

Veille juridique FGTA-FO du 16 au 30 septembre 2022

TEXTES	
Plafond d'utilisation des titres-restaurant	<i>Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant</i>
Allocation d'activité partielle à Mayotte	<i>Décret n° 2022-1241 du 19 septembre 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte</i>
Déblocage anticipé de l'épargne salariale	<i>Questions-réponses du Ministère du Travail du 13 septembre 2022 sur l'intéressement et participation : le déblocage exceptionnel des sommes investies avant 2022</i>
ZOOM	
Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	
Le travail de nuit	
Démission / rupture conventionnelle	
JURISPRUDENCE	
Application du barème Macron en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse	<i>Cass. Soc., 14 septembre 2022, n° 20-15.429</i>
Le Comité européen des droits sociaux remet en cause les barèmes Macron	<i>Décision du Comité européen des Droits sociaux adoptée le 23 mars 2022 (Publication du 26 septembre 2022)</i>
Égalité de traitement : un diplôme peut justifier une différence de rémunération	<i>Cass. Soc., 14 septembre 2022 : n° 21-12.175</i>
Précision des motifs dans la lettre de licenciement	<i>Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 20-22.220</i>

TEXTES

Plafond d'utilisation des titres-restaurant

Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant

Article R 3262-10

L'utilisation des titres-restaurant est limitée à un montant maximum de 25 euros par jour (*19 euros jusqu'au 30 septembre*).

Lorsque les titres-restaurant sont émis sous forme dématérialisée, le salarié est débité de la somme exacte à payer, dans la limite du montant maximum journalier mentionné au premier alinéa.

L'objet du décret est d'adapter les modalités d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants en augmentant le montant maximal journalier d'utilisation de dix-neuf euros à vingt-cinq euros à compter du 1^{er} octobre 2022.

Le décret modifie en conséquence l'article R 3262-10 du code du travail.

Rappel des mesures concernant les tickets restaurant prévues dans les lois n° 2022-1158 du 16 août 2022 et n° 2022-1157 du 16 août 2022

Titres restaurants	Les titres restaurants pourront être utilisés jusqu'au 31 décembre 2023 pour tous les produits alimentaires (<i>directement ou non consommables</i>). Le plafond journalier va également augmenter de 19 à 25 €
	La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant est portée à 5,92 € pour les titres émis du 1 ^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022. Pour être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre. A compter du 1 ^{er} septembre 2022, la valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,87 € et 11,84 €.

Allocation d'activité partielle à Mayotte

Décret n° 2022-1241 du 19 septembre 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte

Le décret adapte les taux horaires minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité réduite pour le maintien en emploi applicables à Mayotte à compter du 1^{er} août 2022, en cohérence avec les évolutions prévues pour le reste du territoire national.

Il relève à 6,85 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle applicable à Mayotte versée à l'employeur à compter du 1^{er} août 2022.

Il fixe en outre à 7,61 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle spécifique applicable à Mayotte versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée applicable à Mayotte, au titre des heures chômées à compter du 1^{er} août 2022.

Les dispositions du texte s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1^{er} août 2022.

Déblocage anticipé de l'épargne salariale

Questions-réponses du Ministère du Travail du 13 septembre 2022 sur l'intéressement et participation : le déblocage exceptionnel des sommes investies avant 2022

