

DROIT DU TRAVAIL

Actualité légale et réglementaire

- **Décret relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier**
 - Le décret renforce l'information de l'inspection du travail en cas de survenance d'un accident du travail mortel et permet de garantir l'efficacité de l'enquête menée. L'employeur est obligé d'informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur.

Cette information doit être communiquée par tous moyens et comporter des informations listées à l'article R. 4121-5 du Code du travail :

- 1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;
- 2° Le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;
- 3° Les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;
- 4° Les date, heure, lieu et circonstances de l'accident
- 5° L'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant.

Le défaut d'information de l'Inspection du travail dans les délais prescrits est sanctionné par une contravention de 5ème classe (amende d'un montant de 1 500 €, pouvant aller jusqu'à 3 000 € en cas de récidive - C. trav., art. R. 4741-2).

- L'obligation de transparence et de visibilité des entreprises intervenant sur les chantiers du BTP est également renforcée en permettant la mise en place d'un espace numérique partagé visant à simplifier la collecte d'informations et faciliter la déclaration de l'entreprise.

Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 (JORF du 11 juin 2023)

- **Prolongation du dispositif du CSP**

Les conditions et les modalités d'application du dispositif du CSP (dispositif d'accompagnement renforcé pour les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire) prévues par la convention interprofessionnelle du 26 janvier 2015, qui arrivait à expiration le 31 mars 2023, sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2023.

Arrêté du 9 juin 2023 portant agrément de l'avenant n°7 du 15 mars 2023 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

- **Présomption de démission en cas d'abandon de poste – Retrait des « questions-réponses »**

Le document « questions-réponses » ayant fait l'objet de critiques et ayant été contesté par plusieurs syndicats devant le Conseil d'Etat, le Ministère du travail a décidé de le retirer son site internet.

Le Ministre du travail a indiqué que *"compte tenu des interrogations soulevées par la FAQ et également portées dans le cadre du contentieux contre la FAQ auprès du Conseil d'Etat, il est apparu que celle-ci ne permettait pas en l'état, contrairement au but poursuivi, d'éclaircir les modalités d'application du nouveau cadre juridique"*.

- **Décrets d'application de la réforme des retraites – échéancier de publication**

Un échéancier de publication des décrets d'application attendus d'ici le 1^{er} septembre 2023 a été mis en ligne sur le site [Legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr).

- **Protection des salariés ayant un enfant malade**

La loi renforçant la protection des familles ayant un enfant malade ou atteint d'un handicap a été publiée. Elle prévoit à partir du 21 juillet 2023 un nombre augmenté de jours de congés pour événements familiaux en cas de maladie grave ou décès d'un enfant :

- la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant passe à 5 jours au lieu de 2.
- Le congé pour décès d'un enfant est désormais de 12 jours ou 14 jours 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 la charge effective et permanente du salarié.

Ce sont des dispositions légales minimum pouvant être adaptées plus favorablement par des accords d'entreprise ou conventions de branche.

La loi enrichit également le contenu obligatoire des accords et chartes sur le télétravail avec des dispositions concernant les modalités d'accès d'un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Pour les entreprises n'ayant pas d'accord ou de charte, l'employeur a l'obligation de motiver un refus à la demande de télétravail d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant (notion désormais remplacée par la notion de « salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche »).

La loi contient également des dispositions sur le congé de présence parentale (notamment la création d'une protection contre le licenciement).

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 (JORF du 20 juillet 2023) visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteint d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

- **Rupture Conventionnelle Individuelle (RCI) – nouveau régime social**

A compter du 1^{er} septembre 2023, le régime social de l'indemnité de la RCI est modifié dans le but de l'harmoniser avec celui de l'indemnité de mise à la retraite.

A l'heure actuelle, le traitement social de l'indemnité de RCI est différent en fonction de l'atteinte ou non par le salarié de l'âge légal de départ à la retraite :

- Pour les salariés qui ne sont pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite : application d'un forfait social (20%) à l'indemnité et exonération de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS dans certaines limites ;
- Pour les salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite : l'indemnité est soumise dans son intégralité à cotisations de sécurité sociale et à CSG/CRDS.

Quant à l'indemnité de mise à la retraite, elle est soumise en totalité à une contribution patronale de 50%.

Le traitement social de l'indemnité de RCI sera modifié de la façon suivante :

- Tout salarié, indépendamment de sa situation au regard de la retraite, verra la part de l'indemnité de RCI exclue de l'assiette de cotisations de sécurité sociale soumise à une contribution patronale de 30%.
- Les exonérations de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS actuelles seront appliquées à l'indemnité de RCI du salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

Concernant l'indemnité de mise à la retraite, la contribution patronale sera fixée à 30% (contre 50 % aujourd'hui) et limitée à la part exclue de cotisations de sécurité sociale.

Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 (JORF du 15 avril 2023) portant réforme des retraites

Actualité jurisprudentielles

• Convention collective applicable – distinction entre relations collectives et individuelle de travail

Dans cette affaire, la Cour de cassation est amenée à se prononcer sur la convention collective nationale (CCN) applicable à un salarié lorsque celle qui est mentionnée dans le contrat de travail est différente de celle dont relève l'activité principale de l'entreprise.

En l'espèce un salarié soutenait que la relation de travail était régie par la CCN des employés et des agences de presse du 1^{er} juin 1998 mentionnée dans son contrat de travail. L'employeur soutenait que la CCN applicable était celle correspondant à son activité principale, donc celle des journalistes du 1^{er} novembre 1976. Les juges du fond donnent raison à l'employeur en actant que conformément à l'article L 2261-2 du Code du travail, ils doivent pour déterminer la CCN, « *apprécier concrètement la nature de l'activité qu'il exerce à titre principal, sans s'en tenir à ses statuts, ni aux mentions figurant au contrat de travail ou sur des bulletins de paie et autres documents de l'entreprise* » Ils ajoutent « *que la référence à l'identification de l'employeur auprès de l'INSEE n'a qu'une valeur indicative, que les fonctions exercées par le salarié sont indifférentes et que la charge de la preuve de l'activité réelle incombe à la partie qui demande l'application de la convention collective* ».

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel. Elle rappelle la distinction selon laquelle : « *Si, dans les relations collectives de travail une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail* ».

Puis au visa de l'article 1134 alinéa 1 du Code civil selon lequel « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites », elle juge que la référence dans le contrat de travail à la CCN des agences de presse valait reconnaissance de l'application de cette convention au salarié.

Cass. Soc. 5 juillet 2023, n° 22-10.424

- **Prononcé du licenciement –validité - dirigeant de la société sœur**

Selon l'article L 1232-6 du Code du travail, le licenciement ne peut être prononcé valablement que par « l'employeur » et non par une personne étrangère à l'entreprise.

La jurisprudence a précisé qu'un employeur pouvait être remplacé pour ce faire par un salarié de l'entreprise, qui bénéficierait d'une délégation de pouvoirs (Directeur des ressources humaines, supérieur hiérarchique, chef de service, etc.).

Cette notion de personne étrangère au service pose un problème récurrent d'interprétation dans les groupes de sociétés. L'affaire présentée ici évoque le cas de la notification de licenciement du salarié d'une filiale par un membre d'une société sœur.

En l'espèce, un salarié licencié pour faute grave, contestait la régularité de la procédure de licenciement menée par le directeur d'une autre société du groupe, envoyé comme consultant externe auprès de l'entreprise. Il soutenait que cette personne, étant étrangère au service, n'était pas compétente.

La Cour d'appel puis la Cour de cassation lui donnent tort, estimant que le signataire, directeur d'une autre société du même groupe, avait reçu un large mandat pour agir au nom de la société employeur, dans le cadre de sa gestion opérationnelle, administrative et financière incluant les ressources humaines.

Plus précisément la décision est motivée en relevant que :

- ce délégataire est le directeur d'une société appartenant au même groupe que la société employant le salarié licencié ;
- ce délégataire est missionné par le groupe en qualité de consultant externe et ayant reçu mandat pour agir, au nom et pour le compte du représentant légal de la société employeur, dans le cadre de la gestion opérationnelle administrative et financière de la société, en ce compris notamment les opérations commerciales, les formalités administratives, la comptabilité, la gestion des ressources humaines (recrutement, gestion du personnel, conduite des procédures disciplinaires et de licenciement etc...) et le management de manière générale de la gestion des ressources humaines ;
- dans sa mission de consultant externe, il avait non seulement contrôlé l'efficacité du système de contrôle interne mais avait également imposé une réorganisation des processus.

Cass. Soc. 28 juin 2023, n° 21-18.142

- **Convention de forfait jours - nullité**

Par deux arrêts du 5 juillet 2023, la Cour de cassation prononce la nullité des conventions de forfait jours sur l'année prévues par deux conventions collectives : celle du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire et celle du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle.

Elle rappelle que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles puis motive sa décision par le fait que les dispositions de ces deux conventions ne sont pas suffisamment protectrices car elles ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail compatible avec une durée raisonnable.

