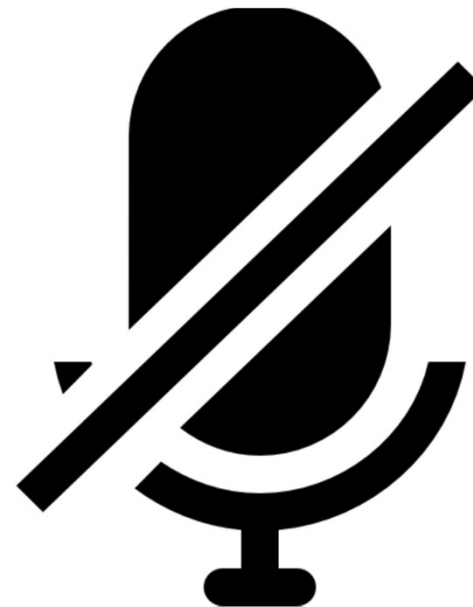


**Conférence ENOES
05 juillet 2023**





Merci de couper vos micros
sauf pour intervenir



**ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET
RÉGLEMENTAIRE 2023**



Loi « Marché du travail » : les mesures phares

(Loi n°2022-1598 publiée le 22 décembre 2022)



Restriction du droit aux allocations chômage / réduction de la durée d'indemnisation

Evolution de la formation professionnelle : accès simplifié à la VAE / expérimentation de la VAE inversée

CDD multi remplacement / déplafonnement des CDI intérimaires

Clarification des conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles

Zoom sur la présomption démission pour abandon de poste 1/2

➡ La nouvelle procédure de démission présumée en cas d'abandon de poste volontaire : qu'est-ce que c'est ?

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue au nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail met ce dernier en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et reprendre son poste:

*« Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, **est présumé** avoir démissionné à l'expiration de ce délai.*

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. »

Le décret fixe à **15 jours le délai minimal** donné au salarié par l'employeur pour reprendre son poste de travail après notification de la mise en demeure. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure. A défaut, le salarié sera exclu du bénéfice de l'assurance chômage.

Zoom sur la présomption démission pour abandon de poste 1/2

➡ Existe-t-il des exceptions à la mise en œuvre de la procédure de démission présumée ?

Oui, le décret indique qu'il s'agit « **notamment** » des cas suivants :

- raisons médicales ;
- exercice du droit de retrait ;
- exercice du droit de grève ;
- refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- refus d'une modification unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Zoom sur la présomption démission pour abandon de poste 2/2

Le flou et l'insécurité juridique quant à obligation pour l'employeur de mettre en œuvre la présomption de démission demeure ...

- ➔ Quid des CDD ?
- ➔ Quid des salariés protégés ?
- ➔ Quid du salarié qui revient durant le préavis ?
- ➔ Quid du salarié qui justifie son absence par un motif « *a priori* » non recevable ?
- ➔ A-t-on le choix entre licenciement pour faute et présomption de démission ?

Zoom sur les CDD multi-remplacements 1/2

Rappel : principe du CDD multi-remplacement

Avant la loi « Marché du travail »	Après la loi « Marché du travail »
L'embauche d'un salarié sous contrat à durée déterminée pour remplacer plusieurs salariés est interdite. Nécessité de respecter une carence (1/2 ou 1/3 de la durée du contrat précédent en fonction de sa durée < ou > à 14 jours)	A titre expérimental, dans les secteurs définis par décret, un seul contrat à durée déterminée ou contrat de mission peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés.

Décret n°2023-263 du 12 avril 2023 : 66 Secteurs définis par les conventions collectives énumérées en annexe du Décret et notamment :

- 3043 - Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés
- 1480 - Convention collective nationale des journalistes
- 2216 - Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- 1505 - Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé
- 3237 - Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé

Zoom sur les CDD multi-remplacements 2/2

Questions/Réponses du Ministère sur les CDD multi-remplacements

- ❑ Possibilité de prévoir un remplacement multiple par avenant à un CDD conclu antérieurement au 13 avril 2023
- ❑ Un CDD « multi-remplacements » conclu jusqu'au 13 avril 2025 peut continuer à produire ses effets au-delà de cette date
- ❑ Le CDD répond au formalisme obligatoire prévu par le code du travail mais doit préciser la durée correspondant à chaque remplacement
- ❑ Le nombre de personnes susceptibles d'être remplacées dans le cadre du CDD « multi-remplacements » n'est pas limité
- ❑ Le contrat a pour objet de remplacer des salariés dont les absences sont concomitantes ou immédiatement successives. Dès lors, il n'est pas possible de conclure un contrat pour remplacer plusieurs salariés absents, assorti de périodes d'inactivité entre chaque absence
- ❑ Chaque remplacement venant s'ajouter à ceux prévus par le contrat initial doit faire l'objet d'un avenant signé par le salarié remplaçant

Le point sur la réforme des retraites 1/4

Mesures	Contenu
La réforme des retraites	Comme annoncé et attendu, le Conseil constitutionnel a rendu, le 14 avril, ses deux décisions relatives à la loi réformant le système des retraites ainsi que la recevabilité de la demande de référendum d'initiative partagée (RIP) . Validée – partiellement – par le Conseil constitutionnel le 14 avril, la LFRSS pour 2023 a été promulguée et publiée le 15 avril au Journal officiel .
	Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 Cons. const. 14 avr. 2023, n° 2023-4 RIP Cons. const. 14 avr. 2023, n° 2023-849 DC
L'entrée en vigueur	Les principales mesures de la loi portant modification du système des retraites devraient entrer en vigueur au 1er septembre 2023 .

Le point sur la réforme des retraites 2/4

Principales mesures adoptées

- Le report de l'âge légal de la retraite à 64 ans et l'accélération de la hausse de la durée d'assurance à 43 annuités;
- L'adaptation des dispositifs de retraite anticipée + création d'un nouveau cas de retraite anticipée pour les salariés invalides/inaptes
- La revalorisation de la pension minimale ;
- La création de l'assurance vieillesse pour les aidants ;
- L'instauration d'une visite médicale entre 60 et 61 ans ;
- La création de nouveaux cas d'utilisation du compte personnel de pénibilité pour une reconversion professionnelle ;
- La création de nouveaux droits à la retraite en cas de cumul emploi-retraite ;
- Un nouveau formalisme et une adaptation de la retraite progressive.

