



NEWSLETTER N°2 avril-mai 2023

JURISPRUDENCE

Motif économique de rupture : Cass. Soc., 5 avril 2023, n°21-18.636 : Lorsqu'un salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit préalablement l'informer par écrit du motif économique. Ce motif peut être précisé dans les 15 jours de l'adhésion au CSP, à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Licenciement économique : Cass. Soc., 5 avril 2023, n°21-10.391 : un licenciement économique présente un caractère collectif lorsqu'il concerne au minimum deux salariés sur une même période de 30 jours, rendant obligatoire la consultation du CSE. Les salariés ayant accepté une proposition de modification du contrat de travail à titre de reclassement interne, n'entrent pas dans l'effectif à prendre en compte.

Participation et prise en charge de l'expertise : Cass. Soc., 5 avril 2023, n°21-23.427 : Le coût de l'expertise du CSE sur l'accord de participation est intégralement financé par l'employeur, l'expertise se rapportant à la situation économique de l'entreprise.

Congé de reclassement et droit à PPV : Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-23.092 : Le salarié en congé de reclassement a droit au paiement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour la période correspondant à celle du préavis, le cas échéant proratisée en fonction de sa durée de présence effective dans l'entreprise.

PSE et risques psychosociaux : CE 21-3-2023 4e et 1e ch. n° 460660 et 460924, Sté L'Équipe ; CE 21-3-2023 4e et 1e ch. n° 450012 : Si une réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, le PSE doit contenir des mesures de prévention et de protection précises et concrètes sur lesquelles le CSE doit avoir été informé et consulté. L'administration doit nécessairement vérifier que les risques psychosociaux résultant de la réorganisation ont été pris en compte. A défaut, elle est en droit de refuser de valider ou homologuer le PSE.

Classification et rémunération : Cass. Soc., 1^{er} mars 2023, n° 21-25.376 : L'employeur qui reconnaît au salarié une qualification supérieure à celle résultant des fonctions qu'il exerce réellement, doit verser au salarié la rémunération afférente.

Rupture conventionnelle et harcèlement moral : Cass. Soc., 1^{er} mars 2023, n°21-21.345 F-D : La conclusion d'une rupture conventionnelle individuelle n'est pas interdite dans un contexte conflictuel. Toutefois, lorsqu'au moment de la signature de la convention de rupture, le salarié se trouve dans une situation de violence morale résultant d'un harcèlement moral, son consentement est considéré comme vicié et la rupture est nulle.

Harcèlement moral et qualification des faits : Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-21.053 : Le salarié qui a dénoncé, de bonne foi, des faits de harcèlement moral, ne peut pas être licencié pour ce motif, même s'il n'a pas expressément qualifié de « harcèlement moral » les faits qu'il a rapportés, dès lors que les agissements relatés caractérisent de façon concrète une situation de harcèlement.

Inaptitude : Cass. Soc., 1^{er} mars 2023, n°21-19.956 FB : Le salarié inapte, ni reclassé ni licencié dans le délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, a droit à la reprise du versement de son salaire, sans déduction du montant des indemnités journalières qui lui ont été versées par la sécurité sociale. L'employeur ne peut donc pas déduire du salaire payé le montant des IJSS que le salarié a perçu.

Licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude : Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-21.349 ; Cass. Soc., 14 avril 2023, n° 21-21.053 : L'inspecteur du travail qui autorise le licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude, ne recherche pas l'origine de cette inaptitude, qui est du ressort des prud'hommes. Par conséquent, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié conteste son licenciement lorsqu'il attribue son inaptitude à un manquement de l'employeur à ses obligations.

Rupture conventionnelle et salarié protégé : CE 4^e-1^e ch. 13-4-2023, n° 459213 : Il appartient à l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé, de s'assurer qu'elle n'a été imposée à aucune des parties et que la procédure et les garanties prévues par le Code du travail ont été respectées. À ce titre, il lui incombe notamment de vérifier qu'aucune circonstance, en rapport avec ses fonctions représentatives ou son appartenance syndicale, n'a été de nature à vicier son consentement.

