



ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-
Décembre 2023

✓ ACTUALITE SOCIALE

- **Le SMIC horaire brut est porté à 11,65 € au 1^{er} janvier 2024 :**

Un décret du 20 décembre 2023 revalorise le SMIC de 1,13%, soit 11,65 € bruts par heure et 1 766,92 € bruts par mois.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048604676>

- **La nouvelle procédure en cas de refus de CDI après un CDD est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024**

La nouvelle procédure applicable lorsqu'un employeur envisage de recruter un salarié en CDD ou contrat d'intérim en CDI et lorsque ce dernier refuse la proposition (cf newsletter du mois de novembre 2023) est entrée en vigueur, après la publication d'un décret d'application du 28 décembre 2023.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048707198>

- **Le plafond de la sécurité sociale pour 2024 est officiellement fixé**

Un communiqué du BOSS avait annoncé les montants du plafond de la sécurité sociale pour 2024 (cf newsletter du mois d'octobre 2023). Un arrêté du 19 décembre 2023 les confirme officiellement.

Pour mémoire, le plafond annuel est porté à 46 368 €.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048708693>

✓ JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE

- **Revirement de jurisprudence concernant la preuve déloyale :** elle n'est plus systématiquement déclarée irrecevable (Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n°20-20.648)

La Cour de cassation, en assemblée plénière, décide de revenir sur sa jurisprudence de 2011 (Cass. ass. plén. 7 janvier 2011, n°09-14.316 et 09-14.667) et d'aligner le régime de la preuve déloyale sur celui de la preuve illicite, qu'elle a mis en place depuis 2020 sous l'impulsion de la jurisprudence de la CEDH.





Dorénavant, face à une preuve obtenue par un moyen déloyal (en l'espèce un enregistrement audio obtenu à l'insu du salarié), le juge devra vérifier qu'elle respecte les deux critères du droit à la preuve, soit :

- Être indispensable au succès de la prétention
- Et ne pas causer une atteinte disproportionnée – au regard du but poursuivi – au droit fondamental de la partie adverse

Une grande prudence s'impose : les employeurs sont conscients depuis longtemps qu'ils peuvent être enregistrés à leur insu par les salariés. Mais jusqu'à présent, de tels enregistrements étaient systématiquement déclarés irrecevables. Cela ne sera plus le cas désormais, ce qui doit conduire les entreprises à réfléchir à leurs pratiques internes : prohibition des téléphones portables lors des entretiens, formation des managers à la conduite des entretiens d'évaluation...

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048769030?init=true&page=1&query=+20-20648+&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Motif tiré de la vie personnelle et licenciement** : un licenciement disciplinaire ne peut être justifié que si un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail est caractérisé (Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n°21-11.330)

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

En l'espèce, une conversation privée (il s'agissait d'un échange privé sur un compte Facebook laissé ouvert dans lequel un salarié tenait des propos insultants à l'égard d'un de ses collègues concernant son orientation sexuelle, ainsi qu'à l'égard de son supérieur hiérarchique) qui n'était pas destinée à être rendue publique ne pouvait constituer un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048769031?dateDecision=22%2F12%2F2023&page=1&pageSize=10&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

- **Salarié protégé et statut de lanceur d'alerte** : pour en bénéficier, le salarié doit étayer ses accusations (CE 8 décembre 2023, n°435266)

Un salarié lanceur d'alerte ne peut bénéficier de la protection attachée à ce statut que s'il a agi de bonne foi. Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat estime que le salarié protégé qui met en cause de façon répétée son ancien supérieur, invoquant à son encontre des faits d'une particulière gravité, sans être en mesure de les étayer de quelque manière que ce soit ne peut être regardé comme ayant agi de bonne foi.

En l'espèce, le salarié accusait son ancien supérieur de « délit d'abus de bien social » résultant de « l'utilisation massive d'emplacement de parkings à des fins personnelles », dénonçait une « longue liste de délits », des « affaires de clientélisme, de népotisme, de conflits d'intérêts » et de « prise illégale d'intérêts ». Il l'avait qualifié, à deux reprises, de « truand corrompu ». Sollicité par la direction de l'éthique de l'entreprise – qu'il avait saisie – il n'avait donné aucune précision concernant ses accusations.





Le Conseil d'Etat en déduit que le salarié menait en réalité une véritable campagne de dénigrement et que la mauvaise foi de l'intéressé était ainsi caractérisée. Ce faisant, la juridiction administrative adopte une appréciation plus large que la Cour de cassation concernant la notion de bonne foi. Pour la Cour de cassation, la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance, par le salarié, de la fausseté des faits dénoncés. Pour le Conseil d'Etat le seul fait que le salarié ne soit pas en mesure d'étayer les faits (soit parce qu'il ne le peut pas, soit parce qu'il ne le veut pas) suffit à caractériser la mauvaise foi.

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048543155?dateDecision=&init=true&page=1&query=435266&searchField=ALL&tab_selection=cetat

- **Titre de séjour** : en l'absence de demande de renouvellement, le salarié doit être licencié dès son expiration et ne peut pas bénéficier de la prolongation de trois mois (Cass. soc. 29 novembre 2023, n°22-10.004)

Le salarié étranger qui a demandé le renouvellement de son titre de séjour peut, dans certains cas, continuer à travailler en France pendant une durée de trois mois après l'expiration de son titre.