Les entreprises concernées	- toutes les entreprises disposant d'un régime de participation que ce régime ait été institué par voie d'accord d'entreprise, de groupe ou par adhésion à un accord de branche, ou qu'il ait été mis en place par intervention de l'inspection du travail
	- toutes les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement et un plan d'épargne salariale.
	Les entreprises de moins de 50 salariés qui se soumettent volontairement au régime de la participation sont elles aussi visées par cette mesure
	Tous les salariés ou anciens salariés sont également concernés, dès lors que leur participation ou leur intéressement ont été investis
Sommes visées par le déblocage anticipé	D'une façon générale, l'ensemble des sommes issues de la participation et de l'intéressement sont concernées par le déblocage.
	Le ministère du Travail considère que l'abondement de l'employeur qui s'y rattache est également concerné de même que les suppléments d'intéressement et de participation
	Concernant les PEE, le ministère du Travail précise la répartition de l'investissement du bénéficiaire entre les différents supports de placement est appréciée au moment de la demande du bénéficiaire
	Bien que le déblocage ne vise que les sommes investies avant le 1 ^{er} janvier 2022, il pourra être admis que des sommes qui, habituellement investies avant le 1 ^{er} jour de l'année, lorsqu'elles n'ont pu être affectées que postérieurement à cette date suite à des problèmes techniques (<i>traitement informatique défaillant par exemple</i>), puissent exceptionnellement être débloquées au titre de la loi pouvoir d'achat
	Les revenus provenant des sommes attribuées et ayant reçu la même affectation qu'elles sont déblocables, au même titre que les intérêts des sommes investies dans des supports de placement
Sont exclues du dispositif	- Les sommes investies dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (<i>PERCO</i>), un plan d'épargne retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite obligatoire
	- Les sommes investies dans un fonds solidaire
	- Les actions de l'entreprise ou d'entreprises liées souscrites ou acquises à la suite de l'exercice d'options sur titres (<i>stock-options</i>), dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, et auxquelles s'applique un délai d'indisponibilité spécifique de 5 ans
	- Les sommes affectées à un fonds géré par l'entreprise (<i>compte courant bloqué</i>) mis en place conventionnellement, à l'exception de ceux mis en place dans les sociétés coopératives de production
	- Les sommes issues de versements unilatéraux de l'employeur qui sont effectués en l'absence de versement du salarié, ainsi que les sommes issues de versements volontaires du salarié et l'abondement qui s'y rapporte
L'employeur ne peut pas refuser une demande de déblocage qui remplit les conditions requises par la loi	

La nécessité d'un accord	- lorsque l'accord de participation mis en place au sein des SCOP prévoit l'affectation des sommes à un fonds géré par l'entreprise (<i>compte courant bloqué</i>)
	- lorsque l'accord de participation ou le règlement de plan d'épargne prévoit l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières (<i>FCPE ou SICAV d'actionnariat salarié</i>)
	Cet accord peut limiter le déblocage de certaines catégories de droits à une partie seulement des avoirs en cause
	L'accord autorisant le déblocage peut en théorie être conclu jusqu'au 31 décembre 2022 mais il est conseillé de le faire d'ici fin novembre maximum pour laisser le temps aux bénéficiaires de demander concrètement le déblocage
	Les accords autorisant le déblocage exceptionnel doivent, comme tout accord d'intéressement ou de participation, être déposés sur la plateforme Télé@ccords
Les modalités du déblocage	C'est au salarié de faire une demande de déblocage auprès, selon le cas, de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire, sur tout support proposé par le gestionnaire du dispositif ou sur papier libre
	Le montant débloqué est plafonné à 10 000 euros, net de prélèvements sociaux et doit servir à financer l'achat d'un ou plusieurs biens, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services à compter du 18 août 2022
	Les sommes débloquées sont destinées au soutien à la consommation des ménages et non au soutien à l'épargne.
	Elles ne doivent pas être réinvesties, par exemple dans des biens immobiliers locatifs ou des produits de placement ou des valeurs mobilières (<i>livrets, assurance-vie, actions, etc.</i>), ni servir au solde d'un crédit, ou à la clôture d'un prêt par anticipation.
	De même, le paiement des impôts est exclu du champ de la mesure
	Le déblocage tout comme la demande doit intervenir entre le 18 août et le 31 décembre 2022
	Toutefois, il sera admis que, lorsqu'une demande est formulée à la fin de l'année 2022, le déblocage des fonds ne soit réalisé qu'au cours du mois de janvier 2023
	Les frais liés au déblocage peuvent être pris en charge par l'entreprise. Les modalités de prise en charge de ces frais peuvent être décidées d'un commun accord entre l'entreprise et le teneur de compte, après information des bénéficiaires. A défaut, ces frais sont facturés aux bénéficiaires et déduits des sommes débloquées
Les obligations de l'employeur	L'employeur doit informer les salariés bénéficiaires de participation ou d'intéressement de cette nouvelle possibilité d'ici le 16 octobre 2022 (<i>délai de 2 mois à compter de la promulgation de la loi</i>)
	Le ministère du Travail mentionne que cette information précise notamment si le déblocage est soumis au préalable à la conclusion d'un accord et si l'entreprise a l'intention de signer un accord en ce sens, ainsi que le régime fiscal et social des sommes concernées
	L'employeur est également tenu de déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées dans ce cadre si l'organisme gestionnaire ne le fait pas
	Le salarié n'a pas à justifier l'utilisation des sommes débloquées auprès de l'employeur. Il doit en revanche tenir à disposition de l'administration fiscale des pièces justificatives pendant 3 ans attestant l'usage des sommes débloquées

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Principe : selon l'article L 2314-1 du code du travail, le CSE doit désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes parmi ses membres. Il s'agit d'une obligation depuis le 1^{er} janvier 2019.