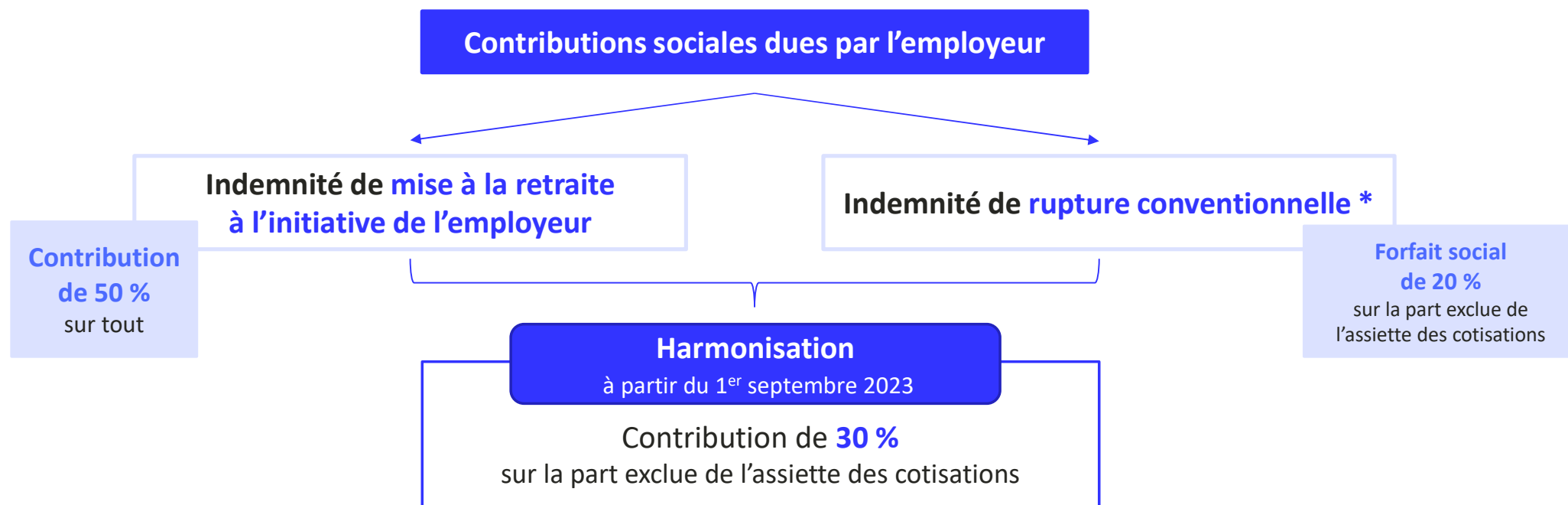
Le point sur la réforme des retraites 3/4

Mesures censurées (toutes les contreparties...)

- Index senior
- CDI de fin de carrière
- Abandon du transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO à l'URSSAF
- Dispositif d'information sur la retraite par répartition
- Visite médicale entre 60 et 61 ans pour les salariés particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels
- Validation des périodes des fonctionnaires en catégorie « active »

Le point sur la réforme des retraites 4/4

« Forfait social » des RC (désormais « contribution spécifique ») quel que soit l'âge



PROJET DE LOI « PLEIN EMPLOI »

- ➔ **7 juin 2023 : présentation en Conseil des ministres du projet de loi pour le plein emploi**
 - Créer un réseau « France travail » en préservant les prérogatives des acteurs de l'emploi et de l'insertion
 - Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans une logique de droits et devoirs (mise en commun de base de données, dont RSA)
 - Améliorer les conditions d'emploi des travailleurs handicapés
 - Ajuster la gouvernance de l'accueil du jeune enfant

- ➔ **28 juin 2023 : adoption du projet de loi par la commission des affaires sociales** / modifié par 70 amendements

- ➔ **A suivre** : SENAT - Discussion en séance publique les 10, 11, 12 et 13 juillet 2023

PROJET DE LOI « PARTAGE DE LA VALEUR »

- ➔ **24 mai 2023 : présentation en Conseil des ministres du projet de loi sur le partage de la valeur pour transposer l'ANI de février 2023**
 - Créer un régime dérogatoire de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés: à titre expérimental et pour 5 ans / rôle des branches de proposer des modèles d'accord
 - Créer une nouvelle obligation de mettre en place un régime de participation pour les entreprises de 11 à 50 salariés réalisant un bénéfice d'au moins 1% de leur CA pendant 3 années consécutives (dans ce cas, soit participation obligatoire, soit PPV obligatoire, soit abondement à un Plan d'épargne salariale)
- ➔ **29 juin 2023 : adoption du projet de loi par l'AN en première lecture / modifié par 111 amendements**
- ➔ **A suivre : SENAT – Transmission le 29/06/2023**

Et aussi...



Accident mortel – Obligation d’information

Face à un accident du travail mortel, l'employeur doit informer l'inspection du travail dans les 12 heures, sous peine d'une contravention (*D. n° 2023-452, 9 juin 2023 : JO, 11 juin*)



Montant net social : le ministère du travail a actualisé sa foire aux questions sur le montant net social devant figurer sur les bulletins de salaire pour les rémunérations versées à compter du 1er juillet 2023 (+1 mois pour les entreprises pratiquant le décalage de paie).



Loi « JO 2024 » : dérogations exceptionnelles au travail le dimanche pour les commerces (*LOI n° 2023-380 du 19 mai 2023*)

**LES DERNIERES
PRECISIONS DU BOSS**



Titres-restaurants

Titres- restaurants

Exonération de cotisations sociales dans la limite **de 6,91€ par titre en 2023**, dès lors que la part contributive est comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre (BOSS AN 130 01/07/2023). Le BOSS s'aligne sur la position du BoFip .

