

Actualités Sociales RH T4-2022 et T1-2023

Jurisprudence ; Lois Information et Décryptage ...



● Nouveautés – Lois et règlements

Nouveautés - jurisprudence

Rappels

Doctrines-Tendances

• Nouvelle présentation des Bulletins de Paie

3

arrêté du 31 janvier 2023, publié au JO du 7 février 2023

En attendant le 1^{er} janvier 2025,

A compter du 1^{er} juillet 2023 : nouvelle maquette du bulletin de paie, intégrant les 17 modifications, dont

- l'instauration d'une nouvelle zone consacrée au « Montant net social »
Salaire brut du mois + part patronale finançant la prévoyance complémentaire - total des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle (sauf la part finançant la prévoyance complémentaire)
(le montant net social doit être déclaré par les allocataires de la prime d'activité ou du RSA).
- la présentation des cotisations et contributions cotisations en 2 zones : les obligatoires // les facultatives

Le Ministère du travail apporte des précisions via un « questions/réponses » du 7 février 2023.



• Loi d'adaptation au droit européen

4

Loi n° 2023-171 J.O du 10 mars 2023

Elle porte sur diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) dans les domaines de l'économie, de la santé, **du travail**, des transports et de l'agriculture. **Mesures RH :**

- **Le congé de paternité** et d'accueil de l'enfant est assimilé à une **période de travail effectif** pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (indemnité de licenciement, etc.) = s'aligne donc sur le congé maternité.
- **Le congé parental** est ouvert quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise (donc la condition d'ancienneté > 1 an disparaît)
- **Période d'essai** : la fin des durées maximales dérogatoires (possibles si des durées conventionnelles plus longues que la Loi de 2008 pré existaient celle-ci). Cette mesure entrera en vigueur dans un délai de 6 mois.
- **Accès à l'information des salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail**
L'employeur doit remettre au salarié par écrit les informations principales relatives à la relation de travail.
Un décret en Conseil d'Etat fixera la liste des informations devant figurer dans ces documents.
- **Obligation d'information pour les postes à pourvoir en CDI**, à la demande d'un CDD > 6 mois.
Un décret fixera les modalités d'application de cet article.

• Inaptitude : 2 fiches pratiques du Ministère du Travail

5

Fiches pratiques du Ministère du Travail du 6 mars 2023

Le ministère du Travail vient de mettre à jour 2 fiches pratiques

1. Le recours contre un avis d'inaptitude se fait devant le CPH

Le recours contre un avis d'aptitude ou d'inaptitude médical, mais aussi un aménagement de poste doit se faire devant le conseil de prud'hommes.

La fiche pratique précise notamment :

- Les éléments de l'avis du médecin du travail pouvant être contestés devant le conseil des prud'hommes,
- L'employeur comme le salarié peuvent contester cet avis,
- Le délai pour agir, le point de départ.

2. Inaptitude : reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et conséquences

La fiche est actualisée, et reprend des derniers textes législatifs et l'arrêt de la [C.Cass du 8 février 2023](#) :

"lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, **l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement au salarié.**"

Le médecin ayant mentionné « que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise »

L'employeur n'est pas dispensé de recherche au sein du groupe.

L'absence de recherches de reclassement au sein du groupe rend irrégulier le licenciement.

(Cass. soc. 8-2-2023 no 21-11.356 FS-D).

• Accord d'intéressement – dépôt dématérialisé sécurisé

7

décret n° 2023-98 du 14 février 2023

Le site www.moninteressement.urssaf.fr permet

- . une aide à la rédaction d'un accord d'intéressement ou une décision unilatérale,
- . de vérifier sa conformité aux dispositions légales; et ainsi sécuriser le texte avant dépôt

Une fois l'accord signé, l'entreprise n'a plus qu'à le déposer sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Sous réserve qu'aucune modification n'ait été apportée à ses clauses après le téléchargement, l'accord déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail avec le code d'identification est réputé conforme aux dispositions légales en vigueur et ouvre droit aux exonérations attachées à l'intéressement.

• Elections CSE / électorat et éligibilité



8

Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi 21/12/2022

En novembre 2021, le Conseil constitutionnel déclarait inconstitutionnel (« à compter du 31 octobre 2022 ») l'article L. 2314-18 c.trav relatif aux conditions d'électorat au CSE du fait de l'interprétation qu'en avait donné la Cour de cassation : **les « salariés assimilés à l'employeur »** étaient privés de la qualité d'électeur aux élections professionnelles.

Pour tenir compte de l'avis du conseil constitutionnel, éviter un vide juridique (du fait de l'inconstitutionnalité de l'article L.2314-18), la Loi redonne donc le droit électoral aux salariés concernés, en redéfinissant les conditions requises pour être électeur à compter du 1er novembre.

