



Veille juridique du 14 au 26 octobre 2023

1. Liberté d'expression : le droit de s'opposer avec insistance à l'application d'un accord collectif

Le salarié jouit, sauf abus, d'une liberté d'expression dans et hors de l'entreprise. L'employeur ne peut y apporter que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (C.trav. art. L.1121-1 ; Cass. soc. 27 mars 2013, n°11-19734).

L'abus est caractérisé par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs et peut être sanctionné par un licenciement (Cass. soc. 7 octobre 1997, n°93-41747).

Pour la Cour de cassation, **le fait qu'un salarié envoie des courriers pour manifester un désaccord persistant sur un accord d'entreprise, en refusant de l'appliquer (ce qui a eu un impact sur le fonctionnement de la société) ne constitue pas un abus.** Il aurait fallu caractériser en quoi les propos comportaient des termes injurieux, diffamatoires, excessifs.

Cass. Soc. 11 octobre 2023, n°22-15138

2. Calcul de la majoration des heures supplémentaires : prise en compte des indemnités forfaitaires

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de 35h hebdomadaires ouvrent droit à une majoration de salaire (C. trav. art. L. 3121-28). La base de calcul de la majoration pour heures supplémentaires est constituée par le salaire horaire de base et les avantages en nature (circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994).

Pour calculer le taux horaire de base, il convient de prendre en compte toutes les primes constituant un élément de salaire, lorsqu'elles sont la contrepartie directe du travail fourni par le salarié.

La Cour de cassation rappelle que les indemnités pour dimanche et jours fériés travaillés, même si elles sont versées forfaitairement doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Cass. civ. 2e ch., 19 octobre 2023, n°21-19710

3. Les principaux amendements de la première partie du projet de loi de finances pour 2024

Le texte amendé de la première partie du projet de loi de finances pour 2024 sur lequel le gouvernement avait engagé sa responsabilité au titre de l'article 49 al 3 de la Constitution est considéré comme adopté en

première lecture par l'Assemblée nationale après le rejet le 20 octobre 2023 des deux motions de censures déposées.

Pourboires volontaires : La loi de finances pour 2022 a prévu que les sommes remises volontairement au cours des années 2022 et 2023 par les clients pour le service sont exclues de l'assiette des cotisations sociales et exonéré d'impôt sur le revenu (pour une rémunération maximale de 1.6 Smic mensuel). Le PLF 2024 prolonge en 2024 ce dispositif d'exonération qui pourrait être pérennisé en fin d'année.

Frais de transports domicile-lieu de travail : le PLF 2024 prolonge jusqu'en 2025 les mesures exceptionnelles mise en place en 2022 pour le prime transport, le forfait mobilités et la prise en charge obligatoire des frais de transport publics (seuil d'exonération des cotisations sociales porté à 75 %).

Partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel : Le PLD reprend une mesure du projet de loi « partage de la valeur » concernant la négociation obligatoire pour mettre en place un dispositif d'intéressement ou participation, la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et les modalités de partage de la valeur avec les salariés.

Projet de loi de finances pour 2024 considéré comme adopté par l'Assemblée nationale le 20.10.2023

4. Reformulation des questions dans l'ordre du jour du CSE

Le **président et le secrétaire du CSE établissent conjointement l'ordre du jour** de chaque réunion du CSE. (C. trav. Art, L. 2315-29)

Chaque élu peut préalablement leur transmettre une question à inscrire à l'ordre du jour.

Les juges considèrent que dans cette hypothèse, « **le secrétaire et le président du CSE peuvent reformuler dans l'ordre du jour les questions adressées par les membres du CSE afin d'y être inscrites** » et n'ont pas l'obligation de la retranscrire à l'identique.

Toutefois, le secrétaire pourra manifester son désaccord en cas de reformulation du président qu'il jugerait trop infidèle à la version originale. A la suite de cela, il sera nécessaire qu'ils tombent d'accord sur une autre formulation.

Cass. soc. 4 octobre 2023, n°22-10716 D

5. Dénonciation d'un harcèlement : les limites de la protection

Un salarié qui **dénonce de bonne foi** des faits de **harcèlement moral ou sexuel est protégé** contre toute sanction de l'employeur et ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire. Tout licenciement prononcé en violation de cette protection est nul. (C. trav. Art, L. 1152-2 ; L. 1152-3 ; L. 1153-2 et L. 1153-4)

Si le salarié qui a dénoncé ces faits est licencié pour faute grave, concomitamment après sa dénonciation, les juges considèrent que :

- **si la lettre de licenciement fait mention de cette dénonciation, le licenciement est nul.**
- **A l'inverse, si la lettre de licenciement n'en fait pas référence,** les juges doivent suivre une méthode prédéfinie par la Cour de cassation **et vérifier si les motifs de la sanction sont une cause réelle et sérieuse de licenciement et s'ils sont sans lien avec la dénonciation des faits de harcèlement.** Dans cette hypothèse, le licenciement ne sera pas annulé.