Qu'en est-il lorsque cette participation est inférieure à 50 % de la valeur du titre-restaurant ?

16 mars 2023 : le BOSS indique que, dans ce cas, la totalité de cette participation doit être réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations sociales.

Lorsque la part contributive de l'employeur est inférieure à 50% : la totalité de la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations. Pour ouvrir droit à l'exonération maximale, la valeur du titre-restaurant doit donc être comprise entre 10,83 euros (participation patronale de 60 %) et 13 euros (participation patronale de 50 %).

Véhicule électrique

Prolongation du régime de faveur lié à la mise à disposition de véhicules électriques...

La mise à jour du BOSS intègre, tout en les précisant, les dispositions issues de l'arrêté modificatif du 26 décembre 2022 ayant **prolongé** de **deux ans** le régime social de faveur applicable aux avantages en nature liés à la mise à disposition par l'employeur d'un **véhicule électrique** et/ou d'une **borne de recharge** électrique.

Entre le 1^{er} janvier 2020 et le **31 décembre 2024**, en cas de mise à disposition d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, l'évaluation de l'avantage en nature ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et est calculée après application d'un abattement de 50 % **dans la limite de 1 800 euros par an**.

Télétravail : reconduction du régime fiscal de faveur concernant les frais professionnels 2022

Les allocations versées en 2022 par l'employeur couvrant exclusivement des frais de télétravail à domicile, à l'exclusion des frais courants généralement nécessités par l'exercice de la profession, qui peuvent prendre la forme d'indemnité, de remboursement forfaitaires ou encore de remboursements de frais réels, sont **exonérés d'impôts sur le revenu, dans les limites de 2,50 euros par jour télétravaillé par semaine, 55 euros par mois et 580 par an.**

- En pratique, il appartient aux employeurs d'identifier, dans les informations qu'ils transmettent à l'administration fiscale, les remboursements ou les allocations exonérés d'impôts sur le revenu. **Le montant du revenu imposable prérempli sur la déclaration de revenus ne doit pas, en principe, inclure de telles allocations.**
- Les salariés devront toutefois s'assurer au moment de déclarer leurs revenus 2022, en vérifiant les montants préremplis par rapport à leurs bulletins de paie ou l'attestation fiscale annuelle délivrée par l'employeur.

**ACTUALITÉ
JURISPRUDENTIELLE**





brl avocats

RELATIONS INDIVIDUELLES



brl avocats

Rupture du contrat de travail

Le salarié qui multiplie les menaces d'action en justice et les remarques ironiques commet un double abus de droit justifiant son licenciement

Rappel : jurisprudence établie de la Cour de cassation, selon laquelle :

- ✓ Le droit d'agir en justice est une liberté fondamentale qui justifie la nullité des licenciements prononcés **en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite**, sans déduction des revenus de remplacement en cas de réintégration.
- ✓ La seule mention d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par un salarié dans une lettre de licenciement justifie à elle-seule sa nullité, sans qu'il soit nécessaire d'étudier les autres griefs avancés par l'employeur.



COUR DE CASSATION

Les faits :

Cass. soc. 7
déc. 2022 n°
21-19.280

- Un conducteur de métro à la RATP est révoqué pour faute grave, aux motifs suivants :
 - Tentative d'intimidation de son supérieur, qu'il a menacé d'un dépôt de plainte s'il décidait de maintenir sa convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire.
 - Propos ironiques réitérés à l'égard de sa hiérarchie : « *Moi quand je suis dans mon train je pense... Vous, dans votre bureau vous ne pensez pas* » ; « *Tout ce que vous dites ou faites est bidon de chez bidon* » ; etc.
- Il saisit les juges d'une demande de **nullité de sa révocation fondée sur la liberté fondamentale d'agir en justice** (à titre principal) et **conteste le bienfondé de sa révocation, invoquant l'absence d'abus de sa liberté d'expression** (à titre subsidiaire).
- Pour les juges du fond, la révocation est justifiée, le salarié ayant abusé de son droit d'agir en justice et de sa liberté d'expression.

La Cour de cassation valide l'arrêt d'appel

Le salarié qui multiplie les menaces d'action en justice et les remarques ironiques commet un double abus de droit justifiant son licenciement

La Cour de cassation valide l'appréciation de la Cour d'appel :

- **La révocation n'est pas nulle, le salarié ayant abusé de son droit d'agir en justice :**
 - Le salarié a menacé son supérieur d'un dépôt de plainte s'il persistait dans sa volonté de le recevoir dans le cadre d'un entretien disciplinaire.
 - Cette menace s'inscrit dans un « contexte global » caractérisé par des menaces et intimidations à l'égard de ses collègues et supérieurs.
 - Le salarié avait précédemment menacé son employeur d'un dépôt de plainte à deux reprises, et engagé une action prud'homale dont il avait été débouté.
- **La révocation est fondée sur une faute grave, le salarié ayant abusé de sa liberté d'expression :**
 - Les propos ironiques réitérés sont révélateurs de l'insubordination du salarié, dans un contexte global de menaces à l'égard de ses collègues, caractérisant leur caractère excessif.

Double apport de cet arrêt :

- Prise en compte du « *contexte global* » pour apprécier l'abus de la liberté d'expression et du droit d'agir en justice ;
- Confirmation d'une rare exception au caractère absolu du droit d'agir en justice, lorsque les circonstances démontrent que le salarié n'a manifestement aucune intention de mettre sa menace à exécution.



Cass. soc. 7 déc.
2022 n° 21-19.280

Un salarié ne peut renoncer par avance à l'application des dispositions d'ordre public en matière de licenciement économique

Les faits :

- Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, **une salariée qui a déjà retrouvé un nouvel emploi sollicite une dispense de préavis et demande à son employeur de la licencier rapidement.**
- L'employeur dispense la salariée de préavis et s'abstient de lui proposer des postes de reclassement.
- La salariée est licenciée, et obtient des juges du fond une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité compensatrice de préavis.



