



ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-
Juillet-août 2024

✓ ACTUALITE SOCIALE

- **La consolidation des rubriques du BOSS relatives à l'exonération applicable aux contrats d'apprentissage et au régime social applicable aux rémunérations des stagiaires est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2024**

A la suite des remarques résultant d'une consultation publique ayant pris fin le 12 juillet dernier, quelques paragraphes ont fait l'objet de clarifications à la suite de questions soulevées dans le cadre de cette consultation.

La rubrique relative au régime social applicable aux rémunérations des stagiaires se décompose en trois chapitres :

- 1° Stage en milieu professionnel ;
- 2° Chantiers et stages à caractère éducatif ;
- 3° Stage de la formation professionnelle continue.

La rubrique relative à l'exonération applicable aux contrats d'apprentissage se décompose également en trois chapitres :

- 1° Champ d'application ;
- 2° Modalité d'application de l'exonération de cotisations patronales ;
- 3° Modalité d'application de l'exonération de cotisations salariales.

- **Le décret n° 2024-853 du 30 juillet 2024 relatif au régime d'assurance chômage a été publié**

Ce décret prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation et de contributions du régime d'assurance chômage jusqu'au 31 octobre 2024.

- **L'arrêté du 22 août 2024 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus a été publié**

Cet arrêté fixe, pour la troisième période d'emploi, les taux de séparation médians de chaque secteur, en fonction desquels sont calculés les taux de contribution d'assurance chômage modulés des employeurs.

- Ces taux sont les suivants :
 - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac : 190,77 % ;
 - Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution : 54,42 % ;



- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques : 8,92 % ;
- Hébergement et restauration : 69,81 % ;
- Transports et entreposage : 42,83 % ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques : 90,94 % ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie : 89,36 %.

- **Le décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024 relatif à l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler et modifiant les conditions de délivrance des autorisations de travail a été publié**

Ce décret porte application des dispositions de l'article 34 de la loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024, qui crée une amende administrative remplaçant les contributions spéciales et forfaitaires et élargit le champ d'application de la sanction aux personnes ayant recours aux services d'un employeur de ressortissants étrangers non autorisés à travailler.

- **La note d'actualité de l'URSSAF du 30 juillet 2024 accorde un délai pour modifier les critères de versement des prestations servies aux salariés en lien avec les activités sociales et culturelles (ASC)**

Depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2024 (Cass. soc., 3 avr. 2024, n°22-16.812), le principe suivant a été posé : « *l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté* ».

Prenant acte de cette décision, l'URSSAF laisse aux CSE jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier, le cas échéant, les critères de versement de ces prestations.

✓ **JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE**

- **Rupture de la période d'essai** : si elle est notifiée après son expiration, elle constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse, indépendamment des motifs invoqués (Cass. soc., 3 juillet 2024, n°22-17.452)

De jurisprudence constante, la rupture de période d'essai après son expiration s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en raison de l'absence de motif fondé. Mais la solution est-elle différente, si l'employeur prend soin de détailler, dans la lettre de rupture, les motifs qui la justifie ?

La Cour de cassation vient de répondre par la négative en posant pour principe que la lettre de rupture de période d'essai tardive, même motivée, ne peut s'analyser en une lettre de licenciement.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049906518?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&init=true&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=3&pageSize=10&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typeRecherche=date



- **Formalisme de renonciation à la clause de non-concurrence** : attention à bien le respecter (Cass. soc., 3 juillet 2024, n°22-17.452)

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait que l'employeur pouvait lever la clause de non-concurrence « *par lettre recommandée avec AR dans un délai de 15 jours maximum suivant la notification de la rupture du contrat de travail* ». Or, l'employeur avait levé la clause en adressant un email.

A tort selon la Cour de cassation, qui considère que la renonciation – qui ne respectait pas le formalisme prévu – n'avait pas été valablement notifiée.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049906518?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&init=true&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=3&pageSize=10&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typeRecherche=date

- **Discrimination** : l'intervention du Défenseur des droits n'est pas contraire au principe du contradictoire (Cass. soc., 26 juin 2024, n°22-19.432)

Estimant notamment être victime d'une discrimination fondée sur l'origine, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale, puis postérieurement à son licenciement pour faute grave, le Défenseur des droits.