Nouvel article L. 2314-18 : « Sont **électeurs l'ensemble des salariés** âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. »

Nouvel article L2314-9 : « Sont **éligibles** les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, **à l'exception** des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur **ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.**

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

- CSE – risques liés au défaut d'organisation des élections



Quizz !

• CSE – risques liés au défaut d'organisation des élections

10

1. Un délit d'entrave (sanction pénale).

Le délit d'entrave expose à une peine d'emprisonnement (1 an) et une amende de 7.500 € pour une personne physique et 37.500 € pour une personne morale.

2. Une irrégularité de procédure de licenciement pour inaptitude ; pour absence de consultation obligatoire du CSE sur les modalités de reclassement (ce point peut coûter très cher. La délai de prescription de la demande du salarié est de 3 ans)

3. Une irrégularité de consultation en cas d'achat-vente-fusion absorption d'entreprise ; pour absence de consultation obligatoire du CSE ; de même que pour un licenciement économique collectif ; ou la dénonciation d'un usage

4. L'apparition soudaine d'une protection contre le licenciement pour un salarié qui demanderait l'organisation des élections (puis serait candidat, puis élu éventuel)

5. Remise en cause des allègements de charges BS, à défaut de NAO à défaut de DS à défaut de 1^{er} tour des élections CSE

6. Les salariés pourraient demander des dommages et intérêts devant les prud'hommes. Les juges considèrent en effet que le défaut d'organisation des élections professionnelles cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. (C.Cass 8 janvier 2020)

- **Hausse du montant des Bons d'achat du CSE**



11

Les bons d'achat du CSE sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5% du PMSS par an et par bénéficiaire.

Le PMSS étant de 3666€ en 2023 = 183€

• Passeport de Prévention entré en application ... progressive



12

Loi Santé du 2 août 2021 > Décret n° 2022-1712 du 29/12/2022

Le passeport de prévention (PP) est « un *outil au service des employeurs et des salariés, destiné à faciliter la circulation entre eux de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus sur le champ de la santé et sécurité au travail tout au long de la carrière du salarié titulaire* ».

Ce nouveau service sera à l'usage exclusif des titulaires d'un Compte personnel de formation (CPF) actif, et sera utilisable de façon sécurisée via France Connect.

1. **L'employeur doit renseigner** les formations en santé et sécurité dispensées à son initiative, au salarié, « dans un espace dédié mis en place en avril 2023 ».
2. **L'organisme de formation (OF) doit aussi alimenter** le Passeport Prévention, pour les formations qu'il assure.
3. **Le salarié** gère son passeport de prévention (PP), en le complétant s'il le souhaite, et en renseignant notamment de **ce qu'il souhaite rendre consultable par son employeur** (accès total, partiel ou refus d'accès). *Les modalités de cet accord seront précisées par un arrêté du ministre du travail.*

Calendrier de mise en place prévu :

- Avril 2023 : ouverture du PP pour les travailleurs
- 2023-2024 : accès et dépôt pour les employeurs
- 2024 : consultation possible par les employeurs



Nouveautés – Lois et règlements



Nouveautés - jurisprudence

Rappels - révisions

Doctrine-Tendances



• Préavis de démission et maladie



14

Le contrat de travail d'un salarié est suspendu 4 mois.

Il reprend son activité, puis 15 jours après son retour en entreprise, il prend acte de la rupture de son contrat de travail.

Le juge prud'homal requalifie la prise d'acte en démission.

Et, condamne le salarié au versement d'un D.I visant à dédommager son employeur pour l'inexécution du préavis.

Sur ce dernier point, conformément à une jurisprudence de longue date, la Cour de cassation donne raison au salarié.

Pourquoi ?

La suspension du contrat de travail pour maladie prend fin à des moments différents selon la nature de l'absence du salarié.

Celle-ci se situe lors de la visite médicale de reprise si le salarié a dû s'absenter en raison :

- d'un congé de maternité ; d'une maladie professionnelle ; un ATMP de > 30 jours;

- **d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle pendant au moins 60 jours.**

La VMR doit être organisée au plus tôt le jour de la reprise effective du travail et au plus tard 8 jours après.

La fin de la suspension du contrat n'intervient **QUE** si l'aptitude à son poste de travail est constatée.

A l'inverse, si la visite médicale de reprise n'est pas obligatoire, la suspension s'achève au terme de l'arrêt de travail.

En l'espèce, le salarié devait être soumis à une visite médicale de reprise. Or, celle-ci n'a pas été organisée par l'employeur avant la prise d'acte. Le contrat de travail demeurait suspendu, le salarié ne pouvait pas réaliser son préavis !