Cass. soc. 7
déc. 2022 n°
21-16.000

La Cour de cassation valide l'appréciation de la Cour d'appel :

L'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles du licenciement (*C. trav. art. L. 1231-4*).

- ✓ **La salariée ne pouvait renoncer par avance à l'exécution de son préavis :**

La renonciation à l'exécution du préavis n'était pas valable, car intervenue avant la notification du licenciement, peu important la communication d'un plan de mobilité professionnelle avant cette date. La salariée est donc en droit de percevoir une **indemnité compensatrice de préavis**.

- ✓ **La volonté d'être licenciée rapidement exprimée par la salariée ne dispense pas l'employeur de son obligation de rechercher et proposer des postes de reclassement :**

Le licenciement est donc **dépourvu de cause réelle et sérieuse**.


Licenciement disciplinaire : le cas des manquements en réalité imputables à l'employeur

Les faits :

- Une salariée, aide soignante dans un centre médico-social d'accueil de personnes dépendantes, se voit reprocher de n'avoir pas répondu à l'appel nocturne d'une patiente souhaitant se rendre aux toilettes.
- La salariée est licenciée pour faute grave, et obtient des juges du fond une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- La Cour d'appel a estimé que l'incident était en réalité imputable à l'employeur, et non à la salariée.

La Cour de cassation valide l'appréciation de la Cour d'appel, le licenciement étant privé de cause réelle et sérieuse par les circonstances suivantes :

- ✓ Présence d'un seul aide soignant de nuit par étage, pour 35 résidents, alors même que certaines interventions nécessitent d'être deux, ce qui implique de laisser l'étage sans surveillance.
- ✓ Absence de dispositifs d'alerte de nuit malgré les demandes de résidents, de leur famille et du personnel.
- ✓ Nombreuses alertes de la salariée et de ses collègues sur l'organisation et les dispositifs en place

 **Les manquements invoqués à l'appui du licenciement, constituant des négligences graves et une mise en danger des résidents, n'étaient donc pas imputables à la salariée.**



Cass. soc. 14
déc. 2022 n°
21-15.439

Barème d'indemnisation Macron :

la Cour de cassation persiste et signe Cass. soc. 01/02/2023, n° 21-21011

Dans cette nouvelle décision l'affaire est singulière car devant la cour d'appel ni le barème Macron ni le droit européen ne sont évoqués. La cour d'appel s'attarde ici sur la situation de la salariée licenciée injustement pour motif économique et décide de lui allouer les dommages et intérêts qu'elle réclame (plus de 26 000 €) constatant :

- que la salariée est âgée de 57 ans et qu'elle n'a pas retrouvé d'emploi ;
- que son indemnité Pôle emploi va bientôt s'arrêter alors que sa fille étudiante est toujours à sa charge fiscalement
- et qu'elle n'a bénéficié d'aucune formation au sein de la société.

La Cour de cassation vient logiquement appliquer le Code du travail en rappelant que le montant accordé en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et en l'absence de possibilité de réintégration est compris entre des montants minimaux et maximaux. Ces montants varient en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté exprimée en années complètes du salarié.

Dans cette affaire la salariée licenciée avait un peu moins de 6 ans d'ancienneté et l'entreprise comptait au moins 11 salariés. En application du barème Macron son indemnité devait ainsi être comprise entre 3 et 6 mois de salaire. La cour d'appel ne pouvait donc pas lui accorder plus de 26 000 euros de dommages et intérêts car cela représente l'équivalent de 11 mois de salaire.

Le droit européen n'ayant pas été évoqué, la Cour de cassation n'est donc pas revenue sur ce sujet ni sur celui du contrôle in concreto (selon la situation concrète du salarié). Elle s'est contentée d'appliquer le barème Macron en faisant au passage un rappel utile : il faut tenir compte uniquement des années complètes pour déterminer l'ancienneté à prendre en compte.

Barème d'indemnisation Macron :

la Cour de cassation persiste et signe Cass. soc. 01/02/2023, n° 21-21011

Vu l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 :

8. Il résulte de ce texte que si le salarié est licencié pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'existe pas de possibilité de réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté exprimée en années complètes du salarié.

9. Pour condamner la société à payer à la salariée la somme de 26 562 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir constaté que la salariée avait presque six ans d'ancienneté et avait perçu en 2018 un salaire annuel de 28 262 euros, retient qu'elle n'a pas retrouvé d'emploi, que son indemnité Pôle emploi va bientôt s'arrêter alors que sa fille étudiante est toujours à sa charge fiscalement et qu'elle n'a bénéficié d'aucune formation au sein de la société.

10. En statuant ainsi, en allouant à l'intéressée une somme représentant onze mois de salaire, alors que pour un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est de cinq années complètes, le montant minimal de l'indemnité est de trois mois de salaire et le montant maximal est de six mois de salaire, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Barème Macron : la Cour d'appel de Grenoble résiste à son tour

CA 16 mars
2023, n°
21/02048

Après la Cour d'appel de Douai en octobre dernier, c'est au tour de celle de Grenoble d'écarter l'application du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans un arrêt du 16 mars 2023.

Principal motif retenu :

- Depuis les ordonnances, le gouvernement n'a pas réalisé d'examen régulier du barème, contrairement aux récentes recommandations de l'OIT.



brl avocats

**Clause de remboursement d'une prime
d'arrivée ou « golden hello »**

L'intégralité d'une prime d'arrivée subordonnée à l'absence de démission du salarié au cours d'une période donnée ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté de travail si la prime est indépendante de la rémunération de l'activité du salarié.