La Société soulevait l'irrecevabilité de l'intervention du Défenseur des droits qui avait déposé des observations devant le Cour d'appel, postérieurement à l'ordonnance de clôture. Dans ces conditions, elle estimait que n'ayant pu y répondre, cette intervention violait le principe du contradictoire.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande en considérant que le Défenseur des droits n'était pas une partie, de sorte qu'il n'était pas concerné par l'ordonnance de clôture.

La Cour de cassation valide la position des juges du fond en reprenant les constatations de ces derniers à savoir d'une part, l'absence de qualité de partie du Défenseur des droits et d'autre part, le fait que « *la société a été informée de son intention d'intervenir et des arguments déjà présentés par le Défenseur des droits devant le conseil de prud'hommes et que les pièces du Défenseur des droits ont été notifiées à la société par le salarié, de sorte que la société a pu répliquer de façon contradictoire aux observations et pièces émanant du Défenseur des droits* »

L'intervention du Défenseur des droits était donc bien recevable.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049857392?init=true&page=1&query=22-19.432&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Licenciement** : nullité pour violation de la liberté de témoigner en justice (Cass. soc., 10 juillet 2024, n°23-17.953)

Le Directeur commercial d'une société témoigne en justice dans le cadre du procès d'un autre salarié, et apporte dans ce cadre, des éléments concernant la commercialisation d'un produit par son employeur, les conditions dans lesquelles il a pu ou non procéder à des recherches et études de marché concernant cette commercialisation et les coûts en recherche et développement préalables à la commercialisation, tout en y ajoutant un jugement de valeur personnel aux fins de discréditer la gestion de l'entreprise.



Il est, pour ces faits, licencié pour violation de l'obligation de confidentialité. La Cour d'appel valide le licenciement, estimant que le licenciement n'est pas motivé par le fait qu'il ait en tant que tel apporté son témoignage mais par la violation de cette obligation précisément définie dans son contrat de travail.

A tort, selon la Cour de cassation, qui énonce qu'« en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire, est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur. (...) En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait été licencié pour avoir établi un témoignage en faveur d'une autre salariée dans le cadre d'un litige prud'homal opposant la société à cette dernière, par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

La Cour de cassation rappelle ainsi que ça n'est pas seulement le fait de témoigner qui bénéficie d'une protection, mais également, sauf mauvaise fois, le contenu du témoignage, et ce peu important les obligations prévues au contrat de travail.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049989278?init=true&page=4&query=&searchField=ALL&tab_selection=juri

- **Preuve déloyale** : un enregistrement réalisé à l'insu de l'employeur peut être admis à titre de preuve (Cass. soc., 10 juillet 2024, n°23-14.900)

Une salariée verse aux débats, dans le cadre d'un contentieux relatif à un harcèlement moral, l'enregistrement d'un entretien avec son employeur, réalisé à l'insu de ce dernier, afin de prouver qu'elle avait fait l'objet de pressions afin d'accepter une rupture conventionnelle.

La Cour d'appel écarte l'enregistrement au motif que la salariée avait d'autres moyens de preuve du harcèlement et qu'il n'était donc pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionné au but recherché.

A tort selon la Cour de cassation, qui après avoir rappelé le principe désormais bien établi : « En application des deux premiers de ces textes, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. »

Enonce qu'« en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de vérifier si la production de l'enregistrement de l'entretien du 1^{er} décembre 2014, effectué à l'insu de l'employeur, était indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement moral allégué, au soutien duquel la salariée invoquait, au titre des éléments permettant de présumer l'existence de ce harcèlement, les pressions exercées par l'employeur pour qu'elle accepte une rupture conventionnelle, et, dans l'affirmative, si l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »



Plus que jamais, l'employeur doit donc faire preuve de prudence lors des entretiens qu'il tient avec le salarié...

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049989189?init=true&page=1&query=23-14900&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Travail de nuit et préjudice nécessaire** : il n'existe pas de préjudice nécessaire en l'absence de suivi médical renforcé applicable au travail de nuit (CJUE, 20 juin 2024, n°C-367/23)

En l'espèce, un salarié réclamait notamment des dommages et intérêts au motif qu'il n'aurait pas bénéficié du suivi médical renforcé applicable en cas de travail de nuit. A défaut d'avoir justifié un quelconque préjudice, il était débouté en première instance et en appel.