Mais, comme le précise la Cour de cassation dans cet arrêt, cette tolérance administrative n'existe que si le salarié a effectivement entamé les démarches de renouvellement pendant le délai de deux mois précédant l'expiration de son titre. A défaut, l'employeur – qui ne peut ni engager, ni conserver à son service un travailleur étranger qui ne disposerait d'aucun titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France (article L. 8251-1 du Code du travail) – doit rompre le contrat de travail sans délai à l'expiration du titre.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048581551?dateDecision=&init=true&page=1&query=22-10004&searchField=ALL&tab_selection=juri

- **Inaptitude** : pas de dispense de reclassement lorsque le médecin mentionne que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi « sur le site » (Cass. soc. 13 décembre 2023, n°22-19.603)

En application des articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail, l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément soit que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé soit que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La Cour de cassation fait cependant une interprétation stricte de ces textes et dès lors que, par une mention complémentaire, le médecin du travail limite la dispense de recherche de reclassement à l'entreprise ou, comme en l'espèce, au site, cette mention prévaut et l'employeur n'est pas dispensé de rechercher un reclassement.

Les entreprises doivent donc être très attentives au libellé de l'avis et, en cas d'ambiguïté ou de doute sur sa portée, ne pas hésiter à solliciter des précisions auprès du médecin du travail.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048581722?page=1&pageSize=10&query=22-19603&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT





- **Congé de maternité et mesure préparatoire au licenciement** : la convocation à entretien préalable envoyée pendant la période de protection absolue s'analyse en une mesure préparatoire prohibée et entraîne la nullité du licenciement (Cass. soc. 29 novembre 2023, n°22-15.794)

La salariée en congé de maternité bénéficie d'une protection absolue pendant ledit congé ainsi que la période de congés payés qui y est éventuellement accolée. Pendant cette période un licenciement ne peut lui être notifié ni prendre effet, à peine de nullité. L'interdiction a également été étendue, sous l'influence du droit européen, aux actes préparatoires au licenciement, c'est-à-dire ceux généralement entendus comme caractérisant une volonté de licencier.

La Cour de cassation estime, dans cet arrêt, que la convocation à entretien préalable à licenciement pendant la période protégée révèle une intention manifeste de rompre le contrat, s'agissant d'un acte juridique qui a des conséquences, puisqu'il ouvre la procédure de licenciement. Il importait peu, en l'espèce, que la date de l'entretien soit fixée postérieurement à la période protégée.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048550340?page=1&pageSize=10&query=22-15794&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaginatio n=DEFAULT

✓ **JURISPRUDENCE COLLECTIVE**

- **Heures de délégation** : pas d'abus de droit dans leur utilisation (Cass. soc. 22 novembre 2023, n°22-19.658)

Les représentants du personnel peuvent librement utiliser leurs heures de délégation et notamment, les poser en une seule fois ou de façon fractionnée. Cette liberté d'utilisation ne doit cependant pas conduire à un abus de droit.

En l'espèce, le salarié posait systématiquement – et sans justification particulière – ses heures de délégation en dehors de son horaire habituel de travail, de sorte à interrompre son temps de repos obligatoire de 11 heures, ce qui avait pour conséquence d'empêcher sa prise de poste à l'heure prévue (l'employeur était alors tenu de le placer en autorisation d'absence rémunérée et de différer sa prise de poste). Une telle situation caractérise un abus de droit dont l'employeur peut obtenir réparation.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048465550?page=1&pageSize=10&query=22-19658&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaginatio n=DEFAULT

- **Représentant de section syndicale** : rappel sur les conditions de désignation (Cass. soc. 22 novembre 2023, n°23-12.596)

La désignation d'un RSS suppose l'existence d'une section syndicale, laquelle implique qu'elle ait au moins deux adhérents qui doivent être à jour de leurs cotisations au jour de la désignation.





C'est cette dernière précision que donne la Cour de cassation dans cet arrêt, qui précise également que sont sans incidence les dispositions statutaires accordant un éventuel délai pour le paiement de la cotisation. La conséquence, si les adhérents n'ont pas payé leurs cotisations au jour de la désignation, est l'annulation de cette dernière.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048465553?page=1&pageSize=10&query=23-12596&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaginatio n=DEFAULT

- **CSE central** : les règles de suppléance applicables au CSE le sont également au CSE central (Cass. soc. 6 décembre 2023, n°22-21.239)

Le Code du travail prévoit des règles de remplacement des élus titulaires au CSE lorsqu'ils sont amenés à quitter leurs fonctions en cours de mandat (article L. 2314-37). Il n'existe cependant pas de règles similaires pour les élus du CSE central. Dans cet arrêt, la Cour de cassation énonce que les modalités de remplacement prévues par ce texte doivent également s'appliquer aux élus titulaires du CSE central. La solution n'est pas surprenante, puisqu'elle avait déjà été adoptée pour le CE central.

En revanche, s'agissant des suppléants, le remplacement doit être prévu par convention ou accord collectif. A défaut, il n'y a pas de remplacement possible des suppléants en cas de cessation anticipée de leur mandat.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048550566?page=1&pageSize=10&query=22-21239&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaginatio n=DEFAULT

- **Garantie d'évolution salariale des représentants du personnel** : la comparaison doit être annuelle (Cass. soc. 20 décembre 2023, n°22-11.676)

Les représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30% de leur durée du travail bénéficient d'un mécanisme légal de garantie d'évolution de leur rémunération par comparaison avec la moyenne des augmentations générales et individuelles perçues par les salariés de même catégorie professionnelle et ayant une ancienneté comparable (article L. 2141-5-1 du code du travail). Ce mécanisme légal s'applique à défaut de convention ou d'accord collectif prévoyant un mécanisme de garantie d'évolution des rémunérations des intéressés.

La cour de cassation précise pour la première fois dans cet arrêt que cette comparaison doit s'effectuer chaque année et non, comme l'avait fait l'employeur en l'espèce, à la fin du mandat.

Elle précise également que le panel de comparaison doit comprendre les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable dans l'entreprise pour le même type d'emploi et engagés à une date voisine ou dans la même période.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048768947?init=true&page=1&query=22-11676&searchField=ALL&tab_selection=all