Heures de délégation en dehors du temps de travail : Cass. Soc., 5 avril 2023, n°21-17.851 : En cas de litige relatif aux heures de délégation effectuées en dehors du temps de travail, la charge de la preuve pesant sur le représentant du personnel, l'employeur ne peut saisir le juge des référés pour obtenir la justification des nécessités du mandat qui oblige le salarié à utiliser ses heures de délégation en dehors du temps de travail. Ce dernier devra saisir les juridictions du fond pour obtenir de telles justifications.

Forfait annuel en heures : Cass. Soc., 11 mai 2023, n°21-25.522 : En présence d'une convention de forfait annuelle en heures, déclarée illicite ou privée d'effet, l'employeur ne peut ultérieurement soutenir que le salarié relève en réalité de la catégorie des cadres dirigeants.

Durée du travail et semaine de 4 jours : Cass. Soc., 10 mai 2023, n°21-24.036 F-B : Les jours non travaillés, issus de la répartition de la durée de travail de 35 h sur quatre jours de la semaine, constituent des jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle. En conséquence, la coïncidence entre ces jours et des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire, ni à indemnité compensatrice.

Démission et remboursement prime d'arrivée : Cass. Soc., 11 mai 2023, n°21-25.136 : La prime d'arrivée ou le « golden hello », appelée encore « bonus de bienvenue », consiste à verser à un salarié nouvellement embauché une somme à l'occasion de la signature de son contrat de travail, qui peut prévoir que le salarié en remboursera une partie s'il démissionne dans un certain délai après son embauche. Celui-ci devra la rembourser au prorata du temps qu'il n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance fixée pour démissionner.

REGLEMENTATION

➤ **Décret n°2023-262, 12 avril 2023 relatif à la modification de la procédure de contrôle Urssaf**

Les modifications apportées à la procédure de contrôle Urssaf visent à apporter des garanties supplémentaires aux cotisants dans le déroulement des contrôles réalisés par les organismes du recouvrement.

Les dispositions modifiées par le décret sont entrées en vigueur pour la plupart le 14 avril 2023 et sont les suivantes :

- Modification de la procédure de contrôle sur support dématérialisé en vertu de l'article R.243-59-1 du Code de la sécurité sociale
- Allongement du délai de prévenance avant contrôle de 15 à 30 jours
- Obligation de proposer systématiquement un entretien d'information à l'issue du contrôle au cours duquel l'agent présente les constats susceptibles de faire l'objet d'une observation de redressement, avant l'envoi de la lettre d'observations
- Réduction du délai de remboursement de quatre mois à un mois suivant la notification du solde créditeur
- Limitation des majorations complémentaires de retard en cas de mise en demeure tardive plus de deux mois après la fin de la période contradictoire
- Modalités d'appréciation de la réitération d'une erreur qui doit désormais être postérieure soit à la mise en demeure soit à la réception de la lettre d'observations

➤ **Instruction BOSS sur les conséquences en cas de dépassement des limites d'exonération du 27 mars 2023, mise à jour du 16 mars 2023**

- En cas de non-respect des plafonds conditionnant l'application de l'exonération de l'employeur des cotisations à l'acquisition d'un titre-restaurant, soit en cas de non-respect du seuil de 50% de la valeur du titre-restaurant, la totalité de la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions.
- Autrement dit, si la participation de l'employeur est inférieure à 50% de la valeur du titre, ce montant est réintégré dans l'assiette des cotisations.

➤ **Décret 2023-215 du 27-3-2023 créant un congé en cas d'annonce d'une maladie chronique ou rare ou d'une allergie sévère chez l'enfant**

La loi 2021-1678 du 17 décembre 2021 (JO 18) a étendu le congé de 2 jours minimum accordé aux parents à l'occasion de l'annonce de la survenue d'un handicap chez leur enfant à deux nouvelles situations : l'annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou celle d'un cancer chez un enfant (C. trav. art L 3142-1 et L 3142-4 modifiés).

