



ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-
Novembre 2023

✓ ACTUALITE SOCIALE

- Clarification du BOSS sur la rupture conventionnelle :

Dans une mise à jour du 28 novembre, le BOSS apporte une clarification concernant le régime d'assujettissement, en matière sociale, des indemnités de rupture conventionnelle individuelle, pour les ruptures conclues postérieurement au 31 août 2023. En effet, une ambiguïté dans la rédaction précédente pouvait laisser penser qu'il existait une différence de traitement entre les salariés, selon qu'ils pouvaient faire valoir ou non leurs droits à la retraite.

Désormais, le BOSS précise que pour l'ensemble des salariés, y compris ceux en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, les indemnités de rupture conventionnelle individuelle sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de deux plafonds annuels de sécurité sociale, sans prise en compte du caractère fiscalement imposable de l'indemnité.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024, définitivement adoptée par le Parlement le 4 décembre dernier, revoit de façon similaire les articles du Code de la sécurité sociale concernés.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/indemnite-de-rupture.html#titre-chapitre-4---rupture-conventionn>

- Une intervention du législateur en début d'année prochaine concernant la problématique congés payés/arrêt maladie :

La Première Ministre Elisabeth Borne a annoncé le 30 novembre dernier que le législateur devrait intervenir au cours du premier trimestre 2024 pour transposer dans le droit français la jurisprudence issue des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023. Elle s'est engagée à réduire au maximum l'impact de ces décisions pour les entreprises.

Olivier Dussopt, Ministre du travail, avait précédemment annoncé que deux pistes étaient envisagées :

- La restriction de l'acquisition de congés payés durant les arrêts de travail aux quatre semaines de congés prévues par le droit européen, en excluant ainsi la cinquième semaine prévue par le droit français ;
- L'encadrement des délais de report des congés payés acquis.





Il est à noter que, le 15 novembre dernier, la Cour de cassation a décidé de transmettre à la Cour de cassation deux questions prioritaires de constitutionnalité sur le sujet, mettant en jeu le droit à la santé et au repos et le principe d'égalité.

Une éventuelle déclaration de non-conformité emporterait abrogation des dispositions législatives litigieuses, ce qui contraindrait définitivement le législateur à intervenir.

Le feuillet continue donc...

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048430237?init=true&page=1&query=23-14.806&searchField=ALL&tab_selection=all

- **La loi « partage de la valeur » est publiée au Journal Officiel :**

La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur a été publiée au JO le 30 novembre. Elle transpose l'ANI du 10 février 2023 et prévoit de nouvelles obligations pour les employeurs :

- Les entreprises de 11 à 49 salariés remplissant certaines conditions devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, PPV...) ;
- Les entreprises d'au moins 50 salariés ont désormais l'obligation de négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice, ainsi que sur les modalités de partage de la valeur qui en découle, dès lors qu'elles ouvrent une négociation sur l'intéressement ou la participation. Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation et/ou d'intéressement au moment de l'entrée en vigueur de la loi seront tenues d'ouvrir cette négociation avant le 30 juin 2024. Celles qui prennent déjà en compte les bénéfices exceptionnels dans de tels accords ou qui appliquent une formule dérogatoire de participation plus favorable que la loi ne seront pas soumises à cette obligation de négociation.

La loi ouvre également la possibilité aux entreprises de moins de 50 salariés de choisir une formule dérogatoire de participation moins favorable que la formule légale, simplifiée sur plusieurs points les dispositifs de partage de la valeur et crée un PPVE (plan de partage de la valorisation de l'entreprise).

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000048480565?init=true&page=1&query=loi+n%C2%B02023-1107&searchField=ALL&tab_selection=all

- **De nouvelles obligations pour les employeurs au 1^{er} janvier 2024 en cas de refus de CDI après un CDD**

Après avoir été adoptée dans son principe dans le cadre de la loi Marché du travail, la nouvelle procédure à respecter par l'employeur en cas de refus d'un CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2024, selon un projet de décret transmis aux partenaires sociaux le 5 décembre dernier.

Des modalités spécifiques sont prévues pour faire la proposition de CDI au salarié (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge, délai...) ainsi que pour informer le pôle emploi en cas de refus du salarié (délai, éléments justificatifs...).





Rappelons que le refus de la proposition de CDI pourra avoir des conséquences sur l'ouverture du droit à l'allocation chômage, puisque le bénéfice de l'ARE ne sera plus ouvert aux salariés ayant refusé, au cours des douze mois précédents, deux propositions de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim.

- **JO 2024 : dérogation au repos hebdomadaire pour assurer les retransmissions et l'organisation**

Certaines entreprises, notamment dans l'audiovisuel, qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail en raison des jeux olympiques pourront, du 18 juillet au 14 août prochain, déroger à l'obligation d'accorder un repos hebdomadaire à leurs salariés, selon le décret n°2023-1078 du 23 novembre 2023.

En contrepartie, les salariés bénéficieront notamment d'un repos compensateur octroyé immédiatement après le 14 août 2023.

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000048453180?init=true&page=1&query=d%C3%A9cret+n%C2%B02023-1078&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Compte professionnel de prévention : les obligations des employeurs en janvier 2024 :**

Dans un communiqué du 27 novembre, l'Assurance maladie rappelle aux employeurs leur obligation de déclarer les salariés exposés à un ou plusieurs des six facteurs de risque professionnels en vigueur dans le cadre du compte professionnel de prévention (C2P), dès lors que cette exposition dépasse un certain seuil. La déclaration doit être effectuée au titre de la paie du mois de décembre 2023 via la DSN, soit au plus tard le 5 ou le 15 janvier 2024 selon l'effectif de l'entreprise.

- **Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) devrait être prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 :**

Un avenant à la convention du 26 janvier 2015, conclu le 15 novembre 2023, proroge le CSP, reportant le terme du dispositif du 31 décembre 2023 au 31 décembre 2024. Cet avenant doit encore être agréé.

- **DUERP : l'obligation de dépôt dématérialisé ne sera pas mise en œuvre dans l'immédiat**

Cette obligation, prévue par la loi Santé au travail, qui devait entrer en vigueur le 1^{er} juillet dernier pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au 1^{er} juillet 2024 pour les autres, présente un « bilan bénéfice-risque » négatif et ne sera donc pas mise en œuvre pour le moment. Le Ministre du travail annonce de nouvelles concertations sur le sujet (Rép. Min. n°8927, JO Sénat 30 novembre 2023).

✓ **JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE**

- **Frais de carburant payés par erreur :** le salarié doit rembourser les sommes indûment perçues (Cass. soc. 8 novembre 2023, n°22-10.384)

En l'espèce, une salariée utilise sa carte carburant professionnelle durant ses congés. Son employeur intente une action judiciaire en répétition de l'indu. La Cour d'appel le déboute de sa demande au motif que les règles d'utilisation de la carte carburant n'avaient pas été communiquées à la salariée (ou trop tardivement) et que celle-ci ignorait donc le caractère indu des sommes dépensées (!).





Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui rappelle que « *ce qui a été payé indûment est sujet à répétition* » et que « *l'absence de faute de celui qui a payé ne constitue pas une condition de mise en œuvre de l'action en répétition de l'indu* ». Peu importait donc en l'espèce que l'employeur ait omis de notifier les conditions d'utilisation de la carte carburant.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048389717?dateDecision=&init=true&page=1&query=22-10384&searchField=ALL&tab_selection=juri

- **Maladie professionnelle** : la réparation d'un préjudice lié à une maladie professionnelle ne dépend pas du juge prud'homal (Cass. soc. 15 novembre 2023, n°22-18.848)

Selon la Cour de cassation, si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale l'indemnisation des dommages nés d'une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Il en résulte que « *la réparation du préjudice allégué par le salarié du fait du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison du dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de travail invoqué au soutien de la reconnaissance d'une maladie professionnelle relève de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale* ».

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048430233?dateDecision=&init=true&page=1&query=22-18848&searchField=ALL&tab_selection=juri

- **Obligation de sécurité** : l'imprudence du salarié qui consomme de l'eau non potable ne suffit pas à décharger l'employeur de son obligation de sécurité (Cass. soc. 15 novembre 2023, n°22-17.733)

Viole l'article L. 4121-1 du Code du travail, en statuant par des motifs impropres à établir que l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié, la cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, retient que le salarié ne peut en imputer la faute à son employeur dès lors qu'il a manqué à une obligation de prudence élémentaire.