• CCN Métallurgie Cadre et garantie d'emploi

L'art 16 de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 institue une garantie d'emploi du salarié malade pendant toute sa durée d'indemnisation à plein tarif.

Le licenciement est possible ensuite en cas de nécessité de remplacer le salarié dont l'absence pour maladie perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

La CCN stipule que, «au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de suppression de poste, à charge pour lui de lui verser l'indemnité de préavis, ...».

Un cadre commercial est licencié pour insuffisance professionnelle le 25/10/2017, alors qu'il est en arrêt de travail depuis le 20/10/2017,

Il saisit le CDP afin que la rupture de son contrat de travail soit jugée sans cause réelle et sérieuse.

La CA lui donne gain de cause : L'art 16 de la CCN cadre institue une garantie d'emploi en réservant la possibilité de licencier aux seuls cas justifiés par un motif économique si le licenciement est collectif, ou par la suppression du poste occupé par le salarié malade, ou encore par la nécessité de procéder au remplacement du salarié absent à l'expiration de la durée d'indemnisation à plein tarif. Puisque le salarié n'a pas été licencié pour l'un de ces 3 motifs, le licenciement est abusif.

• CCN Métallurgie Cadre et garantie d'emploi

La C.Cass donne raison à l'employeur (contre Pole Emploi) :

L'art 16 n'interdit pas le licenciement du salarié pendant la suspension de son contrat de travail pour maladie pour d'autres causes que la maladie.

La garantie d'emploi pour une durée déterminée n'est prévue que pour le licenciement à la suite d'une absence pour maladie et nécessité de remplacement, et prévoit les conditions de l'attribution de l'indemnité de préavis en l'étendant pour certains licenciements spécifiques.

Rappel de la règle d'interprétation :

« une CCN, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif de même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte ».

L'art 16 n'est pas repris dans la CCN unique de la métallurgie du 7 février 2022 qui annule et remplace les anciennes CCN et sera applicable à compter du 01/01/2024.

• Titres restaurant assimilé à un ASC ?



17

Tribunal judiciaire de Nanterre, 10 mars 2023, RG 22/00120

Enjeu ?

L'employeur annonce en juin 2021 vouloir arrêter l'émission de titres restaurant dans l'entreprise.

En octobre le CSE souhaite reprendre à son compte, en tant qu'ASC, la gestion des prestations de restauration dont l'émission des titres restaurant... en récupérant les budgets qui y étaient alloués.

La liste du Code du travail sur les ASC n'étant pas limitative ! (art. R. 2312-35)

Pour l'entreprise l'octroi de titres restaurant est un simple usage qu'elle a régulièrement dénoncé avant que le CSE n'en revendique la gestion. L'émission de titres restaurant ne peut donc être regardée comme une ASC, et qu'elle est parfois obligatoire.

Le tribunal judiciaire donne raison au CSE :

Lorsque les titres restaurant sont remis aux salariés en considération des frais qu'ils exposent pour les besoins de leur activité professionnelle et notamment pour couvrir les frais de restauration en l'absence de restaurant d'entreprise, ils doivent être considérés comme un avantage en nature.

En revanche, les titres restaurant remis aux salariés en dehors de toute obligation de l'employeur de les indemniser de leurs frais professionnels doivent bien être considérés comme participant à l'amélioration des conditions de bien-être au travail et donc comme des ASC établies dans l'entreprise !

Or dans cette affaire les salariés avaient accès à un restaurant d'entreprise.

N'étant qu'une faculté, les TR doivent dès lors être regardés comme participant aux ASC.

- Les fichiers créés par le salarié avec l'outil informatique de l'entreprise sont-ils supposés professionnels ?



Une salariée est engagée, en qualité d'agent artistique, à compter du 2 novembre 2011.

Après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 5 juin 2015, la salariée saisit la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat.

. Des pièces probatoires litigieuses issues de l'agenda personnel de la salarié avaient été évoquées par l'employeur. La cour d'appel de Paris (arrêt du 17 juin 2020), considère que *l'employeur ne justifie pas de conditions régulières de leur obtention*.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis, et casse et annule l'arrêt de la cour d'appel : Les **dossiers et fichiers** créés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un **caractère professionnel** de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence.

Et, pour mémoire : il ne suffit pas de donner le titre « personnel » au disque dur de son PC pour rendre toutes les données de ce disque « personnelles » !

Dans cette affaire le salarié avait stocké sur son ordinateur professionnel, un très grand nombre de fichiers à caractère pornographique ... Cour de cassation du 4 juillet 2012, pourvoi n° 11-12502

• Clause de médiation et contrat de travail



19

C.Cass 14 juin 2022

L1411-1 : le conseil de prud'hommes **règle par voie de conciliation les différends** qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

Un « sous-droit » peut-t-il apparaître de façon valable, avec une clause contractuelle de médiation ou de conciliation préalable à tout contentieux prud'homal ?