Considérant que l'indemnisation de ce manquement ne nécessitait pas la preuve d'un préjudice, il s'était pourvu en cassation.

Dans cette affaire, la Cour de cassation avait posé deux questions préjudicielles à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) et notamment la suivante : « *L'article 9, paragraphe 1, sous a), de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales en vertu desquelles, en cas de manquement aux dispositions adoptées pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'évaluation gratuite de la santé du travailleur, le droit à réparation de ce dernier est subordonné à la preuve du préjudice qui aurait résulté de ce manquement ?* ».

La CJUE répond par la négative à cette question.

En conséquence, une réglementation nationale peut conditionner l'octroi de dommages et intérêts en cas de manquement au suivi médical renforcé à la preuve de l'existence d'un préjudice.

La solution est donc différente de celle adoptée en cas de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail pour laquelle aucun préjudice n'a besoin d'être démontré.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:62023CJ0367>

- **Conseiller du salarié et échéance du CDD** : précisions sur les règles applicables en la matière (Cass. soc., 10 juill. 2024, n°22-21.856)

Dans cet arrêt, la Cour de cassation prend soin de préciser les situations dans lesquelles la saisine de l'inspecteur du travail est nécessaire à l'échéance du CDD d'un salarié, conseiller du salarié.

A ce titre, elle précise qu'il convient de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail :

- en cas de rupture du CDD, quel que soit son motif de recours, d'un conseiller du salarié avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- ou à l'arrivée du terme du CDD, quel que soit, là encore, son motif de recours, lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement ;

- ou encore, à l'arrivée du terme, lorsqu'il s'agit de CDD conclus sur le fondement du 3° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (CDD saisonnier et d'usage).

En l'espèce, le CDD ne comportant pas de clause de renouvellement et le motif de recours étant un accroissement temporaire d'activité, l'autorisation de l'inspection du travail pour ce salarié, conseiller du salarié, n'était pas nécessaire.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049989201?init=true&page=1&query=22-21.856&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Visite de reprise** : l'organisation de la visite de reprise ne peut être subordonnée au retour préalable du salarié dans l'entreprise (Cass. soc., 3 juill. 2024, n°23-13.784)

En l'espèce, l'arrêt maladie d'un salarié prenant fin le 27 décembre 2017, ce dernier avait, le 19 décembre 2017, sollicité l'organisation de sa visite de reprise.

Faute pour son employeur d'avoir accédé à sa demande, il avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul et de demandes de rappel de salaires et dommages-intérêts au titre notamment d'un manquement à l'obligation de sécurité.

La Cour d'appel l'avait débouté de ses demandes et avait considéré que l'employeur était en droit de conditionner l'organisation de la visite de reprise au retour du salarié en entreprise, précisant que ce dernier n'avait pas « manifest[é] la volonté de reprendre le travail ».

La Cour de cassation censure le raisonnement tenu par les juges du fond et pose le principe selon lequel « l'initiative de la saisine du médecin du travail appartient normalement à l'employeur, dès que le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier de cet examen, en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé ».

Reprenant les constatations réalisées par la Cour d'appel, à savoir le fait que (i) le salarié avait informé son employeur de la fin de son arrêt de travail et qu'il (ii) avait sollicité l'organisation de la visite de reprise (sollicitation réitérée par la suite), l'employeur aurait dû procéder à cette organisation.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049906519?init=true&page=1&query=23-13784&searchField=ALL&tab_selection=all

✓ JURISPRUDENCE COLLECTIVE

Heures de délégation : l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire en l'absence de justification des circonstances exceptionnelles autorisant les heures de délégation dépassant le crédit d'heures légal, sous réserve de respecter la fraction saisissable du salaire (Cass. soc., 10 juill. 2024, n°23-11.770)

Ayant constaté le dépassement du crédit d'heures de son délégué syndical, une société avait informé le salarié qu'à défaut de justifier des circonstances exceptionnelles autorisant ce dépassement, elle procéderait à des retenues sur salaires.

Cette retenue a été contestée devant la juridiction prud'homale.



