

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

ALain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Clémentine DEBECQUE

Avocats

LA SCP SUTRA CORRE & ASSOCIÉS
VOUS PRÉSENTE SES MEILLEURS VŒUX
POUR CETTE ANNÉE 2024.

Janvier 2024

10 rue des Pyramides, 75001 Paris - Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 - Fax. +33 (0)1 42 86 96 40
avocats@sutra-associes.com - www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 - TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 — Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Octobre – Novembre – Décembre 2023

I Textes

1. Loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur

Parmi les mesures prévues par la loi on peut noter :

- les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de négocier sur le partage d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net (entrée en vigueur le 30 juin 2024)
- Sans condition d'effectif exigée, les entreprises pourront mettre en place par accord un plan de partage de la valorisation de l'entreprise débouchant sur le versement d'une prime, si la valeur de l'entreprise augmente au cours d'une période de 3 ans. La mise en place de cette prime peut être faite par accord collectif ou ratification du personnel (majorité des 2/3). Un décret devrait être pris pour l'application de cette mesure
- les entreprises de moins de 50 salariés pourront mettre en place un régime de participation avec un calcul moins favorable que la formule légale de la RSP (entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023)
- les entreprises employant entre 11 salariés et moins de 50 salariés devront appliquer une modalité de partage de la valeur (participation ou intéressement ou PPV) si elles réalisent pendant 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires. Cette disposition s'appliquera aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025.
- une réforme de la prime de partage de la valeur (PPV) entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023 : deux PPV peuvent être attribuées par année civile en un ou plusieurs versements mais sans majoration des plafonds d'exonération. De plus, la PPV pourra être affectée à un plan d'épargne salariale.
- Les entreprises pourront procéder à des avances sur les primes de participation et d'intéressement et mettre en œuvre une répartition plus favorable aux bas salaires. De plus, la loi met fin au report de trois ans de la mise en place de la participation en présence d'un accord d'intéressement. Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023

2. Refus de CDI après un CDD

Décret 2023-1307 du 28/12/2023

A compter du 1^{er} janvier 2024 un employeur envisageant de recruter en CDI un salarié au terme du CDD devra le lui notifier par un courrier avec accusé de réception ou par un autre moyen donnant date certaine à sa réception en lui laissant un délai de réflexion pour répondre. Si le salarié refuse la proposition, l'employeur devra en informer France Travail (ex Pôle Emploi) dans un délai d'un mois en l'assortissant d'un descriptif de l'emploi proposé (notamment rémunération, durée du travail, classification, lieu de travail). Ce décret est pris en application de la loi du 21 décembre 2022 prévoyant la suppression de l'allocation chômage en cas de refus de deux propositions de CDI sur une période de 12 mois.

II Jurisprudence

1) Prévoyance – Cadre dirigeant Cass. Soc. 04/10/23 – n°22-12387

En matière de prévoyance complémentaire (maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite), l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle.

Pour la Cour de Cassation, les cadres dirigeants constituent une catégorie professionnelle distincte et peuvent bénéficier d'un régime de prévoyance qui leur est propre. Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge qu'un régime de retraite supplémentaire peut être réservé aux cadres dirigeants.

2) Véhicule de fonction – Mesure disciplinaire

Cass. Soc. 04/10/23 – n°21-25421

Pour la Cour de Cassation l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié pour des infractions commises au volant d'un véhicule de fonction pendant le trajet du travail dès lors qu'elles sont sans conséquence sur l'outil de travail.

3) Modification des conditions de travail – Salarié protégé

Cass. Soc. 04/10/23 – n°22-12922

Il est rappelé qu'aucune modification des conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé.

Aussi, une sanction impliquant une modification des conditions de travail doit recueillir l'accord du salarié.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que l'accord du salarié est requis même dans l'hypothèse où il n'a acquis un statut protecteur qu'après la convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

En l'espèce, la salariée qui avait été convoquée en vue d'une sanction s'était vu imposer une mutation disciplinaire dans le secteur géographique couvert par une clause de mobilité alors même qu'elle s'était portée candidate aux élections professionnelles après l'entretien préalable.

A tort, pour la Cour de Cassation qui énonce qu'il y avait lieu de se placer à la date du prononcé de la mutation pour déterminer si la salariée était protégée ou pas.