Il peut s'agir indifféremment d'un élu titulaire ou d'un suppléant.

Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Le référent est nommé pour toute la durée du mandat des membres élus du CSE.

Remarque : dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit également désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes. Dans ces entreprises cohabitent alors deux référents : celui désigné par le CSE et celui désigné par l'employeur

S'il existe une commission santé, sécurité et conditions de travail, il peut tout à fait s'agir de l'un de ses membres.

De même, il est important que cet élu soit identifié par les salariés de l'entreprise comme quelqu'un à qui l'on peut facilement se confier. Les salariés se trouvant harcelés ou victimes d'agissement sexistes peuvent être à la recherche d'une oreille attentive, loin de tout jugement de valeur pouvant être dévalorisant ou décrédibilisant la situation qui est la leur.

Les missions du référent ne sont pas définies par le code du travail. Cependant, le référent pourra notamment :

- être à l'écoute des salariés en souffrance ;
- faire le lien entre ces salariés et l'employeur ;
- orienter les salariés vers la médecine du travail ou l'inspection du travail ;
- proposer à l'employeur de mettre en place des actions de prévention en rapport avec les retours du terrain ;
- sensibiliser les salariés à ces situations ;
- compiler et documenter les différents cas pour lesquels il est sollicité.

Les missions du référent s'inscrivent donc au sein des prérogatives du CSE en matière de promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés.

Il est important de rappeler que le référent ne peut voir sa responsabilité engagée pour ne pas s'être rendu compte d'une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes. L'employeur, quant à lui et au regard des obligations qui sont les siennes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut voir sa responsabilité mise en cause.

Concernant les moyens, le référent désigné par le CSE ne dispose pas de moyens particuliers, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Le référent étant un élu, il dispose déjà d'un contingent d'heures de délégation, qui serait possible d'augmenter par accord ainsi que de la liberté de circulation dans et hors de l'entreprise.

Il est également un salarié protégé, toujours par le biais de son mandat de représentation.

Remarque : le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes doit bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions, dont le financement est pris en charge par l'employeur

Cette formation doit lui permettre de maîtriser la législation traitant du harcèlement et des agissements sexistes, de comprendre son positionnement et d'exercer utilement les leviers adéquats pour prévenir et intervenir dans de telles situations.

Le travail de nuit

Le travail de nuit est celui effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives, comprenant obligatoirement l'intervalle entre minuit et 5 heures (*Articles L 3122-2*).

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures (*sauf pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque*) (*Articles L 3122-2 et L 3122-3*).

Cette période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif qui doit respecter les limites posées (*Article L 3122-15*). À défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit (*Article L 3122-20*).

Salariés considérés comme des travailleurs de nuit

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit dans les cas suivants (<i>Article L 3122-5</i>)	soit il accomplit au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes au moins 2 fois par semaine
	soit il accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit au cours d'une période de référence donnée
Ce nombre minimal d'heures de travail de nuit peut être fixé par la convention ou l'accord collectif de travail étendu qui met en place le travail de nuit dans l'entreprise	
À défaut de stipulations conventionnelles, le nombre minimal d'heures de travail entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs (<i>Articles L3122-16 et L 3122-23</i>)	

La durée de travail de nuit

La durée de travail quotidienne d'un travailleur de nuit	Lorsqu'un employeur a recours au travail de nuit, il doit respecter la durée quotidienne de travail maximale (<i>Article L 3122-6</i>). Celle-ci ne peut excéder 8 heures
	En cas de circonstances exceptionnelles, il est possible à l'employeur de demander à l'inspecteur du travail de l'autoriser à dépasser la durée maximale quotidienne de travail
	L'employeur doit consulter au préalable, les délégués syndicaux et obtenir l'avis du CSE
	Néanmoins, il est possible de prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne d'un travailleur de nuit par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (<i>Article L 3122-17</i>)