La C.Cass reconnaissait indirectement leur validité, **si elles étaient facultatives** et n'empêchaient pas les parties de saisir directement le juge prud'homal de leur différend.

Puis la loi du 6 août 2015 et le décret du 20 mai 2016 ont validé ces clauses et précisé les modalités de recours à la médiation conventionnelle.

Alors, la C.Cass valide-t-elle la notion de « préalable obligatoire », ou campe-t-elle sur l'obligation que ces clause restent facultatives ?

Elle confirme totalement sa position antérieure. La présence d'une clause de médiation ou de conciliation préalable contractuellement prévue ne peut être un préalable obligatoire à la saisine de la juridiction prud'homale.

- Préjudice d'anxiété

La Cour de cassation reconnaît au salarié le droit de demander réparation de son préjudice d'anxiété à l'entreprise au sein de laquelle il a été chargé de réaliser un travail de sous-traitance, alors même que cette entreprise n'était pas son employeur.

• Accord « amiable » v/ règles du licenciement !



21

Cour de cassation, Chambre sociale, 7 décembre 2022, 21-16.000

Un employeur informe le 15/04/16 une salariée de la suppression de son poste et de la mise en œuvre d'un plan de mobilité professionnelle.

Par lettres des 21 & 22/04/16, la salariée prévient l'employeur qu'elle a trouvé un nouvel emploi à condition d'être disponible le 03/06/16 et demande à « être dispensée du préavis dans le cadre du licenciement pour motif économique dont nous avons parlé ».

Son licenciement économique est prononcé le 27/05/16, avec constatation de l'absence de possibilité de reclassement et mention de la confirmation de l'acceptation « d'être dispensée du préavis à compter du 03/06/16 ».

L'ex-salariée conteste son licenciement pour motif économique pour absence de recherche de reclassement.

La C.Cass donne raison à la salariée :

- Ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent renoncer **par avance** aux droits de se prévaloir des règles du **licenciement**. La renonciation au préavis par la salariée AVANT la notification du licenciement n'a pas de valeur.
- L'employeur ne devait pas limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de la salariée. Il lui appartenait de **respecter son obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement**,

• Déclaration d'inaptitude et procédure disciplinaire en cours



22

C. cass. 8 février 2023, n° 21-16.258

Une procédure disciplinaire (pour faute lourde) est initiée « le 24 janvier 2017 » avec entretien fixé le 7 février. L'inaptitude définitive du salarié à occuper son emploi est constatée par le médecin du travail « le 6 février 2017 ». Le salarié est licencié ... pour faute lourde.

Or, les articles L.1226-2 et L.1226-2-1 c.trav (dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), prévoit qu'en cas d'inaptitude d'un salarié, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie

- . soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2,
- . soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions,
- . soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

C.Cass : Ces dispositions d'ordre public interdisent à l'employeur de prononcer un licenciement pour un motif autre que celui de l'inaptitude.

Même si une procédure de licenciement est déjà engagée pour un autre motif ...

- **Poursuite d'un CDD de remplacement au-delà de la date prévue**

23

C. cass. du 30 novembre 2022, pourvoi n° 21-17849

Un salarié est engagé à compter du 22 février 2016 en qualité d'animateur, en CDD de remplacement d'un salarié animateur, absent pour congé individuel de formation. La durée minimale du CDD est fixée au 15 novembre 2016. Le salarié remplacé termine son CIF le 15 novembre, et prend des CP du 16 novembre au 1^{er} janvier 2017. L'établissement ferme par ailleurs pour congés de fin d'année du 16 décembre 2016 au 1^{er} janvier 2017. La relation contractuelle du CDD est signifiée le 16 décembre 2016.

Le salarié saisit le CDP l'irrégularité de la rupture de son contrat et d'obtenir paiement de dommages-intérêts.

La CA de Versailles (arrêt du 28 janvier 2021), déboute le salarié de sa demande de paiement de DI

C.Cass : Donne gain de cause au salarié :

Le CDD s'était poursuivi au-delà de la durée minimale prévue par l'engagement, ce dont il résultait qu'il avait pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

Et à la date de rupture du contrat, le salarié remplacé n'avait pas repris son poste.

• Insuffisance professionnelle et licenciement économique

24

Cour de cassation du 18 mai 2022, pourvoi n° 20-19524

Une salariée est engagée le 14 juin 2011, en qualité d'analyste contentieux; puis devient responsable d'une plate-forme de gestion de contentieux, au statut cadre.

Licenciée pour insuffisance professionnelle par lettre du 16 octobre 2015, elle saisit la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes.

Elle considère notamment que son licenciement reposait en fait sur les motifs économiques.

