



NEWSLETTER N°3 JUIN-SEPTEMBRE 2023

JURISPRUDENCE

Limitation des missions du CSE. Cass. Soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.393 : L'expertise du CSE est étendue dans l'espace, mais limitée dans le temps. La mission d'expertise pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise peut porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein d'un groupe (C. trav., art. L. 2315-88), mais l'analyse est limitée à l'année en cours et aux deux précédentes années.

Ordre du jour des réunions du CSE. Cass. Soc. 28 juin 2023, n°22-10586 : Seuls les membres de la délégation du personnel peuvent contester le non-respect du délai de communication de l'ordre du jour d'une réunion du CSE (au moins 3 jours avant la réunion), cette mesure étant dictée dans leur intérêt.

Analyse des projets de réorganisation par le CSE. Cass. Soc. 14 juin 2023, n°22-13.756 : L'étude d'impact d'un projet de réorganisation n'est pas nécessaire si le CSE disposait d'informations précises et suffisantes pour appréhender le contenu de la nouvelle organisation, ne rendant dès lors pas nécessaire la prolongation du délai dont disposait le comité pour rendre son avis.

Transfert d'une entité économique autonome. Cass. Soc., 28 juin 2023, n°11-14.834 : En application de l'article L. 1224-1 du code du travail, la poursuite du contrat de travail est subordonnée au transfert d'une entité économique autonome. Désormais, cette entité économique autonome peut émaner de plusieurs services appartenant à des entreprises distinctes, au sein d'un même groupe.

Usage dans l'entreprise. Cass. Soc. 21 juin 2023, n°21-22076 : Une pratique acquiert la valeur d'usage lorsqu'elle regroupe 3 critères, à savoir : constance, généralité et fixité. Néanmoins, un usage pour un seul salarié remplit le critère de généralité lorsqu'il est institué au profit de l'unique représentant d'une catégorie de personnel.

Preuve d'une discrimination syndicale. Cass. Soc. 1^{er} juin 2023, n°22-13.238 : En matière de discrimination syndicale, le juge peut ordonner, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, la communication d'informations permettant d'établir la preuve de la discrimination. Il doit néanmoins rechercher si la communication des informations n'est pas de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés et vérifier si cette communication est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi.

Harcèlement moral, double réparation pour la victime. Cass. Soc. 1^{er} juin 2023, n°21-23.438 : Les dommages et intérêts pour licenciement nul en raison de son lien avec un harcèlement moral, peuvent être cumulés avec des dommages et intérêts pour harcèlement moral. Cette solution est transposable au harcèlement sexuel.

Réintégration du salarié déclaré apte à mi-temps. Cass. Soc. 24 mai 2023, n°21-23.941 : Un salarié déclaré apte à son poste de travail à mi-temps ne peut se voir imposer par l'employeur une modification de son contrat de travail (rétrogradation avec baisse de rémunération) au motif que le poste qu'il occupait avant son arrêt de travail était incompatible avec un temps partiel.

Avis d'aptitude et reclassement. Cass. Soc. 21 juin 2021, n°21-24.279 : Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, doit se voir proposer un emploi approprié à ses capacités. L'employeur qui va au-delà son obligation

de reclassement en créant un poste pour ce salarié, doit néanmoins s'assurer de sa conformité aux préconisations du médecin du travail et solliciter son avis.

Inaptitude et poste de reclassement relevant d'une catégorie d'emploi supérieure : CE. 4^e et 1^e Ch. Réu. 21 juillet 2023, n°457196 : Un poste d'une catégorie d'emploi supérieure (cadre) ne fait pas obstacle à l'obligation de l'employeur de proposer ce poste de reclassement dès lors que celui-ci est compatible avec l'état de santé du salarié déclaré inapte, et comparable aux fonctions précédemment exercées.