La durée de travail hebdomadaire d'un travailleur de nuit	L'employeur ne peut pas faire travailler un salarié plus de 40 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives (<i>Article L 3122-7</i>)
	En revanche, l'employeur a la possibilité de prévoir, lorsque les caractéristiques propres à l'activité de son secteur le justifient, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.
	Il ne faut toutefois pas que cela ait pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives (<i>Article L 3122-18</i>)

Travail de nuit d'un jeune de moins de 18 ans

Il est en principe interdit de faire travailler un jeune de moins de 18 ans pendant les plages horaires suivantes (<i>Article L 3163-1</i>)	entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans
	entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans
Exceptions	Il existe des exceptions dans certains secteurs d'activité. En effet, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et les établissements du spectacle (<i>Article L 3163-2</i>)
Dérogation	Une dérogation peut également être accordée aux entreprises qui appartiennent à l'un des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient.
	Il s'agit de la boulangerie, la pâtisserie, la restauration, l'hôtellerie, les spectacles et les courses hippiques
	Il ne peut cependant, être accordé de dérogation entre minuit et 4 heures, sous réserve des cas d'extrême urgence
	En effet, en cas d'extrême urgence, le travail de nuit des jeunes de 16 à 18 ans peut être autorisé pour des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus, si les travailleurs adultes ne sont pas disponibles (<i>Article L 3163-3</i>)
La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des mineurs est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable (<i>Article R 3163-5</i>)	
Le mineur qui travaille de nuit doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives (<i>14 heures consécutifs s'il a moins de 16 ans</i>) (<i>Article L 3164-1</i>)	

Les contreparties pour le travailleur de nuit

Repos compensateur obligatoire	Tout employeur qui fait travailler un salarié de nuit doit lui accorder une contrepartie sous forme de repos compensateur (<i>Article L 3164-1</i>)
	La contrepartie au travail de nuit sous forme de repos compensateur est obligatoire. Elle ne peut être remplacée par une compensation salariale
Compensation salariale (<i>majoration de salaire, prime de nuit...</i>)	L'accord collectif qui met en place le travail de nuit dans l'entreprise peut tout à faire prévoir, en plus de la contrepartie sous forme de repos compensateur obligatoire, une compensation salariale
	Cette compensation salariale peut prendre la forme d'une majoration de salaire ou d'une prime de nuit
	Le montant de la majoration salariale ou de la prime de nuit est alors déterminé par l'accord collectif instituant le travail de nuit

Mise en place le travail de nuit

Un employeur ne peut pas contraindre ses salariés à travailler de nuit	
Le travail de nuit doit en prendre en compte la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (<i>Article L 3122-1</i>)	
Le travail de nuit est mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche (<i>Article L3122-15</i>)	
La convention ou l'accord doit prévoir certains aspects du travail de nuit	Les justifications du recours au travail de nuit
	La définition de la période de travail de nuit
	Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale
	Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés
	Des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales
	Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
	L'organisation des temps de pause
Si l'employeur n'a pas conclu d'accord collectif et qu'il a engagé de façon sérieuse et loyale des négociations en vue de conclure un tel accord, il peut affecter des salariés à des postes de nuit, sur autorisation de l'inspecteur du travail (<i>Article L 3122-21</i>)	
Cela implique que l'employeur doit avoir accompli les actions suivantes	Avoir convoqué les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à la négociation et avoir fixé le lieu et le calendrier des réunions
	Avoir communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause
	Avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales
Lorsque l'employeur propose aux salariés de passer en horaires de nuit, il doit leur envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception	

Le suivi médical mis en place pour les travailleurs de nuit

L'employeur qui souhaite avoir recours au travail de nuit doit impérativement consulter le médecin du travail. Il s'agit en effet, d'une décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit (<i>Article L 3122-10</i>)	
Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé (<i>Article L 3122-11</i>). La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail, en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur (<i>Article L 4624-1</i>)	
Le suivi de l'état de santé permet au médecin du travail d'apprécier les conséquences du travail de nuit sur la santé et la sécurité, notamment en raison des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions sur la vie sociale (<i>Article R 3122-11</i>)	