La cour d'appel de Grenoble puis la C.CASS donne raison à la salariée :

L'insuffisance professionnelle reprochée à l'intéressée n'était pas avérée :

La matérialité des manquements n'était pas établie pour les uns,

n'étaient pas imputables à la salariée pour les autres,

l'employeur n'ayant pas mis à sa disposition les moyens lui permettant d'accomplir ses fonctions,

Ayant ensuite recherché la véritable cause du licenciement, elle a, après avoir **constaté que l'employeur connaissait des difficultés économiques et que le poste de la salariée n'avait pas été maintenu après son licenciement**, retenu que celui-ci procédait en **réalité d'un motif économique** et a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, qu'il était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

• Annonce verbale anticipée du licenciement



25

Cour de cassation du 28 septembre 2022, pourvoi n° 21-15606

Un employeur avait, le même jour, envoyé par la poste la lettre de licenciement au salarié, et lui avait téléphoné pour l'informer de son licenciement et lui demander de ne pas venir travailler le lendemain. Le salarié avait alors prétendu avoir fait l'objet d'un licenciement verbal.

La Cour d'appel considère le licenciement comme verbal, et donc sans cause réelle et sérieuse, car l'annonce du licenciement par téléphone et l'envoi de la lettre par la poste avaient eu lieu le même jour, et le salarié n'avait pas encore reçu sa lettre au moment de l'appel.

C.Cassation donne raison à l'employeur :

La rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur manifeste sa volonté d'y mettre fin, soit au moment où il expédie la lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

C'était avant l'appel téléphonique ... donc le licenciement est valable

• Télétravail : à qui incombe la preuve des durées maximales de travail ?



26

c. cass. 14 décembre 2022, n° 21-18.139

M. K a été engagé, le 27 mars 2000, par la société Atos intégration infogérance, en qualité d'ingénieur d'études. En 2013, il est chef de projet. Par avenant de 2013 relatif au télétravail, il travaillait 2 jours par semaine sur site et 3 jours à domicile.

Le 4 mars 2014, M. K s'est donné la mort sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail.

Le 16 juin 2016, ses ayants, ont saisi la juridiction prud'homale en paiement d'HS, de dommages-intérêts pour violation du droit au repos et pour violation du droit à la vie privée et familiale.

Par arrêt du 15 avril 2021, la Cour d'appel de Versailles a débouté les ayants droit du salarié de leurs demandes.

Les preuves apportées sont insuffisamment précises, ne donnent que quelques exemples disséminés, et l'envoi de mails ne démontre pas que le salarié a travaillé en temps continu, et le tableau du décompte de temps de travail se contente d'affirmer semaine après semaine que le salarié travaillait systématiquement 56.25 heures

Si le salarié travaillait « *beaucoup* », il n'est pas démontré la violation par l'employeur de la législation sur le droit au repos

C.Cass

Les ayants droit du salarié présentaient des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur les seuls ayants droit du salarié, a violé le texte susvisé.

Idem pour le respect des durées de repos : la CA a inversé la charge de la preuve.

• Télétravail : à qui incombe la preuve des durées maximales de travail ?



27

c. cass. 14 décembre 2022, n° 21-18.139

C.Cass

L3171-4 et L3171-2, al 1 : lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

L3171-3 : l'employeur tient à la disposition des agents de contrôle les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

L3171-4 : en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'HS, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.



Articles qui s'appliquent aussi au TELETRAVAIL

Nouveautés – Lois et règlements

Nouveautés - jurisprudence

Rappels



Doctrine-Tendances



Indemnité de télétravail

29



L'ANI de fin 2020 rappelle que les frais de télétravail sont à la charge de l'employeur.
L'URSSAF rappelle les plafonds d'exonération.

Le code du travail définit le télétravail comme "toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les NTIC" (C. trav., art. L. 1222-9).

Cette définition suppose que le salarié a la possibilité de travailler dans les locaux de l'entreprise et qu'il a **choisi de travailler à son domicile** ; critères qui excluent le droit à une indemnité d'occupation.

Il en irait différemment si le télétravail est en fait du **travail à domicile imposé** par l'employeur ou si le salarié n'a pas d'autre alternative que de travailler chez lui car il n'a pas de local professionnel à sa disposition.

- **Rupture Conventiionnelle... fiscalisée**



30

Projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, adopté le 20/3/2023

Avant : forfait social (20%) pour la fraction de l'indemnité bénéficiant de l'exonération sociale

Après : contribution patronale (30%) pour la fraction de l'indemnité bénéficiant de l'exonération sociale

• Plan interministériel pour l'égalité HF 2023-27

31

8 mars journée des droits de la Femme



AXE 1 • Lutte contre les violences faites aux femmes	15
AXE 2 • Santé des femmes	19
AXE 3 • Égalité professionnelle et économique	23
AXE 4 • Culture de l'égalité	29

AXE 3

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉCONOMIQUE

32

1. RENFORCER L'ACTION DE L'ÉTAT AUPRÈS DES ENTREPRISES AFIN DE FAVORISER LES ACTIONS VERTUEUSES

POURQUOI ?

