



Veille juridique du 15 au 29 juin 2023

1. Succession de contrats de prévoyance : quel organisme verse les prestations ?

L'article 2 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 impose à l'assureur d'un contrat de prévoyance collectif d'entreprise de prendre en charge les suites des états pathologiques antérieurs à la souscription du contrat.

L'article 7 dispose que lorsque les salariés sont garantis collectivement contre les risques de prévoyance lourde, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées acquises ou nées durant son exécution.

« En cas de succession de contrats de prévoyance (d'entreprise), il appartient à l'organisme, dont le contrat était en cours à la date ou s'est produit l'événement ouvrant droit aux prestations, de verser celles-ci, qu'elles soient immédiates ou différées ».

Les juges du fond estiment la date de l'incapacité de travail à l'origine de la situation d'invalidité de l'assuré pour déterminer l'organisme de prévoyance qui devra verser l'indemnisation au salarié.

Cass. 2^e civ., 25 mai 2023, n°21-22158

2. Astreinte : requalification en temps de travail effectif

Une période d'astreinte est celle pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (c. trav. Art. L.3121-9).

Excepté les temps d'intervention, cette période ne constitue pas du temps de travail effectif.

Toutefois, la Cour de cassation a estimé que **la période d'astreinte devient du temps de travail effectif lorsqu'elle s'accompagne de fortes contraintes, affectant objectivement et très significativement la faculté du salarié de gérer librement son temps et de vaquer à des occupations personnelles.**

Un délai d'intervention très court (30 minutes) peut contribuer à caractériser de telles contraintes.

Cass. Soc. 21 juin 2023, n°20-21843

3. L'information de l'employeur conditionnant la protection du salarié titulaire d'un mandat

La démission d'un salarié de son mandat de délégué syndical prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle celle-ci est portée à sa connaissance.

La procédure de licenciement engagée entre la date à laquelle le salarié a informé son syndicat de sa démission et celle à laquelle l'employeur en a été averti, reste soumise au régime d'autorisation administrative.

Cette solution vaut tout particulièrement lorsque le salarié a exercé ses fonctions syndicales pendant moins d'un an, à la date de cessation du mandat syndical.

En effet, l'autorisation de l'inspecteur du travail en cas de licenciement n'est requise, pour un ancien délégué syndical (durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions), que s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Cass. Soc. 14 juin 2023, n°21-18599

4. Nouvelles obligations sur la transparence des rémunérations

Une directive européenne instaure différentes **obligations relatives à la transparence des rémunérations**.

Ces mesures devront être **transposées par la France au plus tard le 7 juin 2026**. Ainsi :

- L'employeur devra **informer les candidats** à un emploi de la rémunération initiale ou d'une fourchette de rémunération initiale sur la base de critères objectifs et non sexistes.
- L'entreprise devra **mettre à la disposition** de ses salariés les **critères** qui sont **utilisés pour déterminer** la rémunération, les niveaux de rémunération ainsi que la progression de celle-ci.
- Les salariés devront être **informés sur leur droit de recevoir des informations** sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe pour les catégories de salariés accomplissant un travail de même valeur.
- Les **clauses** de secret salarial seront **interdites**.
- Les employeurs devront **communiquer** des données précises relatives aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Une **évaluation** des rémunérations devra être **conjointement effectuée** entre l'employeur et les représentants du personnel lorsque certaines conditions sont réunies.

dir. UE 2023/970 du 10 mai 2023, JOUE du 17

5. Cumul d'emploi : une cause de licenciement

Sauf clause d'exclusivité dans le contrat de travail, un salarié peut cumuler plusieurs emplois. La Cour de cassation rappelle qu'en cas de cumul d'emploi, l'obligation de loyauté devra être respectée par les parties au contrat de travail ainsi que les durées maximales de travail.

Néanmoins, « *la seule circonstance que, du fait d'un cumul d'emplois, un salarié dépasse la durée maximale d'emploi ne constitue pas en soi une cause de licenciement* ».

« *Seul le refus du salarié de régulariser sa situation ou de transmettre à son employeur les documents lui permettant de vérifier que la durée totale de travail n'excède pas les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires constitue une faute* » pouvant aboutir au licenciement du salarié.

Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-24238 D

6. Les juges précisent les critères de l'usage

L'avantage octroyé à un salarié dans une entreprise acquiert la valeur d'un usage si 3 critères cumulatifs sont respectés : « **La constance, la généralité et la fixité** ».

En raison de cette caractéristique de l'usage, le salarié peut en réclamer le bénéfice, sauf si l'employeur procède à une dénonciation de celui-ci en respectant une procédure particulière : information préalable du

CSE, information préalable des salariés et respect d'un délai de prévenance suffisant.

Ainsi, **par principe, un avantage octroyé de manière individuelle ne remplit pas le critère de généralité** exigé pour lui conférer la forme d'un usage.

Toutefois, la Cour de cassation vient préciser que le critère de généralité exigé est rempli **lorsque l'avantage est octroyé pour l'unique représentant d'une catégorie professionnelle**. Donc un avantage octroyé au seul salarié d'une catégorie professionnelle peut être qualifié d'usage.

Cass. Soc. 21 juin 2023, n°21-22076 FD

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Activités de production des eau embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière	Avenant n°43 du 14 mars 2023 salaires minima conventionnels	Arr. 13 juin 2023 : JO, 17 juin 2023
Exploitations frigorifiques	Avenant n°97 du 4 avril 2023 salaires	Arr. 13 juin 2023 : JO, 17 juin 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance.