

DE PARDIEU BROCAS MAFFEI

AVOCATS

ACTUALITÉS DU DROIT SOCIAL

NEWSLETTER

Janvier 2024



Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 : Les principales mesures prévues par ce texte sont notamment :

- la clarification du régime social des indemnités de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite ;
- la simplification de la procédure d'abus de droit en matière de contrôle URSSAF ;
- la suppression du délai de carence pour les arrêts de travail liés à une interruption médicale de grossesse ;
- la limitation à 3 jours de la durée des arrêts de travail prescrits ou renouvelés en téléconsultation ;
- la sécurisation de la collecte des cotisations des travailleurs des plateformes ;
- la création d'un délit spécifique de promotion de la fraude sociale.

Loi n° 2023-1252 du 26 décembre 2023 visant à prolonger en 2024 l'utilisation des titres-restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables : Le régime d'exception permettant aux salariés d'utiliser les titres-restaurants pour acheter des produits alimentaires « non directement consommables » comme la farine, les pâtes ou le riz, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 (alors qu'il devait initialement prendre fin le 31 décembre 2023).

Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD : A compter du 1er janvier 2024, l'employeur qui envisage de recruter un salarié en CDI à l'issue d'un CDD doit lui notifier sa proposition avant le terme du CDD en lui laissant un délai de réflexion raisonnable. En cas de refus exprès ou tacite du salarié, l'employeur est désormais tenu d'en informer France Travail dans un délai d'un mois par voie dématérialisée (en y joignant un certain nombre d'éléments justificatifs). Ce décret est adopté en application de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2023 qui prévoit la suppression de l'allocation chômage en cas de refus de deux propositions de CDI sur une période de 12 mois.

Rémunération

Inclusion des congés payés dans la rémunération du salarié : Ne peut être opposée à un salarié la clause relative à la rémunération contractuelle qui se borne à mentionner que la rémunération horaire inclut les congés payés, sans que soit distinguée la part de la rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés. La rémunération versée au salarié pendant les périodes de congés payés et de fermeture de l'entreprise correspondant non à l'indemnité de congés payés, mais, en raison du lissage annuel, au paiement des heures de travail, le salarié peut prétendre à un rappel de salaire au titre de ces périodes (**Cass. soc., 29 novembre 2023, n° 22-10.494**).

Rupture du contrat de travail

Faire référence au solde de tout compte ne correspond pas à un licenciement verbal : Les propos tenus par un employé du service paie dans un courriel relatif à une possible répétition de l'indu sur le solde de tout compte du salarié, au cours de la procédure de licenciement de ce dernier, ne caractérisent pas la volonté de l'employeur de mettre fin à son contrat de travail, ces propos n'émanant pas du titulaire du pouvoir de licencier (**Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-20.414**).

Contrôle d'alcoolémie et refus de l'employeur de pratiquer une contre-expertise : Repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un conducteur de bus qui, sans le contrôle d'alcoolémie mis en place par l'employeur, aurait conduit son véhicule sous l'emprise d'un état alcoolique susceptible de qualification pénale. A cet égard, il ne peut pas être tiré de conséquences du refus de l'employeur de faire procéder à l'examen sanguin à titre de contre-expertise, motivé par le caractère tardif de la demande du salarié, l'objet de cet examen étant de permettre au salarié de contester les résultats du contrôle d'alcoolémie, ce qui impose que le prélèvement sanguin soit réalisé dans le plus court délai possible (**Cass. soc., 6 décembre 2023, n° 22-13.460**).

Refus de la protection du lanceur d'alerte en cas de mauvaise foi : Le salarié protégé qui formule de manière répétée des accusations en des termes généraux et outranciers à l'encontre de son supérieur hiérarchique, sans apporter d'éléments factuels les corroborant, ne peut pas être considéré comme ayant agi de bonne foi et ne peut, en conséquence, bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte. L'administration, après avoir contrôlé l'alerte, peut donc autoriser son licenciement pour faute grave (**CE, 8 décembre 2023, n° 435266**).

Représentation du personnel

Une personne physique peut être considérée comme une entreprise dominante au sens du comité de groupe : Une personne physique peut être qualifiée d'entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail si : (i) les droits de vote attachés aux participations ne sont pas exercés que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements ; (ii) elle détient tout ou partie du capital ; (iii) elle s'immisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe (**Cass. soc., 22 novembre 2023, n° 22-19.282**).

Impossibilité de remplacer un suppléant au CSE central : Le Code du travail n'a pas prévu les modalités de remplacement des membres suppléants composant le CSE central. En conséquence, la désignation d'un suppléant remplaçant un suppléant ayant quitté ses fonctions doit être annulée si un tel remplacement n'est pas prévu par un accord collectif ou une convention collective applicable au sein de l'entreprise (**Cass. soc., 6 décembre 2023, n° 22-21.239**).

Santé et sécurité

Contestation d'un avis d'inaptitude : accès limité du médecin-conseil de l'employeur au dossier : Le médecin inspecteur n'est tenu de communiquer au médecin mandaté par l'employeur que les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission et inscrit dans le dossier médical du salarié (**Cass. soc., 13 décembre 2023, n° 21-22.401**).