Malgré la législation en la matière et l'ensemble des dispositifs visant à atteindre l'égalité salariale, les écarts de rémunération perdurent dans le privé. Les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 15,8 % à celui des hommes. En outre, l'écart salarial entre femmes et hommes, à poste équivalent et compétences égales, est toujours de 9 %.

COMMENT ?

- ➔ **Sensibiliser les acheteurs publics à leurs obligations en matière de prise en considération de l'égalité professionnelle et salariale lors des marchés ;**
- ➔ **N'autoriser l'accès aux marchés publics qu'aux entreprises respectant les obligations en matière de publication de l'Index égalité professionnelle, ou qui ont obtenu une note suffisante à cet Index.**

3. RÉDUIRE LES INÉGALITÉS LIÉES À LA PARENTALITÉ

POURQUOI ?

Parce que la parentalité peut être vecteur d'inégalités dans le couple et dans la sphère professionnelle, il est nécessaire pour les deux parents d'appréhender au mieux la grossesse et l'arrivée d'un enfant. Pour que l'arrivée de cet enfant ne soit pas source de précarisation, il est nécessaire d'apporter une vigilance toute particulière aux parents les plus fragiles.

COMMENT ?

- ➔ **Améliorer les congés maternité et paternité**, notamment en diminuant, de 10 mois à 6 mois, la durée d'affiliation nécessaire avant de pouvoir percevoir une indemnisation et en menant une réflexion sur les minimums versés ;
- ➔ Engager un dialogue avec les partenaires sociaux visant à **augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent qui souhaite assister aux rendez-vous médicaux prénataux.**

5. FAVORISER UNE FISCALITE AU SERVICE DE L'EGALITE

POURQUOI ?

La hausse du taux d'emploi des femmes, les dispositifs de nomination équilibrée aux postes à responsabilité, l'objectif d'égalité salariale contribuent à l'émancipation économique des femmes et aux relations équilibrées au sein des couples.

Nous souhaitons poursuivre cette action et, dès la prochaine loi de finances, mieux mobiliser l'outil fiscal pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comment ?

➔ **Sécuriser l'application des réductions d'impôt existantes aux dons réalisés au profit des associations d'intérêt général qui agissent pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;**

➔ **Mieux prendre en compte les disparités de revenus au sein d'un couple en appliquant par défaut un taux individualisé pour le calcul du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, à partir de 2025.**

... engager un travail avec les éditeurs de logiciels de paie pour intégrer une règle permettant d'inclure automatiquement – lorsqu'elle doit être versée – la revalorisation des femmes à leur retour de congé maternité

• Tendances : Congés pour événements familiaux

35

Proposition de loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, texte adopté par l'Assemblée nationale le 2 mars 2023

Congé pour l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

= Ce congé passerait à une durée de 5 jours au lieu de 2

Congé pour décès d'un enfant.

Actuellement il est de :

- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

= Ce congé passerai à 12 jours au lieu de 5

- Attractivité : après les JRTT et le télétravail ...
les JTTR !!!

36

« Temps de trajet responsable » !

Par exemple, on accorde 2 TTR par an au salarié qui privilégie les transports responsables (train plutôt qu'avion)

• Attractivité : la suppression de la période d'essai, ou la garantie d'emploi

37

Devant la pénurie de main d'œuvre l'inventivité prévaut : travail hybride, semaine de 4 jours, épargne salariale ...

On parle maintenant de

- Prime de bienvenue
- Suppression de la période d'essai
- Ou clause de garantie d'emploi (clause du contrat de travail qui garantit une durée minimale d'emploi [ou rémunération]). Si l'employeur rompt le contrat de travail à son initiative pendant cette période, il doit au salarié une indemnité de rupture forfaitaire définie.

• Hybridation de l'organisation du travail ... et obsolescence de la législation

38

Résultats d'une Enquête ANDRH (auprès de 513 DRH) :

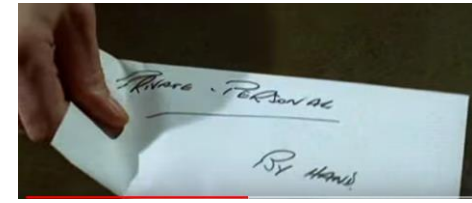
- Home-office; flex-office; cow-working ... comment assurer le suivi des temps; la santé mentale; l'absence de surcharge informationnelle, ... de surcharge (tout court); comment manager à distance ??? Entre harcèlement managérial ou maltraitance par non-traitance ...
- Multi-employeurs, temps partagé, portage, mise à disposition, autoentrepreneur ...