Les faits :

- En l'espèce, un trader est engagé, à compter du 1er janvier 2016. Pour s'assurer sa collaboration dans la durée, son employeur lui octroie une prime d'arrivée d'un montant de 150 000 euros, versée dans les 30 jours de son entrée en fonction. Le contrat de travail du salarié subordonne l'acquisition de l'intégralité de cette prime à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise **pendant trois ans** après son versement et prévoit le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.
- Le salarié démissionne le 16 mars 2017, soit un peu plus de 13 mois après sa prise de fonction. L'employeur saisit la justice pour obtenir le remboursement partiel de la prime d'arrivée, soit un peu plus de 79 000 euros.
- Les juges du fond ne font pas suite à cette demande. Pour eux, l'octroi définitif de la prime d'arrivée au salarié en janvier 2016 à la condition que ce dernier ne démissionne pas à une date postérieure à son versement a pour effet de fixer un coût à la démission et porte donc atteinte à la liberté de travailler du salarié.
- L'employeur se pourvoit alors en cassation

Position de la Cour de cassation :

- La Cour de cassation censure le raisonnement de la cour d'appel et valide la clause de remboursement partiel.
- Ainsi, une clause « dont l'objet est de fidéliser le salarié dont l'employeur souhaite s'assurer la collaboration dans la durée, peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue ».
- La Cour de cassation insiste bien sur le caractère indépendant de la rémunération de l'activité salariée de la prime.



Cass. soc. 11 mai
2023, n°21-25.136



brl avocats

CDD ET DROIT DISCIPLINAIRE

CDD successifs et faute grave du salarié : à chaque contrat suffit sa peine

Cass. Soc. 15
mars 2023,
n°21-17,227
FS-B

Faits et procédure : En l'espèce, une salariée est embauchée sans interruption dans le cadre de trois CDD successifs. Son employeur rompt de manière anticipée son dernier contrat pour faute grave. Il évoque des fautes que la salariée aurait commises au cours d'un CDD précédent.

La salariée conteste la rupture anticipée de son contrat et sollicite le paiement d'indemnités. L'employeur se défend en expliquant qu'il a pris connaissance des faits fautifs qu'au cours de l'exécution du dernier CDD.

La cour d'appel accède aux demandes de la salariée. Elle juge la rupture anticipée du troisième CDD abusive et condamne l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive et d'une indemnité spécifique de précarité. Celui-ci se pourvoit en cassation,

Solution de la Cour : La faute grave ne peut justifier une rupture anticipée du CDD que pour des seuls faits commis au cours de celui-ci. Par conséquent l'employeur ne peut pas se fonder sur des fautes commises antérieurement à la prise d'effet du contrat pour justifier la rupture de celui-ci.



brl avocats

Contrat de travail

Contrat à durée déterminée : la signature sous forme d'image numérisée permettant d'identifier son auteur ne vaut pas absence de signature

Les faits :

- Un salarié sollicite la requalification de son CDD en CDI, ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement abusif et une indemnité compensatrice de préavis.
- Le salarié considère en effet que son contrat n'a pas été valablement signé, une signature manuscrite scannée ne constituant ni une signature originale, ni une signature électronique et n'ayant donc aucune valeur juridique.
- Estimant que la signature du contrat via une image numérisée n'équivalait pas à une absence de signature, les juges du fond le déboutent de ses demandes.



Cass. soc. 14
déc. 2022 n°
21-15.439

La Cour de cassation :

- ✓ La cour d'appel a relevé que l'apposition d'une signature sous forme d'une image numérisée ne pouvait être assimilée à une signature électronique au sens de l'article 1367 du code civil ;
- ✓ MAIS : il n'était pas contesté que la signature en cause était celle du gérant de la société et permettait d'identifier son auteur, qui était habilité à signer un contrat de travail.

 **La cour en a exactement déduit que l'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne valait pas absence de signature, en sorte que la demande de requalification devait être rejetée.**

Le salarié travaillant une demi-journée peut bénéficier d'un titre-restaurant



Cass. Soc., 13
avril 2023,
n°21-11.322

❑ Faits :

- Un salarié exerce ses fonctions selon l'horaire hebdomadaire fixé à 36 heures sur quatre jours et demi du lundi au jeudi et le vendredi matin.
- Le 12 octobre 2016, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'attribution d'un titre-restaurant pour chaque vendredi travaillé depuis le 1er janvier 2014 et pour l'avenir. Il a obtenu gain de cause.
- L'employeur a contesté la solution des juges du fond en faisant valoir que seul le matin du vendredi devait être travaillé de sorte que le repas n'était pas compris dans l'horaire journalier du salarié peu important qu'il ne termine pas sa demi-journée avant le début de la pause méridienne prévue sur la plage horaire allant de 11h15 à 14h en vertu d'horaires variables.

❑ Position de la Cour de cassation :

- La Cour de cassation reprend les rejette le pourvoi :
 - *aucune disposition contractuelle ou conventionnelle n'imposait au salarié d'effectuer ses quatre heures de travail de façon continue et que la circonstance que son horaire journalier du vendredi fût fixé sur une demi-journée n'empêchait pas l'attribution d'un titre-restaurant dès lors que, quelles que soient l'heure à laquelle il commençait et la façon dont il organisait son temps de travail du vendredi matin au sein des plages fixe et mobiles déterminées par l'employeur, ses horaires de travail recoupaient nécessairement la pause déjeuner, dans la plage horaire fixée par l'employeur, faisant ainsi ressortir qu'un repas était bien compris dans son horaire de travail journalier du vendredi, peu important que le salarié eût ou non effectivement pris sa pause déjeuner.*



brl avocats

Durée du travail

La charge de la preuve du respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos pèse sur l'employeur, y compris en cas de télétravail

Les faits :

- Employé en qualité d'ingénieur d'étude, un salarié effectuait deux jours de travail hebdomadaires sur site, et les trois jours restant en télétravail.
- Le salarié annonce à son psychiatre être épuisé par son travail et se donne volontairement la mort le lendemain.
- Ses ayants droit saisissent la juridiction prud'homale, notamment d'une demande de dommages-intérêts pour violation du droit au repos.
- Les juges du fond déboutent les ayants droit du salarié, au motif que les demandeurs ne démontraient pas la violation par l'employeur de la législation sur le droit au repos, alors que le salarié effectuait deux jours en télétravail et était libre de l'organisation de son temps de travail.