Exercice du pouvoir disciplinaire dans les associations. Cass. Soc. 14 juin 2023, n°21-23.461 : Le pouvoir de prononcer une sanction disciplinaire revient au président d'une association, à moins qu'il n'ait délégué ses pouvoirs de représentation d'employeur, l'existence de cette délégation devant être démontrée par celui-ci.

Suivi obligatoire de la charge de travail. Cass. Soc. 13 avril 2023, n° 21-20.043 : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Méconnaît son obligation l'employeur qui n'a pas mis en œuvre d'entretiens annuels pour évoquer la charge de travail d'un salarié ainsi que son adéquation avec sa vie personnelle.

Remarque : Rendu au sujet d'un salarié qui n'était pas soumis à un forfait-jours, cet arrêt qui contraint l'employeur à évaluer régulièrement la charge de travail, a une portée générale vis-à-vis de l'ensemble des salariés.

Invalidation d'accords de forfait-jours. Cass. Soc., 5 juillet 2023, n°21-23.222 et 21-23.387 : Toute convention individuelle de forfait annuel en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires (C. trav., art. L. 3121-64, II). De manière désormais constante, la nullité de la convention individuelle de forfait est encourue lorsque les dispositions de l'article L. 3121-64, II ne sont pas respectées. En l'espèce, les dispositions des conventions collectives n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. Impropres à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, celui-ci peut demander la nullité de sa convention individuelle de forfait.

Refus par le salarié de la mise en œuvre de la clause de mobilité. Cass. Soc. 28 juin 2023, n°22-11.227 : Lorsqu'il est fait application de la clause de mobilité, l'employeur doit s'assurer que sa mise en œuvre ne porte pas atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale. Si tel est le cas, cette atteinte doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Si ces conditions ne sont pas remplies, le salarié peut refuser la mise en œuvre de la clause de mobilité. Son licenciement mis en œuvre en raison de son refus de mobilité est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Dispense d'affiliation à la couverture frais de santé. Cass. Soc., 7 juin 2023, n°21-23.743 : Un salarié qui justifie bénéficier à titre facultatif, en qualité d'ayant-droit de son épouse, d'un régime de protection sociale complémentaire collectif et obligatoire, peut demander à être dispensé d'adhésion au régime complémentaire collectif et obligatoire mis en place au sein de son entreprise, sans que cela remette en cause le caractère collectif de celui-ci.

L'intégration des indemnités dans le calcul de la prime de vacances. Cass. Soc. 7 juin 2023, n° 21-25.955 : L'assiette de calcul de la prime de vacances prévue par l'article 31 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC) inclut l'ensemble des indemnités de congés payés versées aux salariés de l'entreprise durant la période de référence, ainsi que les indemnités de congés payés versées aux salariés ayant quitté l'entreprise en cours d'exercice.

Attribution de titres-restaurants lors d'une demi-journée travaillée. Cass. Soc., 13 avril 2023, n°21-11.322 : Un salarié dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 4,5 jours peut prétendre à un titre-restaurant pour le jour comportant une demi-journée non-travaillée dès lors qu'un repas est compris dans son horaire de travail journalier, comme cela est exigé à l'article R. 3262-7. Il importe peu que le salarié ait fait usage de la faculté de prendre un repas.

FOCUS JURISPRUDENTIEL : ACQUISITION DES CONGES PAYES EN PERIODE DE MALADIE

Le 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu trois arrêts tranchant la question de l'acquisition des congés payés pendant une période d'arrêt de travail.

Pour rappel, en droit interne, l'acquisition des congés payés est conditionnée à l'exécution d'un travail effectif. Or, ces dispositions étaient, depuis plusieurs années, en contradiction avec l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit à tout travailleur une période annuelle de congés payés.

C'est dans ce contexte que s'inscrivent les arrêts du 13 septembre 2023.

➤ **L'acquisition de congés payés durant une période d'arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle**

○ Les faits :

Suite à une maladie d'origine non professionnelle, trois salariés ont été contraints de cesser de travailler. Par la suite, les salariés ont souhaité intégrer toute la période d'arrêt de travail dans le calcul de leurs droits à congé payé.