La liste des pathologies chroniques ouvrant droit à congé a été fixée par le décret du 27 mars 2023, qui introduit un nouvel article D 3142-1-2 dans le Code du travail.

➤ **Loi 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation du droit français au droit de l'UE**

- **Information des salariés en CDD sur les postes disponibles en CDI** : A la demande du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant dans l'entreprise d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois, **l'employeur doit l'informer des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.** S'agissant des salariés intérimaires, la même obligation pèse sur l'entreprise utilisatrice lorsque l'intérimaire justifie d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois au sein de cette dernière.
- **Fin de la dérogation permettant aux branches de conserver des durées de période d'essai supérieures aux durées légales** : Dans la section du Code du travail consacrée à la période d'essai du contrat à durée indéterminée (CDI), la loi supprime le deuxième alinéa de l'article L. 1221-22 et ainsi met fin à la dérogation permettant aux accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 de prévoir des durées de période d'essai plus longues que celles fixées par la loi. Au moins 9 branches professionnelles sont concernées. Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la date de promulgation de la loi, soit le 9 septembre 2023.

➤ **Arrêté MTRT2310513A du 26-4-2023 relatif à l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023**

Le 1^{er} mai, le Smic a été revalorisé de 2.22% pour suivre le niveau de l'inflation. Le Smic horaire est ainsi porté par arrêté du 26 avril 2023 à 11.52 euros, son montant mensuel pour un temps plein s'établissant à 1 747.20 euros. Cette revalorisation automatique est le résultat de l'application stricte du mécanisme légal d'indexation.

➤ **Décret 2023-370 du 15 mai 2023, relatif à la répartition des femmes et des hommes aux postes de direction**

Depuis 2020, les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent évaluer les écarts de représentation entre les femmes et les hommes au sein, d'une part, des cadres dirigeants, et, d'autre part, des membres des instances dirigeantes, sans autre obligation.

À compter du 1^{er} mars 2026, lorsque ces entreprises auront moins de 40 % de femmes au sein des cadres dirigeants ou des membres des instances dirigeantes, elles devront faire en sorte d'atteindre ce seuil dans les 2 ans. À défaut, elles s'exposeront à une pénalité financière. Le DREETS aura à charge de décider si une pénalité doit être prononcée et, dans l'affirmative, de fixer son montant.

L'entreprise pourra présenter des observations en amont et justifier, le cas échéant, des motifs de sa défaillance. La pénalité sera assise sur les salaires versés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 2 ans de mise en conformité.

➤ **Extension des quatre accords de branche dans la branche des bureaux d'études techniques**

Par arrêté d'extension du 5 avril 2023, quatre avenants à la convention collective de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (SYNTEC), conclus le 13 décembre 2022, sont rendus obligatoires pour les entreprises de la branche à compter du 1^{er} mai 2023.

Les principales dispositions nouvellement applicables sont les suivantes :

- l'organisation hybride du travail : L'accord propose un cadre pour la mise en place du télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, et fixe une liste de clauses obligatoires à préciser dans les accords d'entreprise. L'accord met aussi l'accent sur les mesures visant à protéger la santé et la sécurité des télétravailleurs. Il prévoit enfin des mesures d'accompagnement matériel des salariés ;
- l'élargissement du nombre de cadres pouvant bénéficier du forfait annuel en jours : le niveau minimum requis au sein de la classification est désormais le niveau 2.3 et non plus le niveau 3.1. La rémunération minimum pour ces salariés soumis à un forfait de 218 jours de travail par an, est de 122% du minima conventionnel (et non 120% comme pour les salariés de niveau 3.1 et plus) ;
- la majoration de la rémunération de 100 % en cas de travail exceptionnel le dimanche et les jours fériés ;
- l'instauration d'un congé de deux jours en cas de fausse couche.