Alors que la législation est restée centrée sur une organisation du XX^e siècle.

Et que la responsabilité de l'employeur reste entière en matière d'accidentologie, avec une obligation de résultat.

= demande une évolution de la législation du travail afin de l'adapter aux bouleversements récents en matière d'organisation.

• Projet de décret sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste



39

Du 1^{er} mars 2023

La loi Marché du Travail a créé une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste volontaire, et de non reprise d'activité après mise en demeure de le faire, par LRAR ou LREMP.

Nouvel L. 1237-1-1 c.trav

« 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 projet de décret transmis aux partenaires sociaux prévoit de fixer le délai minimal que l'employeur peut fixer au salarié pour revenir au travail avant le considérer comme démissionnaire à **15 jours calendaires**.

Ce délai commencerait à courir à compter de la première présentation de la mise en demeure adressée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

• Gestion des fins de carrière : un nouveau contrat senior



40

Loi sur la réforme des retraites : amendement de la commission des affaires sociales du Sénat

Nouveau contrat de travail « Contrat de fin de carrière » ;

- Visant les salariés âgés d'au moins 60 ans
- Avec une mise en place à compter du 1^{er} septembre 2023.

Avec allègements de charges ... y compris pour les salariés déjà en poste ?



L'amendement n° 2112 du 28/2/2023 prévoit l'ajout d'un nouvel article L1223-10 :

- pour un CDI
- possibilité de mettre à la retraite (initiative de l'employeur) un salarié qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein, ... sans être tenu de passer par la phase habituelle d'interrogation du salarié (applicable actuellement jusqu'aux 70 ans)
- Le contrat, établi par écrit, mentionne les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat et les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de mise à la retraite accordées au salarié qui seront fixées par une convention collective (à défaut d'accord, ces modalités sont fixées par décret).

- Gestion des fins de carrière : une protection contre le licenciement pour les > 55 ans
- L'index senior ... de retour



Droit de la grève

42

Négociation collective
L'ancien président de l'ANDRH propose
d'imposer une "paix sociale" empêchant
la grève en cas d'accord majoritaire



Inspections du travail

43

Communiqué de presse du Ministère du Travail du 8 novembre 2022.

Perspectives 2023

Un nouveau plan d'action sera porté par l'ensemble des échelons du SIT et couvrira les enjeux incontournables constitutifs du cœur de métier des inspecteurs et contrôleurs du travail :

- . la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, la lutte contre les fraudes,
- . la réduction des inégalités femmes-hommes,
- . la protection des salariés vulnérables,
- . le dialogue social.

L'accent sera également mis sur une **présence plus forte encore des agents sur les lieux de travail**, une plus grande latitude laissée aux territoires et l'organisation d'actions collectives via des campagnes nationales et locales.

BDESE et ANI du 10/2/2023

44

ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise

La Première ministre Elisabeth Borne a par ailleurs déclaré qu'elle proposerait une transcription fidèle et totale de cet accord dans la loi. Cela devrait être fait au printemps dans le cadre d'une loi sur le plein emploi.



Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises et des branches professionnelles

L'ANI insiste sur une **approche commune employeur/employé dans le cadre de négociations « loyales et sérieuses »** et le développement d'outils permettant un partage transparent d'information (bilan social, BDESE).



Nouveautés – Lois et règlements

Nouveautés - jurisprudence



Rappels

Doctrines-Tendances

• Télétravail



46

L1222-9s

mis en place dans le cadre d'un **accord collectif** ; à défaut par une **charte** élaborée par l'employeur.
à défaut ... par **accord bilatéral** employeur-salarié.

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur doit préciser les éléments suivants :

- Conditions de passage en télétravail (pérenne et/ou ponctuel : en cas d'épisode de pollution par exemple; de grève; de maladie ...)
- Mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre; et de retour en présentiel
- Définition des horaires de travail (horaires durant lesquelles l'employeur doit pouvoir contacter le salarié)
- contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail
- **Mode d'accès des travailleurs handicapés au télétravail**
- **Mode d'accès des salariées enceintes au télétravail**

Peut utilement rappeler les éléments suivants :

Prime transport; titre restaurant; indemnité de télétravail
Sécurité informatique

- CSE / RGPD et RI

Elections CSE / possibilité de prorogation des mandats

48

Pour mémoire :

Par le biais d'un **accord collectif unanime**, signé entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Ainsi, et en vertu d'une jurisprudence constante, la prorogation doit être expresse et non équivoque.