○ La réponse de la Cour de cassation :

La Cour de cassation écarte les dispositions du code du travail, contraires au droit de l'Union européenne, reconnaissant aux salariés le droit d'acquies des droits à congé payé pendant la période d'arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle.

Dorénavant, lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congés payés.

➤ **L'acquisition de congés payés durant une période d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle**

○ Les faits :

Un salarié a été victime d'un accident du travail.

Par la suite, le salarié a intégré toute la période d'arrêt de travail dans le calcul de ses droits à congé payé.

○ La réponse de la Cour de cassation :

La Cour de cassation écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an.

Désormais, un salarié victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

➤ **Point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés en cas de litige**

○ Les faits :

Une enseignante a travaillé, en qualité de prestataire, auprès d'un institut de formation, pendant plus de 10 ans. Ayant obtenu de la justice que cette relation contractuelle soit qualifiée en contrat de travail, elle a demandé à être indemnisée des congés payés qu'elle n'a jamais pu prendre pendant ces 10 années.

○ La réponse de la Cour de cassation :

Le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.

REGLEMENTATION

➤ **Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, portant réforme des retraites : le nouveau régime social des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle individuelle**

- Avant le 1^{er} septembre 2023, le régime social des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle individuelle différait selon que le salarié avait atteint l'âge de départ à la retraite ou non. La loi du 14 avril 2023 harmonise le régime social des indemnités de rupture conventionnelle avec celui de la mise à la retraite.
- A compter du 1^{er} septembre 2023, que le salarié puisse faire valoir ses droits à la retraite ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, à hauteur du plus élevé des montants suivants :
 - Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
 - Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ;
 - La moitié de l'indemnité versée.
- En outre, au lieu et place du forfait social, une contribution patronale spécifique est généralisée, appliquée aussi bien à l'indemnité de mise à la retraite qu'à celle de la rupture conventionnelle individuelle, au taux de 30%, sera due sur la part exclue de l'assiette de cotisations sociales.

➤ **Accord-cadre multilatéral encadrant le télétravail transfrontalier habituel applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 et note de la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants sur le télétravail transfrontalier temporaire**

- Adopté pour réviser les dispositions de l'article 13§1-a du règlement européen 883/2004, l'accord-cadre multilatéral relatif au **télétravail transfrontalier habituel** permet aux ressortissants des Etats membres qui le souhaitent passant moins de 50% de leur temps de travail dans l'Etat de leur résidence, en télétravail, de demander à être affiliés à la législation de sécurité sociale de l'Etat où se situe le siège social de l'employeur. Ses stipulations s'appliquent à tous les salariés transfrontaliers dont la résidence est située en France et dont l'employeur a son siège social ou d'exploitation sur le territoire d'un autre Etat signataire.

Ce faisant, l'accord-cadre élargit les possibilités de maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'Etat du siège social de l'entreprise, alors qu'en principe les salariés doivent basculer vers la législation de leur Etat de résidence dès la réalisation de 25% de télétravail dans cet Etat.

L'application de cet accord doit résulter d'un consentement mutuel de l'employeur et du salarié. A défaut, les règles de droit commun des règlements européens s'appliquent, à savoir le règlement CE 884/2004 du 29 avril 2004 et le règlement 987/2009 du 16 septembre 2009.

- La commission chargée de traiter toute question administrative ou d'interprétation découlant du règlement 883/2004, s'est positionnée dans une note de cadrage sur le **télétravail transfrontalier temporaire**.

L'article 12 du règlement 883/2004 applicable à ces situations dispose qu'un travailleur qui est détaché temporairement dans un autre Etat membre demeure, sous certaines conditions, affilié dans l'Etat où son employeur y exerce normalement ses activités. La commission précise que l'article 12 s'applique à tout télétravail transfrontalier ayant fait l'objet d'un accord (formel ou informel) entre l'employeur et le salarié.