La Cour de cassation considère que « *le paiement indu par l'employeur d'heures de délégation dépassant le crédit d'heures légal dont dispose le salarié en tant que délégué syndical, en l'absence de justification de la part du salarié des circonstances exceptionnelles autorisant ce dépassement du crédit d'heures de délégation, ne constitue pas une avance sur salaire, de sorte que l'article L. 3251-3 du code du travail, exclusivement relatif aux avances en espèces consenties au salarié, n'est pas applicable et que la compensation, opérée lors d'une retenue sur salaire par l'employeur, peut s'appliquer dans la limite de la fraction saisissable du salaire en application de l'article L. 3252-2 du même code* ».

Faute pour le délégué syndical d'avoir justifié des circonstances exceptionnelles, l'employeur était en droit de procéder à une retenue sur salaire, sous la condition de respecter la fraction saisissable du salaire.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049989287?cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&page=1&pageSize=10&query=*&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT

- **Intérêt collectif de la profession et harcèlement moral** : lorsque les faits allégués au soutien d'un harcèlement moral sont en lien avec le mandat du salarié, le syndicat est recevable à agir en justice au titre de l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 22-22.803)

Afin de justifier sa demande au titre du harcèlement moral, un salarié invoquait « *l'aggravation de sa mise à l'écart à compter de sa désignation en qualité de membre du CHSCT en avril 2014, son exclusion de la distribution des plannings de travaux, le courrier d'alerte du syndicat adressé à l'employeur pour stigmatiser la « placardisation » dont il a fait l'objet depuis juin 2014 et les conclusions du rapport d'enquête établi à la demande du CHSCT en octobre 2018 stigmatisant le retrait de certaines tâches à des salariés ou la mise à l'écart de représentants du personnel* ».

Dans ces conditions, dès lors que les faits allégués étaient en lien avec le mandat du salarié, le syndicat était fondé à agir en justice en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049989193?init=true&page=1&query=22-22.803&searchField=ALL&tab_selection=all

- **Expertise pour risque grave** : l'expert habilité désigné par le CSE peut s'entretenir librement avec les salariés (Cass. soc. 10 juillet 2024, n°22-21.082)

Le CHSCT d'une société décide de recourir à une expertise pour risque grave sur le fondement de l'article L. 4614-12 1°. La société assigne le CHSCT et l'expert devant le président du tribunal judiciaire, aux fins de contester notamment le coût prévisionnel de l'expertise, qu'elle juge excessif, en particulier en raison de l'audition prévue des salariés. Selon la société, « *l'expert habilité ne dispose d'aucun droit à organiser des entretiens avec le personnel, sur le lieu de travail* ».

Le président du Tribunal judiciaire déboute la société, sur ce point, estimant que « *l'expertise ordonnée suite au constat de l'existence d'un risque grave pour l'ensemble des agents de la direction des ressources humaines de l'Hôpital qui se traduit par des risques psycho-sociaux et physiques et par la manifestation d'une souffrance au travail mise en évidence par de multiples faits, sans que les alertes préalables y aient mis un terme, impose que l'ensemble de la chaîne hiérarchique et organisationnelle, tous les intervenants en matière de santé au travail, les représentants du personnel et délégués syndicaux, de même que chacun des agents de la direction concernée, y compris les 6 agents ayant récemment quitté ses services, puissent être entendus s'il le souhaite* ».



La Cour de cassation valide ce raisonnement en énonçant que « *l'expert désigné dans le cadre d'une expertise pour risque grave, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, peut y procéder à la condition d'obtenir l'accord des salariés concernés ; en cas de contestation par l'employeur, il appartient au juge d'apprécier la nécessité des auditions prévues par l'expert au regard de la mission de celui-ci* ».

Cette solution apparaît transposable à l'expertise risque grave diligentée par un CSE en application de l'article L. 2314-94, 1° du Code du travail.

Elle est également à rapprocher d'un précédent arrêt (Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-10.293) rendu à propos de l'expert-comptable désigné en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, lequel, à l'inverse, n'est pas autorisé à auditionner les salariés sans l'aval de l'employeur. Des régimes distincts semblent donc devoir s'appliquer en fonction des types d'expertises.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049989191?init=true&page=1&query=22-21082&searchField=ALL&tab_selection=all

Bonne rentrée à tous !