Démission / rupture conventionnelle

Démission	C'est le moyen pour tout salarié de rompre son contrat de travail sans motif
	Il suffit pour le salarié de donner sa démission, c'est-à-dire d'en informer son employeur et, ensuite, il lui convient de respecter son délai de préavis avant de pouvoir quitter l'entreprise

Rupture conventionnelle	C'est une alternative à la démission si l'employeur accepte de convenir avec le salarié de la fin de son contrat et de ses modalités
	La rupture conventionnelle est un accord amiable sur la fin du contrat de travail : date de la rupture, montant de l'indemnité de départ
	Toutefois, ce mode de rupture ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des parties

	Démission	Rupture conventionnelle
Initiative de la rupture	Salarié (Cass. Soc., 9 mai 2007 : n° 05-40315)	Salarié ou employeur, d'un commun accord (Article L 1237-11)
Nécessité de justifier d'un motif de recours	Non	Non
Entretiens	Non	Oui (Article L 1237-12) Un ou plusieurs entretiens avec possibilité de se faire assister
Formalisme	Préférable : lettre de démission Modalités peuvent être prévues par la convention collective Non-respect du formalisme = démission valable (Cass. Soc., 28 septembre 2004 : n° 02-43299)	Oui Convention écrite + signée + homologuée (Articles L 1237-13 et L 1237-14)
Préavis	Oui Modalités peuvent être prévues par la convention collective (Article L 1237-1)	Non Rupture au lendemain de l'homologation (Article L 1237-13)
Indemnités	Non	Oui Indemnité spécifique de rupture conventionnelle > ou = Indemnité légale de licenciement (Article L 1237-13)
Droit de percevoir les allocations chômage	Non Sauf démission considérée comme légitime*	Oui
Possibilité de contestation	Oui Attention : dans un délai de 12 mois	Oui Attention : dans un délai de 12 mois
* Arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés ; article 26 du règlement général annexé et Accords d'application du 14 avril 2017 relatifs à l'indemnisation du chômage		

La rupture conventionnelle (RC) présente des avantages indéniables que sont le droit au chômage et la perception d'une indemnité de rupture, mais présente également le grand inconvénient de devoir être acceptée

par l'employeur, alors qu'en cas de démission le salarié est le seul décisionnaire et n'a pas à se justifier.

Pour que l'employeur accepte la demande de rupture amiable du salarié, le salarié doit demander à l'employeur de le recevoir et va devoir, par conséquent, se montrer très persuasif afin qu'il accepte la demande.

Pour l'employeur, une rupture conventionnelle peut avoir des avantages :

- un tel mode de rupture de contrat peut être intéressant lorsque les relations avec l'employeur deviennent conflictuelles. En effet, la RC n'a pas à être motivée, ceci peut donc représenter un avantage pour l'employeur. Si l'employeur avait par exemple l'intention de licencier le salarié, la rupture conventionnelle peut être une bonne alternative.
- de plus, s'agissant d'un mode de rupture à l'amiable, il est possible d'organiser et de prévoir la fin de la relation contractuelle ce qui va permettre une bonne transmission des savoirs en recrutant un nouveau salarié. L'entreprise ne pâtira donc pas d'une désorganisation.