Ainsi, la Cour de cassation considère, que la nullité du licenciement n'est pas automatique en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral ou sexuel.

Cass. soc. 18 octobre 2023, n°22-18678 FB

6. Recevabilité d'une photo « messenger » pour prouver la faute d'une salariée

Par principe, les éléments de preuve produits par l'employeur doivent être licites, et ne doivent pas porter atteinte à la vie privée du salarié. Toutefois, l'illicéité d'un mode de preuve n'entraîne pas systématiquement son rejet des débats lors d'un procès.

En effet, **le droit à la preuve permet de justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié dès lors que :**

- **cette production est indispensable à l'exercice de ce droit**, ce qui signifie que l'employeur ne dispose pas d'un autre mode de preuve licite ;
- **l'atteinte apportée à la vie privée est proportionnée au but poursuivi.**

Dans cette affaire, une infirmière dans un hôpital, c'était prise en photo en maillot de bain à l'intérieur de l'entreprise pendant ses heures de travail. Les juges ont considéré que ces photos issues d'un groupe privé « messenger » était recevable, même si cette production porte atteinte à la vie privée de la salariée.

Cass. soc. 4 octobre 2023, n° 21-25452

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
Industrie et commerce en gros des viandes	Accord 15 mars 2023 protection sociale complémentaire	Arr. 26 sept. 2023 : JO, 24 oct. 2023
Entreprise d'expédition et d'exportation de fruits et légumes	Avenant n°30 du 30 juin 2023 salaires	Arr. 17 oct. 2023 : JO, 21 oct. 2023
Pâtes alimentaires sèches et cous-cous non préparé	Avenant n°2023-02 du 19 juin 2023 salaires	Arr. 10 oct. 2023 : JO, 14 oct. 2023
5 branches des industries alimentaires	Avenant n°18 du 9 juin 2023 prévoyance	Arr. 26 sept. 2023 : JO, 24 oct. 2023
Mareyeurs- expéditeurs	Avenant n°2 du 26 avril 2023 Indemnisation complémentaire des absences	Arr. 26 sept. 2023 : JO, 24 oct. 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance ou sur le site de la FGTA-FO (<https://www.fgtafo.fr/>)

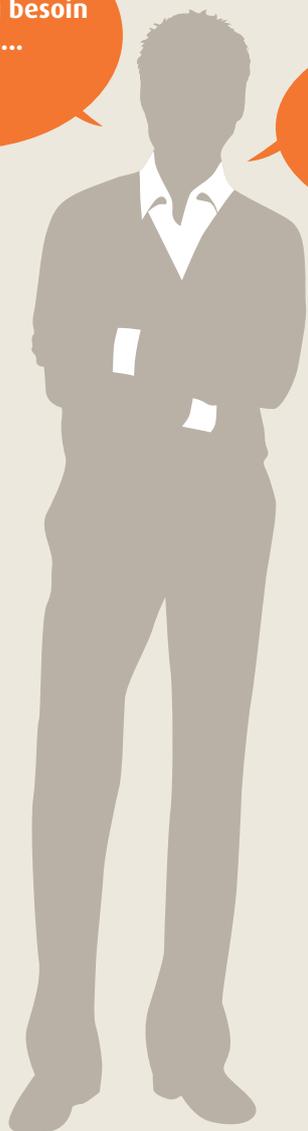
Quelles actions pour prémunir les salariés des RPS ?

La direction annonce une réorganisation et des licenciements, que faire ?

Je veux mieux appréhender les politiques d'emploi et de rémunérations de mon entreprise...

Elu au CSE, j'ai besoin de formations...

J'ai besoin de faire expertiser les comptes de mon CSE...



 **axia**consultants

L'expertise au cœur du dialogue social

Société d'expertise et de formation au service exclusif des CSE et des représentants du personnel

Contactez nous :

Tél. 01 34 58 26 60

Fax 01 34 58 26 69

www.axia-consultants.com

axia@axia-consultants.com

Vos attentes

- Besoins de formations
- Comprendre les enjeux économiques
- Répondre aux enjeux de santé au travail
- Gérer les budgets du CSE

Vos droits

Vous pouvez recourir à un expert pris en charge par l'employeur ou par le budget de fonctionnement dans les circonstances suivantes :

- Formations CSE
- Examen de la situation économique de l'entreprise
- Analyse des conditions de travail
- Etablissement des comptes du CSE

Notre approche

- Des expertises et formations "sur mesures"
- La pluridisciplinarité pour répondre à l'ensemble des préoccupations des élus du CSE
- Une présentation pédagogique de nos supports de formation et rapports

Nos services

- Expertises économiques et sociales
- Expertises santé et conditions de travail
- Gestion comptable des budgets CSE
- Formations des élus CSE : rôle économique des élus, santé et conditions de travail, gestion des budgets

Interventions dans toute la France