La Cour de cassation invalide l'arrêt d'appel :

- ✓ La preuve du respect des durées maximales de travail et minimales de repos prévues par le droit de l'Union européenne et par le droit interne incombe à l'employeur.
- ✓ En jugeant que les ayants droit du salarié n'établissaient pas de manière satisfaisante la violation du droit au repos par l'employeur, la cour d'appel a donc inversé la charge de la preuve.
- ✓ **L'employeur doit donc être en mesure de démontrer le respect des durées maximales et minimales de travail et de repos par ses salariés, même en cas de télétravail.**



Cass. soc. 14
déc. 2022 n°
21-18.139



brl avocats

Focus: contentieux du forfait en jours

Contentieux du temps de travail des cadres: sévérité de la jurisprudence

1. Les causes de nullité du forfait en jours 1/2

	Nullité	Convention privée d'effets
Causes	Défaut d'une condition de validité telle que : <ul style="list-style-type: none">- L'absence d'accord collectif prévoyant le forfait en jours;- L'absence d'une convention individuelle passée par écrit avec le salarié ;- La non satisfaction des conditions par le salarié et notamment la non-appartenance à une des catégories de salariés prévues par l'accord, une autonomie insuffisante, une rémunération ou coefficient inférieurs aux minimaux auxquels l'accord collectif conditionne l'applicabilité du forfait annuel en jours etc.	Exécution non conforme de la convention de forfait en jours
Conséquences	Annulation rétroactive de la convention	La convention ne produit pas d'effets tant que le manquement perdure
Le remboursement des JRTT	Le remboursement est possible dans les limites de la prescription	Le remboursement est également possible pour toute la période pendant laquelle la convention est privée d'effets
La régularisation de la convention	Régularisation impossible	La convention produira à nouveau ses effets après régularisation

Contentieux du temps de travail des cadres: sévérité de la jurisprudence

1. Les causes de nullité du forfait en jours 2/2

La validité de la convention de forfait en jours

Dés lors que les stipulations de la convention et de l'accord collectif applicable ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, **la convention de forfait en jours est nulle.**

Partant, le salarié est en droit de réclamer des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires.

Cass. soc., 8 novembre 2017, n°18.22-758

Le suivi et le contrôle de la charge de travail du salarié en forfait en jours

Dés lors qu'il n'est pas établi par l'employeur que, dans le cadre de l'exécution de la convention de forfait en jours, le salarié a été soumis à un moment quelconque à un **contrôle de sa charge de travail et de l'amplitude de son temps de travail**, la convention de forfait en jours est sans effet, de sorte que le salarié est en droit de solliciter **le règlement de ses heures supplémentaires.**

Cass. soc., 19 déc. 2018, n°17-18.725

La sanction du défaut de suivi de la convention de forfait en jours par l'employeur : le rappel d'heures supplémentaires

La Cour de cassation va considérer en l'espèce que l'employeur ne justifiant pas avoir respecté certaines des prescriptions édictées par l'accord d'entreprise, à savoir celles relatives à l'organisation d'une planification prévisionnelle d'activité annuelle et des entretiens intermédiaires de suivi de la charge de travail et de réalisation des objectifs, **il en résulte que la convention de forfait en jour est inopposable au salarié.**

Il s'ensuit que le salarié est bien fondé à solliciter que sa durée de travail soit examinée sous le **prisme du droit commun**, c'est à dire au regard de la durée hebdomadaire légale de travail : 35 heures.

CA Versailles - 13 octobre 2022 - n° 20/02431

Contentieux du temps de travail des cadres: sévérité de la jurisprudence

Tendances jurisprudentielles 2022

2. Charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires

Au soutien de sa demande en rappel d'heures supplémentaires, le salarié verse :

- un tableau récapitulatif des repas professionnels,
- un tableau comportant des exemples de justificatifs de frais de déplacement excédant la durée légale du travail,
- des mails adressés à des collaborateurs après 18h30,
- des justificatifs de frais professionnels comportant des horaires excédant les heures théoriques de travail.

Pourtant débouté en appel, la Cour de cassation va donner raison au salarié au motif qu'il présentait des **éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre**, et d'autre part, que **ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail**.

! La jurisprudence est sévère en la matière, la charge de la preuve repose sur l'employeur et non sur le salarié !

Il doit prouver qu'il s'est conformé aux exigences légales et conventionnelles

Cass. soc., 6 juillet 2022, n°20-17.287

3. Dépassement de la durée maximale de travail : préjudice nécessaire

Un salarié a travaillé 50,45 heures au cours d'une semaine. La cour d'appel l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts au motif qu'il ne démontrait pas en quoi ses horaires chargés lui ont porté préjudice.

La Cour de cassation va considérer que « *le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation* ».

Elle rappelle avec cet arrêt que le préjudice nécessaire n'a pas disparu !

Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636 FS-B

Contentieux du temps de travail des cadres: sévérité de la jurisprudence

Tendances jurisprudentielles 2022

4. L'impossible requalification *a posteriori* en « cadre dirigeant »

Un salarié avait été engagé avec un contrat de travail prévoyant une convention de forfait jours. Il a ensuite été promu DAF, cela sans modification de la dite convention.

Dans le cadre d'une action en résiliation judiciaire pour charge de travail déraisonnable, le salarié réclamait le paiement d'heures supplémentaires.

La défense de l'employeur reposait sur la qualité du salarié, selon lui, de cadre dirigeant, ce qui excluait alors toute heure supplémentaire.

La Cour de cassation va considérer que le choix d'une convention de forfait en jours exclut la qualification de cadre dirigeant. En l'espèce, l'employeur ne pouvait donc pas soutenir que le salarié était cadre dirigeant pour éviter le paiement des heures supplémentaires lié à la nullité de la convention de forfait en jours.

Cass. soc. 12 janvier 2022, n° 19-25.080 D

5. Forfait en jours : les heures travaillées le dimanche ne sont pas des heures supplémentaires

Dans le cadre de la contestation de son licenciement, un salarié débouté en appel va saisir la Cour de cassation en arguant qu'ayant signé une convention de forfait en jours, son repos hebdomadaire aurait dû être donné le dimanche, ce qu'il démontre ne pas être le cas.