JURISPRUDENCE

<p>Inopposabilité du règlement intérieur de l'entreprise</p>	<p>Dans cette affaire, la Cour de cassation accepte l'inopposabilité aux salariés du règlement intérieur de l'entreprise au motif que la procédure de consultation des instances représentatives n'avait pas été respectée. En l'espèce, le syndicat était donc fondé à demander la nullité dudit document.</p> <p>Il résulte de ce texte que le règlement intérieur ne peut entrer en vigueur dans une entreprise et être opposé à un salarié dans un litige individuel que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L 1321-4 du code du travail qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés</p>	<p style="text-align: right;"><i>Cass. Soc., 21 septembre 2022 n° 21-10.718</i></p>
<p>Succession de CDD à temps partiel</p>	<p>En cas de succession de CDD à temps partiel, il est nécessaire d'étudier avant toute requalification quelles sont les mentions manquantes pour chaque contrat et identifier pour chaque contrat le dépassement de la durée légale du travail.</p> <p>La Cour de cassation condamne la Cour d'appel qui a considéré la relation de travail dans sa globalité.</p> <p>Cette dernière ne peut d'emblée considérer l'ensemble de la relation de travail sans étudier chaque période et chaque contrat au cas par cas.</p> <p>Pour rappel, le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.</p> <p>Il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, - d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur 	<p style="text-align: right;"><i>Cass. Soc., 14 septembre 2022 : n° 21-16.718</i></p>
<p>Rupture d'un CDD</p>	<p>Le non-paiement des salaires d'un salarié en CDD est susceptible de traduire une rupture de fait du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur pouvant justifier le paiement de dommages et intérêts pour rupture anticipée du CDD au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L 1243-8 du code du travail.</p> <p>Pour rappel, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.</p>	<p style="text-align: right;"><i>Cass. Soc., 14 septembre 2022 : n° 21-14.066</i></p>
<p>CSE, ordre du jour</p>	<p>Un CSE peut modifier au dernier moment un ordre du jour au début d'une réunion, si l'ensemble des membres présents l'acceptent à l'unanimité. Étant confirmé que le délai de communication des points de l'ordre du jour est édicté dans le seul intérêt des membres de l'instance.</p> <p>Pour rappel, le délai de communication des points à l'ordre du jour est de 3 jours avant la réunion et 8 jours dans le cadre d'un CSE central.</p>	<p style="text-align: right;"><i>Cass. Crim., 13 septembre 2022 : n° 21-83.914</i></p>

<p>Notification de mise à pied</p>	<p>La Cour de cassation indique que l'oubli de la signature par l'employeur de la notification de mise à pied, entache la validité et la régularité de la procédure pouvant conduire l'employeur à sanctionner deux fois le salarié pour les mêmes faits privant ainsi le licenciement à venir de cause réelle et sérieuse.</p> <p>Cette décision, apporte la précision importante que l'absence de signature de l'employeur dans le cadre d'une mise à pied conservatoire transforme cette dernière en mise à pied disciplinaire et donc en sanction.</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 21-10.367</i></p>
<p>Harcèlement sexuel</p>	<p>La Cour de cassation valide l'appréciation de la Cour d'appel de confirmer le licenciement pour faute grave d'un salarié qui s'était trouvé en relation avec une salariée d'une entreprise cliente et avait eu connaissance de ses coordonnées téléphoniques professionnelles dont il avait fait un usage abusif en lui adressant des messages à caractère obscène.</p> <p>La Cour précise que les propos à caractère sexuel à l'égard de cette salariée, avec laquelle il était en contact exclusivement en raison de son travail, ne relevaient pas de sa vie personnelle</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 21-14.777</i></p>

Application du barème Macron en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cass. Soc., 14 septembre 2022, n° 20-15.429

Principe : le barème Macron ne s'applique pas dans certaines situations notamment en cas de nullité du licenciement en raison de faits de harcèlement ou suite à une discrimination. Il n'y a alors pas de plafond mais seulement un plancher égal aux salaires des 6 derniers mois.

Mais hormis ces exceptions, un juge ne peut pas aller au-delà du barème Macron. Pendant plusieurs mois et même années, certains juges du fond ont résisté au barème Macron et ont tenté de faire valoir le contrôle *in concreto* et la prise en compte de la situation personnelle des salariés pour attribuer un montant d'indemnité supérieur. Mais en mai dernier la Cour de cassation a écarté toute exception

Dans une décision récente, elle n'a d'ailleurs pas hésité à revoir à la baisse l'indemnité accordée à un salarié qui dépassait ce barème.

En l'espèce :

Le salarié qui a obtenu reconnaissance du licenciement sans cause réelle et sérieuse, avait une ancienneté de 3 ans.

Sa rémunération brute était de 1301,30 euros.

En application du barème Macron l'indemnité était plafonnée à 4 mois de salaire soit 5205,20 euros.

La cour d'appel avait pourtant attribué une indemnité de 7000 euros pour réparer le préjudice du salarié arguant du fait qu'il n'avait pas pu faire valoir ses droits au chômage pendant plus d'1 an.

La Cour de cassation rappelle que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté de 3 ans dans l'entreprise et au montant de son salaire, qu'à une indemnité maximale de 5205,20 euros brut. Elle n'a pas hésité à statuer au fond dans *l'intérêt d'une bonne administration de la justice* et a condamné directement l'employeur à payer au salarié la somme de 5 205,20 euros à titre de dommages-intérêts.