Il est à noter que la Cour de cassation ne précise pas les notions de « temps utile » ni celle de « durée raisonnable » mais constate que les dispositions de ces deux conventions se bornent à prévoir :

- Concernant la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, que l'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif faisant en outre apparaître la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de réduction du temps de travail, ce document pouvant être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, et que les cadres concernés par un forfait jours bénéficient chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique, au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant, sans instituer de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.
- Concernant la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile, que la charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, que les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail, que compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet, que ce document de suivi du forfait fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés et rappelle la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, que le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique dont l'objectif est notamment de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée.

Cass. Soc. 5 juillet 2023, n° 21-23.222 et n°21-23.387

- **Entretiens professionnels et d'évaluation – tenue le même jour**

Deux entretiens ayant des finalités distinctes peuvent-ils se tenir le même jour ?

En l'espèce, il s'agissait de l'entretien professionnel dont chaque salarié doit bénéficier tous les 2 ans (article L 6315.1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018), destiné à l'examen de ses perspectives d'évolution, et de l'entretien d'évaluation, facultatif sauf si organisé par la convention collective nationale, qui vise à évaluer le travail du salarié.

La Cour de cassation juge que ces entretiens peuvent se tenir le même jour, à la condition que lors de l'entretien professionnel, ne soient pas évoquées les questions d'évaluation.

Du point de vue pratique, il est recommandé d'utiliser un formulaire des formulaires distincts, pour avoir des comptes-rendus distincts.

Cass. Soc. 5 juillet 2023, n° 21-24.122

- **Prime d'objectifs – objectifs non définis**

En l'espèce, un salarié est engagé en tant que commercial. Son contrat de travail prévoit une rémunération décomposée en une partie fixe et une autre variable, selon des objectifs à atteindre définis unilatéralement par l'employeur.

Les objectifs n'ont été fixés par l'employeur que pour les deux premières années. Le salarié sollicitait donc le versement de l'intégralité de sa rémunération variable pour les trois années suivantes.

La Cour d'appel lui donne tort, considérant que, bien que les objectifs des trois années n'aient pas été fixés, il convenait de se référer à ceux des deux premières années et de les considérer comme ayant été reconduits.

La Cour de cassation censure ce raisonnement aux motifs que « lorsque la rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, à défaut de fixation desdits objectifs, la rémunération variable doit être payée intégralement ».

Pour mémoire, il en est de même lorsque les objectifs sont communiqués tardivement par l'employeur (Cass. Soc. 25 novembre 2020).

Cass. Soc. 7 juin 2023, n° 21-23.232

- **Entretien préalable au licenciement – enregistrement clandestin**

Un salarié est convoqué à un entretien préalable au licenciement. Il est assisté par un délégué syndical. L'entretien est tenu par le Directeur Général de l'entreprise. Ses propos sont enregistrés clandestinement par le délégué syndical.

Le Directeur Général porte plainte contre lui pour atteinte à l'intimité de la vie privée par enregistrement de paroles tenues à titre privé ou confidentiel sur la base de l'article 226-1 du Code pénal.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation donne tort au Directeur Général en considérant que l'entretien préalable entre dans le cadre de la seule activité professionnelle de l'employeur. L'enregistrement n'est donc pas de nature à porter atteinte à l'intimité de sa vie privée quand bien même les propos enregistrés qu'il incrimine auraient été tenus dans un lieu privé.

Cass. Soc. 12 avril 2023, n° 22-83.581

- **Licenciement pour inaptitude – préavis non exécuté – indemnité compensatrice**

En l'espèce, un salarié est licencié pour inaptitude à la suite d'une maladie ou un accident non professionnel et impossibilité de reclassement.

Il conteste son licenciement. La Cour d'appel lui donne tort et juge que son licenciement est justifié. Mais elle relève que l'entreprise n'a pas repris le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude. Sur ce motif, elle condamne l'entreprise au versement de sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés.

La Cour de cassation censure cette décision aux motifs :

- qu'en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et impossibilité de reclassement, le préavis n'est pas exécuté, et cette inexécution ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.
- pour condamner l'employeur à payer au salarié des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, l'arrêt de la Cour d'appel retient que si un salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison de son inaptitude physique à son emploi, cette indemnité est due en cas de non reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois.
- En statuant ainsi, alors qu'elle constatait par ailleurs que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cass. Soc. 5 juillet 2023, n° 21-25.797

- **Usage – critère de généralité – unique représentant d'une catégorie de personnel**

Pour qu'un usage soit reconnu il faut qu'il soit général, constant et fixe.

Concernant plus particulièrement le critère de généralité, la Cour de cassation vient préciser qu'il est constitué lorsque l'avantage est octroyé au seul représentant d'une catégorie de personnel (en l'espèce un responsable de service qui était le seul à occuper un emploi de cette catégorie de personnel).

Cass. Soc. 21 juillet 2023, n° 21-22.076