Il réclame alors un rappel de salaire au titre des heures travaillées le dimanche, celles-ci ayant selon lui la nature d'heures supplémentaires.

La Cour de Cassation rejette le pourvoi au motif que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire.

Partant, un **salarié soumis à une convention de forfait en jours dont il ne conteste pas la validité ne peut réclamer un rappel d'heures supplémentaires au titre du travail dominical**

Cass. soc. 21 sept. 2022 n° 21-14.106 (PB)

6. Convention de forfait inopposable et répétition de l'indu

La directrice d'une association a assigné son employeur en paiement de diverses créances salariales.

La cour d'appel va décider que *"la convention des parties prévoyant un forfait de salaires pour un horaire indéterminé étant inopposable, le paiement de jours de repos en exécution de cette convention est devenu indu et l'employeur est en conséquence en droit de réclamer le remboursement des jours de repos et ce sur la durée de l'ensemble de la relation de travail"*.

La Cour de cassation confirme la position de la CA qui a exactement déduit de ses constatations que le paiement des jours de congés supplémentaires accordés en contrepartie du forfait était devenu indu.

Cass. soc., 28 sept. 2022 n°21-19.313



brl avocats

**Le dépassement de la durée maximale
quotidienne de travail ouvre à lui seul
droit à indemnisation**

Le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail ouvre à lui seul droit à indemnisation

Les faits :

- En l'espèce, une salariée avait exécuté des journées de travail de plus de 10 heures, c'est-à-dire plus longues que la durée maximale quotidienne de travail autorisée par le code du travail (C. trav., art. L. 3121-34 anc., devenu art. L. 3121-18).
- La cour d'appel l'avait déboutée de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre de ces dépassements en retenant qu'elle ne démontrait avoir subi aucun préjudice à ce titre, « lequel ne peut être nécessaire mais doit être établi ».



Cass. Soc. 11 mai
2023, n° 21-22.281

Position de la Cour de cassation :

- La Cour de cassation casse l'arrête de la Cour d'appel.
- Elle estime que le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation
- Pour rappel, dans un arrêt du 26 janvier 2022, la Cour énonçait déjà, dans une affaire relative au dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail et en s'appuyant sur plusieurs arrêts de la CJUE (CJUE, 14 oct. 2010, C-243/09 ; CJUE, 25 nov. 2010, C-429/09), que « le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation ». Une formule assez large donc, reprise dans un autre arrêt de décembre 2022, qui laissait déjà entrevoir une possible extension du principe à la durée maximale quotidienne.



brl avocats

**35 heures réparties sur 4 jours : quelle
incidence lorsque le jour non travaillé
tombe sur un jour férié ?**

35 heures réparties sur 4 jours : quelle incidence lorsque le jour non travaillé tombe sur un jour férié ?

Les faits :

- En l'espèce, un salarié travaillait comme chauffeur poids-lourd au sein d'une entreprise de collecte de déchets.
- Il saisit les prud'hommes pour demander une compensation financière pour ses jours de repos lorsque ceux-ci coïncidaient avec un jour férié.
- En se fondant sur l'accord d'entreprise applicable (qui prévoyait une réduction du temps de travail à 35 heures sur 4 jours), les juges d'appel donne gain de cause au salarié. Ils avaient estimé que, lorsqu'un jour de repos prévu par cet accord, autre que le dimanche, coïncidait avec un jour férié, le salarié devait bénéficier d'un jour de repos supplémentaire ou à défaut d'une indemnité compensatrice.



Cass. soc. 10 mai
2023, n° 21-24.036

Position de la Cour de cassation :

- La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel.
- La Cour rappelle que d'après l'accord d'entreprise applicable :
 - les ouvriers et techniciens du service collecte des déchets industriels (DI) travaillent 35 heures par semaine, réparties habituellement sur 4 jours de 8h75 centièmes du lundi au samedi ;
 - les jours de repos sont fixés sur le dimanche et sur un autre jour de la semaine du lundi au samedi, planifié par roulement ;
 - le planning est établi de façon prévisionnelle sur l'année civile puis est arrêté mensuellement pour tenir compte des absences prévisibles (congés, formation etc.). Les modifications du planning, qui a été fixé pour le mois, peuvent avoir lieu avec l'accord exprès des salariés concernés (en dehors du cadre des remplacements ou travaux non planifiés).
- Pour la Cour de cassation, les juges du fond ont tenu un raisonnement erroné au regard de l'article 2.20 de la convention collective des activités du déchet et de l'accord d'entreprise applicable. En effet, dans la mesure où l'accord d'entreprise prévoyait une durée hebdomadaire du travail de 35 heures sur 4 jours, les 3 jours non travaillés issus de cette répartition des horaires sur la semaine constituaient des jours de repos qui n'avaient pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle.
- Par conséquent, la coïncidence entre ces jours et des jours fériés n'ouvrait droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice.



brl avocats

TELETRAVAIL

Obligation de reclassement et télétravail

Cass.soc, 29
mars 2023
n°21-15.472

Faits et procédure.

- Une salariée avait été déclarée inapte à son poste, à l'issue de deux examens médicaux, puis avait été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par son employeur.
- La salariée reprochait à son employeur de ne pas avoir aménagé son poste en le transformant en emploi à domicile, alors que le médecin du travail avait précisé dans son avis qu'elle pourrait occuper un poste (...) sans déplacement, à temps partiel, en télétravail à son domicile avec aménagement de poste approprié.
- L'employeur indiquait quant à lui qu'il n'avait pas mis le télétravail en place dans l'entreprise.
- Et cet argument est refusé par les juges.

La solution: la Cour d'appel puis la Cour de cassation ont considéré que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement dans une situation où n'était pas contestée la compatibilité du poste avec le télétravail préconisé par le médecin du travail.