Rappel

Lorsqu'un salarié est licencié sans cause réelle et sérieuse et qu'il n'est pas réintégré, il peut obtenir en justice diverses indemnités notamment :

- une indemnité compensatrice de congés payés ;
- une indemnité compensatrice de préavis ;
- une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le montant de cette dernière indemnité est fixé par les juges qui doivent respecter des planchers et des plafonds obligatoires en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise. C'est le barème Macron (*Il y a en réalité deux barèmes Macron, l'un étant spécifique aux entreprises de moins de 11 salariés*).

A savoir : *si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut*

Le Comité européen des droits sociaux remet en cause les barèmes Macron

Décision du Comité européen des Droits sociaux adoptée le 23 mars 2022 (Publication du 26 septembre 2022)

Principe : selon l'article L 1235-3 du code du travail, en cas de licenciement d'un salarié sans cause réelle et sérieuse, le juge peut lui octroyer une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux

Deux réclamations déposées par les syndicats CGT-FO du 12 mars 2018 et CGT du 7 septembre demandent au CEDS de déclarer contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne les réformes du code du travail instaurant un plafonnement de l'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a/ le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b/ le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Après l'avoir adoptée le 23 mars 2022, le CEDS vient de publier, le 26 septembre 2022, sa décision selon laquelle il y a violation de l'article 24 (b) de la Charte.

Dans sa décision, le CEDS souligne que la volonté du gouvernement français d'assurer par un plafonnement une sécurité juridique aux entreprises (*en l'occurrence la prévisibilité résultant du barème*) pourrait plutôt constituer une incitation pour l'employeur à licencier abusivement les salariés.

Le plafond maximal ne dépasse pas 20 mois de salaire brut pour une ancienneté de 29 ans. Il est moins élevé pour les salariés ayant peu d'ancienneté et travaillant dans les entreprises de moins de 11 salariés. Pour ces derniers, les montants d'indemnisation minimaux et maximaux sont faibles et quasi identiques. La fourchette d'indemnisation n'est pas assez large.

Le CEDS en conclut que *ces plafonds pourraient amener les employeurs à faire une estimation réaliste de la charge financière que représenterait pour eux un licenciement injustifié sur la base d'une analyse coûts-avantages. Dans certaines situations, cela pourrait encourager les licenciements illégaux.*

Le CEDS note que le plafond du barème ne permet pas au juge de prévoir une indemnité plus élevée en fonction de la situation personnelle et individuelle du salarié, sauf à écarter l'article L 1235-3. Les syndicats ont souligné que le barème va à l'encontre du pouvoir d'appréciation des juges.

La France a signé la Charte révisée en 1996 et l'a ratifiée en 1999. Elle a signé la convention 158 de l'Organisation internationale du travail, dont l'article 10 dispose que les tribunaux ou arbitres devront *être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée* en cas de licenciement injustifié d'un salarié et de l'impossibilité de le réintégrer dans l'entreprise.

En ce qui concerne le barème :

- le Conseil d'État ne remet pas en cause sa légalité ;
- le Conseil constitutionnel le déclare conforme à la Constitution ;
- la Cour de cassation le valide après avoir rendu deux avis ;
- certains conseils de prud'hommes et des cours d'appel ont refusé de l'appliquer.

Sachant que ses décisions n'ont pas de valeur contraignante, la CEDS n'a pas de réels moyens de pression sur le législateur français. Contrairement à un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme ou de la Cour européenne de justice, le pouvoir politique est libre de mettre en œuvre ou pas un changement de législation.

Article L1235-3 (Barème Macron)

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
8	3	8
16	3	13,5
24	3	17,5
30 et au-delà	3	20

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L 1234-9.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L 1235-12, L 1235-13 et L 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

A savoir : selon le CEDS les plafonds du barème prévus à l'article L 1235-3 du code du travail ne sont pas suffisamment élevés pour permettre au juge de réparer le préjudice réel subi par le salarié et que la France viole donc l'article 24 de la Charte sociale européenne qui affirme le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate

Égalité de traitement : un diplôme peut justifier une différence de rémunération

Cass. Soc., 14 septembre 2022 : n° 21-12.175

Principe : l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre les salariés qui sont placés dans une situation identique

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les activités qui exigent des salariés un ensemble comparable (Article L 3221-4) :

- de connaissances professionnelles (*titre, diplôme, pratique professionnelle*) ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités ;
- et de charge physique ou nerveuse.