Maintien de l'obligation de reclasser le salarié inapte lorsque la rédaction de l'avis du médecin du travail restreint la dispense de reclassement à un seul site : L'employeur n'est pas dispensé de chercher à reclasser

le salarié déclaré inapte hors de l'établissement auquel il est affecté lorsque le médecin du travail a coché, dans l'avis d'inaptitude, la case mentionnant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », tout en précisant que cet avis est limité à un seul site (**Cass. soc., 13 décembre 2023, n° 22-19.603**).

Contentieux

Tribunal compétent en cas de litige relatif à la désignation d'un membre du CSE central : Les contestations relatives aux conditions de désignation de la délégation du personnel au CSE central sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet (en principe celui du siège de l'entreprise), peu important les modalités de cette désignation (**Cass. soc., 6 décembre 2023, n° 22-21.239**).

Revirement de jurisprudence : recevabilité de la preuve déloyale sous certaines conditions : Des moyens de preuves déloyaux – en l'espèce, des enregistrements clandestins réalisés par l'employeur à l'insu d'un salarié – peuvent être présentés au juge dès lors qu'ils sont indispensables à l'exercice du droit du justiciable. Toutefois, la prise en compte de ces preuves ne doit pas porter une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux de la partie adverse. Il s'agit d'un revirement de jurisprudence car la Cour de cassation considérait jusqu'à présent que la production d'une preuve recueillie à l'insu d'un salarié ou par une manœuvre ou un stratagème était irrecevable (**Cass. Ass. Pl., 22 décembre 2023, n° 20-20.648**).

Les faits relevant de la vie privée du salarié ne peuvent justifier un licenciement disciplinaire : En l'absence d'un salarié, son remplaçant avait découvert sur son compte Facebook, resté accessible sur son ordinateur professionnel, une conversation avec une autre salariée de l'entreprise dans laquelle le salarié absent sous-entendait, dans des termes insultants, que la promotion dont avait bénéficié l'intérimaire était liée à son orientation sexuelle et à celle de son supérieur hiérarchique. Le salarié intérimaire avait alors transmis cet échange à l'employeur ce qui avait entraîné le licenciement pour faute grave du salarié à l'origine de la conversation. La Cour de cassation refuse à l'employeur la possibilité d'invoquer cet élément de preuve au soutien du licenciement du salarié : « une conversation privée qui n'était pas destinée à être rendue publique ne pouvant constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, il en résulte que le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, est insusceptible d'être justifié » (**Cass. Ass. Pl., 22 décembre 2023, n° 21-11.330**).

Contacts :



Philippe Rozec, Associé
rozec@de-pardieu.com



Élise Bénéat, Counsel
beneat@de-pardieu.com



Eve Gauthier, élève avocat en
attente de prestation de serment
gauthier@de-pardieu.com

De Pardieu Brocas Maffei figure parmi les cabinets de référence en droit des affaires à Paris. Il compte 160 avocats, dont 40 associés.

Le département Droit social, dirigé par Philippe Rozec, est composé d'une équipe dynamique et réactive de dix avocats.

Elle conseille des entreprises de toute taille ainsi que des grands groupes nationaux et internationaux dans de nombreux secteurs d'activité (industrie, construction, métallurgie, pétrole et pétrochimie, énergie, transport, services et commerce, technologies de l'information, hôtellerie, immobilier, banque, audiovisuel, grande distribution, mutuelle, recherche etc.).

Dans un environnement économique et social en constante mutation et confronté actuellement à une grande instabilité, l'équipe de droit social veille, grâce à un haut niveau d'expertise, à concilier une approche innovante et pragmatique de la matière, dans un cadre toujours sécurisé. En véritable partenaire, elle accompagne ses clients au quotidien de la prise de décisions stratégiques à la gestion des contentieux à fort enjeu.

Compétences :

- Relations individuelles et collectives du travail
- Gestion des contentieux civils, administratifs et pénaux
- Accompagnement des restructurations (PSE, PDV, RCC, APC) et des opérations complexes (fusion-acquisition, transfert d'entreprise)
- Santé et sécurité
- Épargne salariale et actionnariat salarié
- Sécurité sociale et protection sociale complémentaire

- Audit social / Due diligence
- Veille juridique et mise en place de modules de formation

Cette publication vise uniquement à mettre en évidence des sujets de droit et non à être exhaustive, ni à fournir des conseils juridiques. Si vous avez des questions sur des sujets présentés ci-dessous ou sur d'autres domaines du droit, veuillez contacter l'un des contacts ci-dessus.

© De Pardieu Brocas Maffei A.A.R.P.I.. Tous droits réservés, 2023.

De Pardieu Brocas Maffei A.A.R.P.I.
57 avenue d'Iéna - CS11610 - 75773 Paris Cedex 16 - France - Tél : +33 1 53 57 71 71 - Fax : +33 1 53 57 71 70
www.de-pardieu.com

