inégalité de traitement postérieurement à l'embauche (Cass. soc. 11 octobre 2023, n°22-17.222)

En l'espèce, une salariée, embauchée au même salaire que des salariés disposant de diplômes plus élevés, avait connu une évolution de carrière moins favorable que ces derniers.

La Cour de cassation rappelle que si un diplôme plus élevé ou une plus grande expérience peuvent justifier une différence de salaire à l'embauche c'est à la condition qu'ils soient en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées. Mais en tout état de cause, ces éléments ne peuvent justifier une inégalité de traitement après l'embauche.

<https://juricaf.org/arrêt/FRANCE-COURDECASSATION-20231011-2217222>





- **Salarié protégé et modification du contrat ou des conditions de travail** : le statut protecteur acquis après l'entretien préalable s'impose à l'employeur (Cass. soc. 4 octobre 2023, n°22-12.922)

Bénéficie du statut protecteur le salarié qui se porte candidat aux élections professionnelles entre sa convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction et la notification de la sanction.

En l'espèce, l'employeur qui envisageait une mutation disciplinaire ne pouvait donc imposer à l'intéressé une modification de ses conditions de travail sans son accord. Il fallait donc se placer à la date du prononcé de la sanction pour déterminer si le salarié était protégé.

Il est à noter que la solution adoptée diffère de celle retenue jusqu'à présent en matière de licenciement puisque c'est à la date d'envoi de la convocation à entretien préalable qu'il faut se placer pour déterminer si l'employeur doit suivre la procédure d'autorisation (Cass. soc. 26 mars 2013, n°11-17.964).

<https://www.courdecassation.fr/decision/651d0103fe8d588318c1ac0e>

- **Salarié protégé** : précision sur les modalités d'assistance du salarié protégé (CE 13 octobre 2023, n°467113)

Dans le cadre d'une procédure de licenciement de l'unique salarié protégé de l'entreprise, le Conseil d'Etat énonce qu'il convient de faire application des modalités d'assistance prévues dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel.

Il faut donc faire mention dans la convocation de la possibilité pour ce salarié de se faire assister par un membre du personnel ou par un conseiller extérieur.

<https://juricaf.org/arret/FRANCE-CONSEILDETAT-20231013-467113>

- **Licenciement économique** : des résultats d'exploitation déficitaires ne suffisent pas à justifier le caractère sérieux et durable des pertes d'exploitation (Cass. soc. 18 octobre 2023, n°22-18.852)

Les difficultés économiques justifiant un licenciement économique peuvent être caractérisées par une série d'indicateurs listés à l'article L. 1233-3 du Code du travail : baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation. Si la loi a précisé les critères permettant de caractériser une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, elle ne l'a pas fait pour les autres critères. C'est donc au juge qu'il revient d'apprécier ces critères.

En l'espèce, des résultats d'exploitation déficitaires et des pertes sur trois années mais avec un chiffre d'affaires en hausse ne sont pas suffisants pour établir le caractère sérieux et durable des pertes d'exploitation dans le secteur considéré. La Cour d'appel aurait dû rechercher si l'évolution des pertes d'exploitation était significative.

<https://www.courdecassation.fr/decision/652f769db0532083189957ec>





- **Contrat de sécurisation professionnelle et grossesse** : l'adhésion au CSP ne permet pas d'éluder la protection liée à l'état de grossesse (Cass. soc. 4 octobre 2023, n°21-21.059)

Bénéficiaire de la protection prévue par l'article L. 1225-4 du Code du travail la salariée en état de grossesse médicalement constaté à la date d'expiration du délai dont elle dispose pour accepter ou refuser le CSP. L'adhésion à ce contrat, qui constitue une modalité de licenciement économique, ne caractérise pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Le licenciement est donc nul.

La solution retenue est identique à celle déjà posée à l'égard de la protection durant les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnel.

<https://www.courdecassation.fr/decision/651d00f9fe8d588318c1ac04>

✓ JURISPRUDENCE COLLECTIVE

- **Expertise du CSE** : contester le principe du paiement d'une expertise du CSE revient à en contester la nécessité (Cass. soc. 18 octobre 2023, n°22-10.761)

Deux expertises votées par le CSE (l'une en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et l'autre sur la politique sociale) sont contestées par l'employeur non au moment du vote des délibérations mais à réception de la facture définitive de l'expert, quelques semaines plus tard. L'employeur saisit le tribunal, estimant qu'il s'agit d'expertises libres (et donc à la charge financière du CSE) puisque lesdites expertises avaient été votées respectivement avant la transmission des comptes et le dépôt des documents d'information utiles dans la BDESE relatifs à la politique sociale. Il s'agit donc, selon l'employeur, d'expertises destinées à la préparation des travaux du CSE.

Le Tribunal judiciaire, suivi dans son raisonnement par la Cour de cassation, estime cependant que l'employeur est forclos dans la mesure où c'est le « *principe du paiement* » de l'expertise qui était en contesté et qu'il s'agissait donc d'une action en contestation, non pas du coût final, mais de la nécessité de l'expertise, laquelle doit être introduite dans les 10 jours de la délibération du CSE décidant de son recours.

<https://www.courdecassation.fr/decision/652f769fb0532083189957ee>

- **Mise en place de la base de données économiques, sociales et environnementales** : l'employeur n'est pas tenu d'engager une négociation préalable (Cass. soc. 4 octobre 2023, n°21-25.748)

La BDESE peut être instituée par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur en suivant alors les dispositions supplétives prévues par le Code du travail.





La question qui se posait était de savoir si la négociation était - comme dans d'autres matières telles que le vote électronique ou la détermination des établissements distincts - un préalable obligatoire, la mise en place unilatérale par l'employeur ne pouvant dès lors être mise en œuvre qu'en cas d'échec des négociations.

La Cour de cassation répond par la négative et énonce que la négociation préalable n'a pas de caractère obligatoire, l'employeur pouvant d'emblée décider de mettre en place la BDESE en appliquant les dispositions supplétives.

Cela s'explique par le cadre juridique contraint de la BDESE : en effet, à défaut d'accord, l'employeur doit appliquer les dispositions supplétives expressément prévues et largement détaillées par le Code du travail.

<https://www.courdecassation.fr/decision/651d00ffe8d588318c1ac0a>

