

DROIT DU TRAVAIL

Actualité législative et réglementaire

- **Rémunération – Smic**

En application de la revalorisation légale annuelle, le Smic horaire passe à 11,65 € au 1^{er} janvier 2024.

- **Partage de la valeur – entreprises de 11 à 50 salariés réalisant des bénéfices**

La loi du 29 novembre 2023 prévoit, à titre expérimental, pour une durée de 5 années, une obligation de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés (donc non tenues de mettre en place un dispositif de participation) réalisant un bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs.

Au cours de l'exercice suivant, devra être mis en place un des dispositifs suivants :

- Un régime de participation ou d'intéressement
- Un abondement au plan d'épargne salariale (PEE, PERCI, PERE-CO)
- Un versement de la prime de partage de la valeur créée par la loi du 16 août 2022 relative au pouvoir d'achat.

Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur (JO 30 novembre 2023)

- **Partage de la valeur – possibilité de verser une seconde PPV avant la fin de l'année**

Jusqu'au 30 novembre 2023, l'employeur ne pouvait verser qu'une seule prime de partage de valeur (PPV) au cours de l'année civile (en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre).

La loi du 29 novembre 2023 permet, à compter du 1^{er} décembre 2023, de verser 2 PPV par année civile dans la limite du plafond d'exonération de 3 000€ ou 6 000€ et du nombre de versements autorisés.

Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur (JO 30 novembre 2023)

- **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) – Dépôt matérialisé non encore opérationnel**

Cette obligation devait s'appliquer au 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus et au 1^{er} juillet 2024 pour celles de moins de 150 salariés.

Interrogé, le ministère du travail a indiqué que de nombreuses difficultés techniques devaient encore être surmontées pour mettre en place le portail numérique.

Dans l'attente, l'employeur doit conserver les versions du DUERP au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé (article R. 4121-5 du code du travail). Et toute mise à jour doit être transmise au service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

(Rép. Min. QE n°08076)

- **Grands évènements sportifs et obligations des employeurs – Guide du ministère du travail**

En perspective des JO, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, publie un Guide, élaboré par la Direction générale du travail (DGT), qui s'adresse aux organisateurs de ces événements ainsi qu'aux entreprises prestataires intervenant dans ce cadre.

Guide du Ministère du travail

Actualité jurisprudentielles

- **Maternité – période de protection – pas d'envoi de lettre de convocation à entretien préalable**

Pendant la période de protection (grossesse, congé maternité, congés payés pris après et les 10 semaines suivant ces périodes), il est interdit à l'employeur de notifier un licenciement à sa salariée mais également de préparer une telle décision par des mesures telles que l'envoi de la lettre de convocation à entretien préalable.

Cass. Soc., 29 novembre 2023, n°22-15.794

- **Contrôle URSSAF – majoration de 10%**

A la suite d'un contrôle URSSAF ayant donné lieu à des observations, le montant du redressement des cotisations et des contributions sociales mis en recouvrement, est majoré de 10% en cas de constat d'absence de mise en conformité aux observations par la personne contrôlée.

Cette majoration est automatiquement due sur la base de ce seul constat, quand bien même la lettre d'observations, établie à l'issue du contrôle, ne mentionnait pas la nécessité d'une mise en conformité et qu'avait été formée une contestation sur le bien-fondé du redressement.

Cass. Civ., 2è, 16 novembre 2023, n°22-14.638

- **Licenciement – protection liée à la naissance de l'enfant - père**

Un salarié fait l'objet d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse 2 semaines après la naissance de son enfant. Il saisit les juges pour obtenir la nullité de cette mesure en invoquant le fait que la rupture de son contrat est intervenue pendant la période de protection prévue à l'article L 1225-4-1 du Code du travail.

Pour rappel, selon cet article, un employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant, sous peine de nullité de la rupture. Il n'est pas fait de distinction entre le père et la mère.

En l'espèce, la lettre de licenciement mentionnait seulement des manquements professionnels. Elle ne visait pas de faute grave ni l'impossibilité de maintenir le contrat de travail

Il semble donc que ce soit la première fois que la Cour de Cassation fasse application au père de sa jurisprudence liée à la protection « relative » de la mère.

Il convient donc, avant de licencier un « jeune père », de vérifier s'il n'est pas dans la période de protection relative prévue par l'article L 1225-4-1 du Code du travail.

Si l'on pense toujours à vérifier qu'une salariée n'est pas protégée au titre de la maternité lorsque son licenciement est envisagé, il convient désormais d'étendre ce réflexe quand il s'agit de licencier un salarié qui vient d'être père.

Cass. Soc. 27-9-2023 n° 21-22.937 FS-B

- **Documents concernant la relation de travail – usage de la langue française**

Aux termes de l'article L.1321-6 du Code du travail, tout document comportant des obligations pour le salarié ou contenant des informations nécessaires à l'exécution de son travail doit être rédigé en langue française. Cela s'applique donc aux documents fixant les objectifs du salarié.

Le non-respect de cette obligation est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe, soit 3.750 € pour une personne morale, par infraction constatée.

Par de nombreux arrêts, la Cour de cassation a précisé que la langue française s'imposait même si a) l'activité de l'entreprise est internationale b) le salarié maîtrise la langue étrangère utilisée ou que c) la langue de travail est l'anglais.

A noter une exception pour les documents qui seraient reçus de la société mère basée à l'étranger ou destinés à des salariés étrangers ou qui seraient accompagnés d'une traduction.

Dans la présente affaire, la cour d'appel avait constaté que les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable du salarié étaient rédigés en langue anglaise, utilisée au sein de l'entreprise, par ailleurs filiale d'une société américaine, mais avait néanmoins décidé que « cette circonstance ne peut suffire à rendre inopposable au salarié les plans de rémunération » et avait débouté le salarié de sa demande de rappel de rémunération variable.

Conformément à la jurisprudence précitée, l'arrêt d'appel a été cassé, les documents rédigés en langue anglaise n'ayant pas été reçus de l'étranger.

Cass. Soc. 11-10-2023 n° 22-13.770

- **Harcèlement moral – enquête interne**

La Cour de cassation apporte des précisions quant à la recevabilité d'un rapport d'enquête interne en cas de licenciement d'un salarié à raison de la commission de faits de **harcèlement moral**.

Il est indiqué que ce **rapport de l'enquête interne** à laquelle recourt l'employeur, informé de possibles faits de harcèlement dénoncés par des salariés et tenu envers eux d'une obligation de sécurité lui imposant de prendre toutes dispositions nécessaires en vue d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur, **peut être produit** pour justifier la faute imputée au salarié licencié. Il appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par

l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la **valeur probante**, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties. Une telle enquête n'est pas soumise aux dispositions de l'article L 1222-4 du Code du travail et ne constitue donc pas une preuve illicite comme le serait celle issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié.

Cass. Soc. 06-12-2023, n° 22-14.062

- **Licenciement économique – examen - amélioration**

La Cour de cassation censure une cour d'appel qui a jugé que la cause économique d'in licenciement n'était pas établie, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les difficultés économiques ne résultaient pas d'une dégradation persistante depuis plusieurs années entre 2011 et 2016, des indicateurs économiques invoqués par l'employeur, tels la baisse de ses recettes, des pertes d'exploitation ou des résultats fortement déficitaires en 2015, et si **l'amélioration du résultat** enregistrée en 2016 n'était pas liée aux **mesures de réorganisation d'ores et déjà mises en œuvre** ainsi qu'à la réduction des pertes relatives à l'organisation d'un salon.

Cass. soc. 6-12-2023 n° 22-11.507