En vertu de l'article L. 4122-1, les salariés doivent veiller à prendre soin de leur santé et de leur sécurité. Toutefois cette obligation ne peut permettre à l'employeur d'atténuer sa responsabilité en cas de manquement à l'obligation de sécurité.

En l'espèce, l'affaire concernait un salarié qui avait consommé l'eau de ville en Haïti, alors qu'il était notoirement connu qu'elle n'était pas potable. L'employeur avait cependant fourni au salarié, selon ce dernier, un matériel de filtration de l'eau défectueux et s'était abstenu de lui porter assistance lorsqu'il avait contracté sa maladie.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048430235?page=1&pageSize=10&query=22-17733&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaginatio n=DEFAULT





- **Obligation de sécurité** : conclure un contrat avec un tiers ne libère pas l'employeur de son obligation de sécurité (Cass. 2^{ème} civ., 16 novembre 2023, n°21-20.740)

L'employeur ne peut s'affranchir de son obligation de sécurité par la conclusion d'un contrat prévoyant qu'un tiers assurera cette sécurité (en l'espèce, dans le cadre d'une émission télévisée, un accident mortel d'hélicoptère avait eu lieu, alors que l'employeur avait confié la sécurité du tournage et des vols à des professionnels). Conséquence : la faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue et il ne peut s'en exonérer en invoquant l'intervention de ce tiers.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048430343?page=1&pageSize=10&query=21-20740&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaginatio n=DEFAULT

- **Salariés protégés** : l'indemnisation du salarié en cas de résiliation judiciaire fondée sur le refus de le réintégrer après annulation de l'autorisation de licencier (Cass. soc. 8 novembre 2023, n°22-17.919)

Lorsque l'employeur ne satisfait pas à l'obligation de réintégration à la suite de l'annulation de l'autorisation de licenciement, sans justifier d'une impossibilité de réintégration, le salarié est en droit de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et cette résiliation produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, mais à la condition que le salarié soit toujours protégé au jour de sa demande de résiliation.

C'est cette dernière précision qu'apporte l'arrêt du 8 novembre dernier, qui détaille également l'indemnisation à laquelle a droit le salarié dans ce cadre : l'indemnité doit être égale à la rémunération que le salarié aurait perçu depuis de la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire jusqu'à la fin de la période de protection en cours, dans la limite de 30 mois.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048389682?dateDecision=&init=true&page=1&query=22-17919&searchField=ALL&tab_selection=juri

- **Licenciement économique** : le groupe de reclassement ne se limite pas aux entreprises relevant du même secteur d'activité (Cass. soc. 8 novembre 2023, n°22-18.784)

Dans les groupes de sociétés, le périmètre à prendre en compte pour l'exécution de l'obligation de reclassement regroupe l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité.

La Cour de cassation confirme la solution qu'elle avait déjà dégagée, avant l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, et qui est conforme à la nouvelle rédaction de l'article L. 1233-4 du Code du travail, qui a intégré le critère jurisprudentiel de permutabilité sans faire référence à la notion de secteur d'activité.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048389678?page=1&pageSize=10&query=22-18784&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaginatio n=DEFAULT





- **Comité de groupe** : une personne physique qui contrôle et dirige les entreprises composant le groupe peut être considérée comme une entreprise dominante (Cass. soc. 22 novembre 2023, n°22-19.282)

Si le contrôle des entreprises du groupe, exercé dans les conditions définies notamment aux I et II de l'article L. 233-3 du Code de commerce, peut émaner d'une personne physique, pour que cette personne physique puisse être qualifiée d'entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, à c'est à la condition que les droits de vote attachés aux participations ne soient pas exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dans lesquelles sont détenues les participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et que la personne physique, détentrice de tout ou partie du capital, s'imisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe.

Ainsi, pour retenir la qualification d'entreprise dominante s'agissant d'une personne physique (conditionnant la mise en place d'un comité de groupe, si elle a son siège social sur le territoire français), il faut rechercher si les sociétés du groupe sont sous le contrôle et la direction de cette personne physique, sous réserve que sa participation ne soit pas exclusivement financière.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00004846529?page=1&pageSize=10&query=22-19282&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

✓ JURISPRUDENCE COLLECTIVE

- **Elections professionnelles** : la saisine du DREETS sur la répartition du personnel et des sièges proroge de plein droit les mandats (Cass. soc. 8 novembre 2023, n°22-22.524)

La répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux doit être fixée par le protocole préélectoral. Si au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier mais qu'aucun accord n'a pu être trouvé sur ce point, l'employeur doit saisir l'autorité administrative (DREETS) qui décidera de cette répartition. Cette saisine a pour effet de proroger les mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La Cour de cassation précise dans cet arrêt que la règle de prorogation des mandats s'applique même lorsque le DREETS rejette la demande et refuse de procéder à la répartition demandée au motif de l'absence de tentative loyale de négociation.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048389680?page=1&pageSize=10&query=22-22524&searchField=ALL&searchType=ALL&tab_selection=all&typePagination=DEFAULT





- **PSE unilatéral et ordre des licenciements** : le Conseil d'Etat précise les règles de contrôle des critères d'ordre des licenciements (CE 31 octobre 2023, n°456332 et n°456091)

Dans deux arrêts, le Conseil d'Etat affine sa jurisprudence sur la portée du contrôle opéré par l'administration sur les critères d'ordre des licenciements retenus dans le document unilatéral fixant le contenu du PSE :

- Le DREETS doit s'assurer tout d'abord que le PSE comporte bien les quatre critères légaux.
- Il doit vérifier ensuite qu'ils ne sont pas discriminatoires et qu'ils ont pour objet de déterminer objectivement qui sera effectivement licencié, sans cibler a priori des personnes en particulier.
- S'agissant des qualités professionnelles, les éléments d'appréciation retenus peuvent différer selon les catégories professionnelles.
- L'employeur peut décider que l'appréciation des qualités professionnelles repose sur les entretiens d'évaluation et que les salariés qui n'ont pas pu être évalués obtiendront la moyenne des points obtenus par les autres salariés.
- En revanche, l'employeur ne peut pas faire reposer l'appréciation de ce critère sur la détention ou non d'un permis de conduire spécifique à certains équipements (CACES), alors que celui-ci n'est d'aucune utilité pour certaines catégories professionnelles, peu important qu'il corresponde aux besoins du repreneur de la société. Le risque serait sinon de cibler certains salariés, en fonction des besoins du repreneur.

Enfin, ces arrêts apportent une précision sur le contrôle du périmètre d'application des critères d'ordre : le contrôle de l'administration doit porter sur le périmètre d'application arrêté par le PSE et non sur le périmètre effectivement mis en œuvre par l'employeur dans le cadre du PSE (en l'espèce, les critères avaient vocation, selon le PSE, à s'appliquer au sein d'une zone d'emploi et l'employeur les avait appliqués au niveau de chaque agence).

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048373075?init=true&page=1&query=456091&searchField=ALL&tab_selection=all

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048300405?init=true&page=1&query=456332&searchField=ALL&tab_selection=all

- **L'action syndicale dans l'intérêt collectif de la profession** : comment s'exerce-t-elle en matière d'inégalité de traitement (Cass. soc. 22 novembre 2023, n°22-14.807 et n°22-11.238)

Dans deux arrêts, la Cour de cassation réaffirme les principes régissant la recevabilité d'une action en justice exercée par un syndicat au titre de l'intérêt collectif de la profession en matière d'inégalité de traitement :

- L'action visant à faire reconnaître l'existence d'une irrégularité au regard du principe d'égalité de traitement et à demander qu'il soit enjoint à l'employeur d'y mettre fin pour l'avenir est recevable ;
- En revanche, ne l'est pas l'action ayant pour objet d'obtenir du juge la condamnation de l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés. Cette action doit être intentée individuellement par les salariés.





Le premier arrêt concernait une prime de 13^{ème} mois dont les conditions d'attribution étaient jugées contraires au principe d'égalité de traitement selon un syndicat. Il a été jugé que l'action visant à faire juger que l'absence de versement à certains salariés était constitutive d'une inégalité de traitement était recevable, mais que celle tendant à faire ordonner la régularisation des situations individuelles des salariés concernés tant pour l'avenir que pour le passé était irrecevable.

Le second arrêt concernait les modalités de calcul des augmentations générales de salaire : l'action visant à déterminer un nouveau mode de calcul était recevable mais pas celle tendant à la rectification des bulletins de salaire.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048465533?page=1&pageSize=10&query=22-14807&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=n=DEFAULT

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048465531?page=1&pageSize=10&query=22-11238&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=n=DEFAULT