4) Accords collectifs – Avenant révision extinction

Cass. Soc. 04/10/23 – n°22-23551

Le Code du travail prévoit deux modes d'extinction des accords collectifs : la dénonciation et la mise en cause. La Cour de Cassation en avait prévu un 3^{ème}, la caducité.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge légitime un 4^{ème} mode d'extinction : l'avenant extinction. En effet, elle pose pour principe que « *les partenaires sociaux sont en droit de conclure dans les conditions fixées par l'article L 2261-7 du Code du travail un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord* ».

En l'espèce, la Cour de Cassation a validé l'avenant de révision extinction dans la métallurgie.

La Cour de Cassation assortit cette possibilité d'une condition : l'extinction n'est possible que si elle prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le périmètre professionnel et géographique est le même que celui de l'accord abrogé.

Cette jurisprudence, rendue dans le cadre d'un accord de Branche, apparaît devoir être applicable aux accords d'entreprise.

La Cour de Cassation ayant d'ailleurs rappelé dans cet arrêt que le Conseil Constitutionnel avait reconnu à la liberté contractuelle en matière de négociation collective une valeur constitutionnelle (Conseil Const. 29/11/19 n°2019-816 QPC).

5) Documents dans l'entreprise – Langue étrangère

Cass. Soc. 11/10/23 – n°22-13770

L'article L 1321-6 du Code du travail énonce que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions nécessaires à l'exécution du contrat de travail doit être rédigé en français.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que les objectifs permettant de déterminer la rémunération variable doivent être rédigés en français même si l'anglais est utilisé couramment dans une entreprise filiale d'une société américaine, faute de quoi le document n'est pas opposable au salarié.

La Cour de Cassation rappelle toutefois aux juges du fond, qu'en présence d'un document non rédigé en français, ils doivent vérifier sa provenance, à savoir s'il a été émis de l'étranger.

6) Salarié protégé – Procédure de licenciement

Conseil d'Etat 13/10/23 – n°467113

L'article L 1232-4 du Code du travail énonce que lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié dont le licenciement est envisagé, peut, lors de l'entretien préalable, se faire assister par un conseiller du salarié.

Cette possibilité doit être mentionnée dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La question qui était posée au Conseil d'Etat était celle de savoir si en présence d'un seul élu, composant l'instance, il y avait lieu de mentionner dans la lettre de convocation à entretien préalable qui était adressée à cet élu, qu'il pouvait se faire assister d'un conseiller du salarié.

Si on lit les termes de l'article L 1232-4 du Code du travail dès lors qu'il y a une instance représentative la réponse aurait dû être négative.

Le Conseil d'Etat en juge autrement et considère que la procédure de licenciement est irrégulière et que le licenciement doit être annulé.

7) Prime de partage de la valeur - Intérimaires

Cass. Soc. 25/10/23 – n°22-21845

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation considère qu'un intérimaire peut percevoir deux primes de partage de la valeur :

- la 1^{ère}, celle que l'entreprise utilisatrice a mise en place au profit de ses salariés ;
- la seconde, celle instituée par l'ETT pour son propre personnel.

Cet arrêt rendu pour la PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) est transposable à la PPV (prime de partage de la valeur).

8) Licenciement économique – Ordre des licenciements

Conseil d'Etat 31/10/23 – n°456332 et 456091

Le Conseil d'Etat rappelle qu'en l'absence de dispositions énoncées dans la convention collective de branche concernant les critères d'ordre d'un licenciement économique, les 4 critères légaux doivent être pris en compte et qu'aucun de ces critères ne doit être neutralisé (par exemple en affectant la même pondération pour tous les salariés concernant le critère des qualités professionnelles par catégorie).

L'arrêt précise, concernant l'appréciation des qualités professionnelles, que les résultats d'une évaluation professionnelle peuvent être pris en compte y compris pour les salariés qui n'auraient pas été évalués. Concernant ces derniers, le Conseil d'Etat accepte que soit affecté aux salariés non évalués la moyenne des évaluations des salariés de leur catégorie professionnelle.

En l'absence de système d'évaluation, le Conseil d'Etat considère que des critères subsidiaires peuvent être retenus, notamment les absences injustifiées ainsi que tous autres critères dès lors qu'il existe un rapport avec toutes les fonctions afférentes d'une catégorie professionnelle.

9) Licenciement économique – Groupe de reclassement

Cass. Soc. 08/11/23 – n°22-18784

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise qu'en cas de licenciement économique, le périmètre à prendre en considération dans le cadre de l'obligation de reclassement doit se comprendre de l'ensemble des entreprises du groupe permettant une permutation du personnel même si elles n'appartiennent pas à un même secteur d'activité.