Ainsi, le télétravailleur transfrontalier occasionnel pourra solliciter et obtenir un certificat A1 qui sera émis par l'Etat habituel de travail, qui le dispensera d'affiliation dans l'Etat de télétravail.

➤ **Décret n°2023-547 du 30 juin 2023, JO du 1^{er} juillet 2023, relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs**

- Ce décret fixe les modalités de la loi Santé au travail du 1^{er} août 2021, sur la mutualisation du suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques auprès d'employeurs différents.
- Pour bénéficier de cette mutualisation, le salarié doit répondre à **trois conditions cumulatives** :
 - Exécuter simultanément au moins deux contrats de travail (CDI ou CDD),
 - Les emplois relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle,
 - Les emplois bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé identique.

L'appréciation de ces conditions revient au service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'employeur principal du salarié, celui avec lequel le salarié entretient la relation contractuelle la plus ancienne.

- **Mise en œuvre du suivi mutualisé** : Le suivi de l'état de santé du travailleur prévu à l'article L. 4624-1-1 du Code du travail est assuré par le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de l'employeur principal, auquel adhèrent les autres employeurs au titre de ce travailleur. Les examens de santé seront réalisés au cours d'une visite d'information et de prévention (VIP). Une attestation est délivrée à chaque employeur.

Si ces documents prévoient des aménagements de poste, des avis d'inaptitude ou des avis différents, ils sont délivrés pour chaque poste occupé par le travailleur auprès de chacun de ses employeurs.

- A compter du 1^{er} janvier 2024 : le SPSTI de l'employeur principal recouvre la **cotisation annuelle** auprès de chaque employeur du salarié, répartie à parts égales (C. trav., art. D. 4624-65).

➤ **Décrets n°2023-751 et n°2023-753 du 10 août 2023, publiés le 11 août 2023, relatifs au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive**

- Les principales mesures de mise en œuvre de la retraite progressive entreront en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

La préretraite progressive restera accessible 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Compte tenu du relèvement de l'âge légal dans la loi Retraite, l'âge ouvrant le droit à la retraite progressive sera progressivement relevé de 60 à 62 ans. Le nombre de trimestre fixé à 150 reste inchangé. Les modalités de mise en œuvre de la retraite progressive sont précisées.

- Par ailleurs, à partir du 1^{er} septembre 2023, le cumul d'un emploi avec une retraite crée de nouveaux droits à pension. Il est désormais possible, à l'issue d'une période de cumul, de demander, sous certaines conditions, une « seconde pension » calculée selon les mêmes règles que la première pension. Le montant de la seconde liquidation de pension est plafonné à 5% du PASS, soit 2199.6 € par an en 2023.

➤ **Décrets n°2023-759 et n°2023-760 du 10 août 2023, publiés le 11 août 2023, relatifs au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et au compte professionnel de prévention (C2P)**

- Ces décrets applicables à compter du 1^{er} septembre 2023, fixent les modalités de mise en œuvre des mesures de prévention de l'usure professionnelle.
- Tandis que le FIPU gère le financement des mesures de prévention de l'usure liée à l'exposition aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques...), la CAT-MP définit annuellement les orientations des financements et arrêtera la nomenclature des métiers et activités particulièrement exposés.

- Les salariés concernés pourront, sous certaines conditions, demander le financement de projet de transition professionnelles (« PTP ») en vue de leur reconversion. Ils pourront bénéficier d'un congé de transition professionnelle et leur PTP fera l'objet d'un cofinancement par l'employeur.
- S'agissant du compte professionnel de prévention (C2P), le décret assouplit les modalités d'acquisition des points, et prévoit notamment leur déplaçonnement. L'utilisation des points et les limitations relatives à l'utilisation de ces points sont précisées.

*
* *
*