Le principe d'égalité de traitement peut s'appliquer à des fonctions différentes si les salariés effectuent un travail d'importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise : identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, etc.

En cas de litige, le salarié qui invoque une atteinte au principe à *salaire égal, travail égal*, doit soumettre, au conseil de prud'hommes, la preuve de la différence de traitement qu'il subit. Ainsi, il doit démontrer qu'il se trouve dans une situation identique ou similaire à celle des salariés auxquels il se compare. Il reviendra

à l'employeur de justifier par des éléments objectifs et pertinents que sa décision est étrangère à toute discrimination. Les juges vérifieront concrètement la réalité et la pertinence de ces éléments.

Si pour l'employeur, la différence de traitement est liée aux diplômes des salariés, cette situation ne légitime pas à elle seule une différence de traitement entre les salariés exerçant les mêmes fonctions. Il faut démontrer que la possession de ce diplôme spécifique atteste de la connaissance particulièrement utile pour l'exercice de la fonction occupée.

En l'espèce :

La salariée, agent rouleur distribution, invoquait notamment une atteinte au principe d'égalité de traitement.

Elle était classée I-2 tandis qu'une collègue, Mme [R], au même poste, bénéficiait d'une classification supérieure (I-3). L'employeur ne contestait pas cette classification supérieure. Il indiquait seulement que sur les 4 personnes occupant le même poste :

- 3 relevaient de la même classification que la salariée ;
- Mme [R] bénéficiait bien d'une classification supérieure et qu'elle était la seule à avoir un diplôme.

Il aurait fallu que l'employeur démontre que la possession de ce diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction d'agent rouleur distribution pour que les juges puissent contrôler la réalité et la pertinence de ces éléments. Ce qu'il n'a pas fait.

A savoir : *la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de traitement entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions*

Précision des motifs dans la lettre de licenciement

Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 20-22.220

Depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les règles concernant la motivation de la lettre de licenciement ont été modifiées. Si la règle selon laquelle la lettre de licenciement fixe toujours les limites du litige présenté au juge, est bien maintenue, l'ordonnance de 2017 est toutefois venue l'aménager.

Désormais les motifs peuvent être précisés par l'employeur, après la notification de la lettre de rupture du contrat de travail :

- soit de sa propre initiative,
- soit à la demande du salarié.

À l'initiative unilatérale de l'employeur cette précision doit être apportée dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Si c'est le salarié qui sollicite auprès de l'employeur des précisions sur le ou les motifs, il doit également le faire dans les 15 jours suivant la notification de la lettre de rupture du contrat de travail.

L'employeur dispose de 15 jours à compter de la réception de la demande pour éventuellement y répondre. Ce n'est qu'après ces éventuelles précisions que les limites du litige seront fixées en cas de litige prud'homal.

Si le salarié n'a pas sollicité de précisions sur le motif du licenciement qui lui a été notifié, l'insuffisance des motifs n'entraîne plus automatiquement un licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais une simple

irrégularité, réparée par une indemnité d'au maximum 1 mois de salaire.

Le salarié a donc tout intérêt à solliciter des précisions, à tout le moins s'il considère les motifs présentés dans la lettre de licenciement comme imprécis ou invérifiables.

La Cour de cassation est venue lever l'incertitude qui pesait jusqu'ici sur cette question de savoir si l'employeur a l'obligation d'informer impérativement le salarié de ce droit d'obtenir des précisions, dans la lettre de licenciement qu'il notifie au salarié.

Comme le Conseil d'État (*CE, 6 mai 2019 : n° 417299*), la Cour de cassation affirme à son tour que l'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de l'existence de cette procédure de précision des motifs.

La chambre sociale de la Haute Cour précise *qu'aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés.*

A savoir : *la lettre de licenciement fixe les limites du litige, ainsi l'absence d'indication d'un motif précis, objectif et vérifiable, dans la lettre de licenciement, rend la rupture sans cause réelle et sérieuse que ce soit pour un motif personnel ou un motif économique*