10) Prorogation des mandats des membres du CSE – Saisine de la DREETS

Cass. Soc. 08/11/23 – n°22-22524

Si, en principe, la prorogation des mandats est impossible faute d'un accord unanime conclu avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise, l'article L 2314-13 du Code du travail prévoit une exception en cas de saisine de la DREETS.

En effet, dans cette hypothèse cette saisine entraîne la prorogation des mandats des élus jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que le refus de la DREETS de statuer (si elle se déclare incompétente) sur la répartition des personnels et des sièges entre les collègues, en l'absence de négociation loyale du protocole d'accord électoral, ne fait pas obstacle à la prorogation de plein droit des mandats des élus jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles.

11) Congé maternité – Entretien préalable à licenciement

Cass. Soc. 29/11/23 – n°22-15794

Une salariée bénéficie pendant son congé maternité ainsi que les congés payés qui y sont accolés d'une protection dite « absolue ».

Pour la Cour de Cassation, toutes mesures préparatoires au licenciement sont prohibées pendant toute cette période de protection.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation considère que l'envoi d'une lettre de convocation préalable à licenciement constitue une mesure préparatoire à ce dernier, peu important que l'entretien soit fixé à l'issue de la période de protection.

12) Titre de séjour - Expiration

Cass. Soc. 29/11/23 – n°22-10004

Un salarié qui doit renouveler son titre de séjour valant autorisation de travail peut conserver son droit de travailler pendant trois mois après son expiration.

Mais, pour la Cour de Cassation, c'est à la condition que le salarié ait demandé le renouvellement du titre de séjour dans les deux mois précédant son expiration.

Si le salarié ne peut établir qu'il a engagé une telle démarche, l'employeur pourra procéder immédiatement à son licenciement.

13) CSE central

Cass. Soc. 06/12/23 – n°22-21239

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que, si les délégués d'un CSE d'établissement au CSE central quittent l'entreprise, le CSE d'établissement peut remplacer le délégué titulaire, selon les modalités applicables au remplacement des titulaires du CSE (article L 2314-37 du Code du travail). Par contre, il ne peut remplacer un délégué suppléant (sauf si un accord collectif le prévoit).

La Cour de Cassation précise, qu'en cas de litige, le Tribunal judiciaire compétent est celui du siège de l'entreprise.

14) Inaptitude - Reclassement

Cass. Soc. 13/12/23 – n°22-19603

Le médecin du travail avait déclaré un salarié inapte et indiqué sur son avis d'inaptitude que « l'état de santé du salarié fait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi » et avait coché la case mentionnant que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Au motif, que le médecin du travail avait précisé « sur le site » dans son avis, la Cour de Cassation a jugé que l'employeur n'était pas dispensé de son obligation de reclassement, et aurait dû rechercher un emploi de reclassement pour son salarié dans ses autres établissements (voire dans le groupe).

La leçon à tirer de cet arrêt : lire attentivement l'avis d'inaptitude et faire particulièrement attention à sa rédaction.

15) Preuve déloyale

Cass. Assemblée Plénière 22/12/23 – n°20-20640

Dans cet arrêt, l'Assemblée Plénière de la Cour de Cassation aligne la preuve déloyale (preuve recueillie à la suite d'une manœuvre ou d'un stratagème) sur le régime de la preuve illicite.

Cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence, la Cour de Cassation considérant jusqu'alors que la preuve déloyale devait obligatoirement être déclarée irrecevable.

Désormais, lorsque cela lui sera demandé, « le juge devra apprécier si une telle preuve porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits « antinomiques » en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits, à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. »

Dans cette affaire, la question était de savoir si la preuve, résultant d'un enregistrement audio obtenu à l'insu du salarié, était recevable. La Cour d'appel avait jugé que cet enregistrement devait être écarté des débats. La Cour de Cassation casse cet arrêt, jugeant que la Cour d'Appel aurait dû faire un « contrôle de proportionnalité » et renvoie l'affaire devant une autre Cour d'appel qui aura la charge de contrôler si le droit à la preuve peut justifier l'atteinte au droit d'une personne de ne pas être interrogée à son insu

On peut penser, compte tenu de cette formulation, que, dans la pratique, les cas où la preuve déloyale sera admise seront rares