Vers un droit au télétravail?



brl avocats

**L'inaptitude du salarié peut être
constatée pendant son arrêt maladie**

L'inaptitude du salarié peut être constatée pendant son arrêt maladie



Cass. soc. 24 mai
2023, n°22-10.517

Les faits :

- En l'espèce, un salarié en arrêt de travail pour maladie sollicite un examen médical auprès de la médecine du travail.
- Le lendemain de l'examen, le médecin le déclare inapte à son poste de travail
- Le salarié, par la suite, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement
- Le salarié saisit la juridiction prud'homale afin de constater son licenciement au motif notamment que le médecin du travail ne pouvait constater son inaptitude à l'issue d'une visite médicale demandée durant la suspension de son contrat de travail.
- La Cour d'appel estime, au contraire, que son licenciement est parfaitement justifié.

Position de la Cour de cassation :

- La Cour de cassation valide l'arrêt de la Cour d'appel en se fondant sur les articles L. 4624-4 et R.4624-34 du Code du travail.
- Ainsi, le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci sur le fondement de l'article R. 4624-34 du Code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.



brl avocats

Relations collectives

La seule différence de dates d'embauche ne justifie pas une différence de traitement établie par voie conventionnelle

Les faits :

- Un accord d'entreprise prévoit une « prime variable de performance », dont le montant minimal garanti est plus favorable pour les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de l'accord.
- Un salarié embauché postérieurement obtient du juge un complément de prime, au titre d'une inégalité de traitement.

La Cour de cassation valide l'appréciation de la Cour d'appel :

La différence de traitement opérée par accord collectif entre des salariés d'une même catégorie professionnelle, placés dans une situation identique, caractérise une violation du principe d'égalité de traitement dès lors que l'employeur ne justifie pas de raisons objectives et pertinentes.

Double apport de cet arrêt, dans lequel la Cour rappelle que :

- La présomption de justification des différences de traitement instituées par accord collectif est limitée à des cas précis, parmi lesquels ne figure pas la différence de date d'embauche ;
- La différence de date d'embauche ne constitue pas à elle-seule une justification objective et pertinente d'une différence de traitement (on ne parle pas ici des primes d'ancienneté).



Cass. soc. 14 déc.
2022 n° 21-16.418

1- La justification des heures de délégation



Cass. Soc., 5 avril
2023
n° 21-17.851

❑ **Faits :**

- Un salarié a été élu, en 2017, membre titulaire du collège cadre de la délégation unique du personnel de la société, disposant à ce titre de dix-huit heures de délégation par mois. Le 20 décembre 2018, il a été désigné délégué syndical et bénéficiait à ce titre de douze heures de délégation par mois. Il prenait l'intégralité de ses heures de délégation en dehors de son temps de travail.
- Le salarié a été licencié pour faute grave le 21 janvier 2020.
- L'employeur a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale afin d'enjoindre au salarié, sous astreinte:
 - de préciser les dates et heures de délégation, d'indiquer les activités exercées durant les heures de délégation; et
 - de justifier des nécessités du mandat l'obligeant à utiliser l'intégralité de ses heures de délégation en dehors de son temps de travail.
- Le juge du référé fait droit aux demandes de l'employeur

2- La justification des heures de délégation

- ❑ **Position de la cour de cassation** : La Cour de cassation casse et annule.
- Si l'employeur ne peut exiger devant le juge des référés la justification de l'utilisation des heures de délégation, **il peut saisir avant contestation cette juridiction pour obtenir du salarié des indications sur cette utilisation.**
- Ayant constaté que l'employeur avait payé les heures de délégation réclamées par le salarié, et ayant caractérisé l'imprécision du descriptif produit par le salarié des activités exercées pendant les heures de délégation litigieuses, la cour d'appel, sans inverser la charge de la preuve ni excéder ses pouvoirs, a pu en déduire **que l'obligation du salarié de préciser, pour les mois de décembre 2018 à janvier 2020, les dates et les heures auxquelles il a utilisé son crédit d'heures de délégation et les activités exercées pour les jours et les créneaux horaires durant lesquels il dit avoir utilisé son crédit d'heures de délégation n'était pas sérieusement contestable.**
- **En revanche, l'employeur ne peut demander en référé de justifier des nécessités du mandat l'obligeant à utiliser l'intégralité de ses heures de délégation en dehors de son temps de travail**



Cass. Soc., 5 avril
2023
n° 21-17.851

Possibilité pour l'expert comptable saisi par le CSE d'avoir accès à des informations non comprises dans la BDESE

En fait :

- L'expert saisi par le CSE dans le cadre de sa consultation récurrente sur la politique sociale avait demandé, immédiatement après sa désignation, les informations et documents qu'il estimait utiles à la réalisation de sa mission.
- La société ne lui avait, malgré une relance rapide, pas communiqué certains d'entre eux puis, plusieurs mois après, lors de la réunion de consultation, avait indiqué qu'elle considérait les pièces déjà transmises comme « nécessaires et suffisantes à l'expertise sur la politique sociale de l'entreprise ».
- Sur assignation du CSE et de l'expert selon la procédure accélérée au fond, la cour d'appel avait condamné la société à transmettre à l'expert une série de documents et prolongé de 2 mois le délai imparti au comité pour rendre son avis à compter de la notification de la décision, les documents devant être transmis à l'expert dans les 15 jours suivant cette notification.



COUR DE CASSATION
Cass. soc. 19 av.
2023, n° 21-24.208

Position de la Cour de cassation :

- La Cour de cassation valide l'arrêt de la Cour d'appel.
- Elle réaffirme le principe selon lequel l'information à laquelle a droit l'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise ne se borne pas à celle à la disposition du comité dans la BDESE en vue de cette consultation, mais peut porter sur d'autres données si elles sont nécessaires à l'exercice de la mission de l'expert : c'est ce que vient de confirmer la Cour de cassation.
- Elle retient ainsi l'employeur peut devoir communiquer à l'expert des fichiers contenant des informations individuelle ainsi que des informations brutes individualisées, y compris relatives à des cadres supérieurs (ce qui ne leur enlève pas leur caractère confidentiel)

Merci pour votre attention !

Saïd SADAOUI
Cabinet BRL avocats
11/13, avenue de Friedland
75008 Paris

Tel. : 01 48 88 50 50
Fax : 01 48 88 04 02
www.brl-avocats.eu