Cela signifie que la mise en place de ce mécanisme ne peut pas être tacite, résulter d'une délibération du comité social et économique ou encore d'une disposition de son règlement intérieur.

Par dérogation à ce principe général, les articles L. 2313-5 et L 2314-13 du Code du travail prévoient une prorogation automatique des mandats en cours lorsque la DREETS est saisie d'un contentieux lié aux élections professionnelles.

- CSE – rapport de fin de mandat

Pour mémoire ; R2315-39

Les membres du CSE sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Le législateur ne précise pas la manière dont le CSE doit rendre compte de ces données, ni qui doit le faire.



Le défaut de respect des dispositions du RGPD (analyse d'impact; Charte; Registre; droit d'accès) expose l'entreprise, en cas de contentieux prud'homal (licenciement par exemple) à un risque basé sur l'irrecevabilité des preuves présentées par l'employeur au motif qu'elles seraient issues d'un traitement de données irrégulier.

• Prescription et état psychique

Le délai de prescription au terme duquel une action en justice n'est plus recevable ne peut pas commencer à courir à une date à laquelle le demandeur se trouvait dans un état de sujétion psychologique qui l'empêchait d'agir.

Article 2234 du Code civil : la prescription ne court pas ou est suspendue contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure.

contra non valentem agere non currit praescriptio

la prescription ne court pas contre celui qui a été empêché d'agir.

Une emprise psychologique réunit les 3 éléments constitutifs de la force majeure, justifiant que l'insanité d'esprit qui en résulte.

• Notion de perte de chance et D.I

52

En application de la notion de perte de chance (*Cass. Soc. 18 mai 2011 n° 09-42741*), en droit du travail, les domaines où la perte de chance est réparée sont très variés : la perte de prime d'intéressement et de participation; perte de prime variable ...

Exemple : une salariée obtient la résiliation judiciaire de son contrat de travail, pour harcèlement moral. Elle obtient aussi des D.I car elle avait été « *injustement privée de la prime d'intéressement et de la prime de participation* »; *alors même que l'accord d'intéressement mentionnait la présence dans l'entreprise comme une condition d'obtention.*

= la salariée est fondée à se voir indemniser la perte de chance de percevoir une prime subie par la faute de l'employeur à l'origine de son absence dans l'entreprise ».

Exemple : Perte de chance et prime variable (*Cour d'Appel de Grenoble 12 avril 2022 RG n° 19/04384*)

Un salarié obtient la résiliation judiciaire de son contrat de travail (prononcée aux torts de l'entreprise qui avait modifié unilatérale le contrat de travail du salarié réduisant ainsi sa rémunération sans son accord).

Le salarié sollicitait donc l'indemnisation de la perte de chance qu'il considérait avoir subie suite à la réduction de son secteur d'intervention sans son accord avec retrait de clients grands comptes qu'il détenait depuis son embauche en 1996.

Pour la société la rémunération variable est par nature « *une créance incertaine dépendant de facteurs multiples et conjoncturels, d'investissement et de performances personnelles* », et la demande ne repose pas sur un fondement légal.

Néanmoins la Cour va condamner l'employeur : en justifiant de la somme allouée à partir du calcul des rémunérations variables que pouvait objectivement percevoir le salarié compte tenu du chiffre d'affaires réalisé les 17 années précédentes.

• DUERP et analyse des risques en fonction du sexe



53

> Article L4121-3

Version en vigueur du 24 mars 2012 au 06 août 2014

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 53

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau

> Article L4121-3

Version en vigueur du 06 août 2014 au 31 mars 2022

Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 20

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau

• Procédure du Lanceur d'Alerte

– règlement intérieur



54

> Article L1321-2

Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 4

Le règlement intérieur rappelle :

- 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles [L. 1332-1](#) à [L. 1332-3](#) ou par la convention collective applicable ;
- 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.

Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 4

3° L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

RAPPEL

- La consultation du CSE est obligatoire à chaque modification ou retrait des clauses du RI
- L'avis du CSE ainsi que le RI doivent être communiqués à l'inspection du travail.
- Le règlement intérieur est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes
- et porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (R. 1321-1)

• Procédure du Lanceur d'Alerte – et taille d'entreprise

55

Loi 2016-1691 du 9 décembre

Sont tenues d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements, après consultation des instances de dialogue social et dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat :

1° Les personnes morales de droit public employant au moins cinquante agents, à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population ;

2° Les administrations de l'Etat ;

3° Les personnes morales de droit privé et les entreprises exploitées en leur nom propre par une ou plusieurs personnes physiques, employant **au moins cinquante salariés ;**

4° Toute autre entité relevant du champ d'application des actes de l'Union européenne mentionnés au B de la partie I et à la partie II de l'annexe à la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Merci :)