



Veille juridique du 28 septembre au 13 octobre 2023

1. BDESE : Mise en place sans négociation préalable

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux trois grandes consultations et informations récurrentes (c. trav. art. L.2312-18).

Son architecture, son contenu et ses modalités de fonctionnement peuvent être aménagés par accord d'entreprise majoritaire ou par accord avec le CSE (en l'absence de délégué syndical) (c. trav. art. L.2312-21).

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu, les dispositions supplétives du code du travail sont applicables (c. trav. art. L.2312-23 et L.2312-36).

La Cour de cassation a récemment répondu à une importante question, celle de l'obligation d'engager des négociations avant d'appliquer les dispositions supplétives. Elle considère que **la négociation préalable d'un accord sur la BDESE ne présente pas un caractère obligatoire. L'employeur peut donc directement mettre en place la BDESE en suivant les règles supplétives du code du travail.**

Cass. Soc. 4 octobre 2023, n°21-25748

2. Révision : programmation de l'extinction d'un accord collectif de branche

L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie (c. trav. art. L.2232-6).

C'est ainsi que la Cour de cassation reconnaît qu'un avenant de révision peut mettre fin à l'accord qu'il modifie.

Cependant, il existe une condition de validité d'un tel avenant : un autre accord collectif doit obligatoirement prendre le relais de l'accord abrogé. **L'extinction de l'accord initial prend donc effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif donc le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé.**

Cass. soc. 4 octobre 2023, n°22-23551

3. Requalification du contrat pour non-respect du délai de carence : une sanction inapplicable à l'ancienne entreprise utilisatrice

En principe, à l'expiration d'un contrat de travail temporaire (intérim), il ne peut être recouru, pour occuper le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD, ni à un contrat de mission avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus (c. trav. art. L.1251-36).

Toutefois, ces règles ne sont applicables qu'auprès de l'entreprise de travail temporaire (cass. soc. 12 juin 2014, n°13-16362).

Aucune disposition ne prévoit dans le cas de la succession d'un contrat de travail temporaire et d'un CDD au bénéfice de l'ancienne entreprise utilisatrice, une sanction en cas de non-respect d'un délai de carence.

Ainsi, lorsqu'à l'expiration d'un contrat de travail temporaire d'un salarié, l'ancienne entreprise utilisatrice conclut un CDD avec lui, sur le même poste, le non-respect du délai de carence ne permet pas d'obtenir la requalification de contrat en CDI.

Cass. Soc. 27 septembre 2023, n°21-21154

4. Droit à réparation : dépassement de la durée maximale de travail de nuit

Sauf accord collectif ou circonstances exceptionnelles, la durée quotidienne de travail des **travailleurs de nuit** est de **8 heures** (C. trav. Art, L. 3122-6 ; L. 3122-17 ; R. 3122-1 ; R. 3122-2 et R. 3122-7). Sur une période de 12 semaines consécutives, cette durée ne peut être supérieure à 44 heures. (C. trav. Art, L. 3122-18 et L. 3122-24)

Si l'employeur ne respecte pas les durées maximales de travail, le « **dépassement, ouvre à lui seul, droit à la réparation** » devant le Conseil des prud'hommes.

L'employeur devra rapporter la preuve qu'il a respecté les seuils et plafonds fixés. S'il ne rapporte pas cette preuve, le salarié recevra réparation de ce préjudice subi dû au dépassement de la durée maximale de travail.

Cass. Soc. 27 septembre 2023, n° 21-24782 FB

5. Composition de la « CSSCT »

Une commission santé, sécurité et conditions de travail « CSSCT » doit être créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés. (C. trav. Art, L. 2315-36)

Cette commission doit « au minimum comprendre 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du 2nd collège, ou le cas échéant du 3ème collège ». (C. trav. Art, L. 2315-39)

La Cour d'appel précise, par analyse des dispositions légales, que « soient constitués 2 ou 3 collèges », la « **CSSCT doit comprendre au moins 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant non ouvrier ou employé** » (collège. 1).

Ainsi, un représentant pourra appartenir au collège. 1 : ouvriers/employés et en présence de 3 collèges, l'un des deux ou les 2 autres représentants peuvent appartenir au collège. 2 : techniciens et agents de maîtrise, et l'un des 3 représentants pourra appartenir au collège. 3 : ingénieurs et cadres.

Il est relevé par les juges, que **le texte n'impose pas qu'un siège soit réservé à un représentant du collège. 3.**

Cette décision étant une décision de la Cour d'appel. **La Cour de cassation pourra ultérieurement, rendre un avis différent, qui primera sur cette décision rendue.**

CA Aix en Provence, 4 juillet 2023, RG n° 22/10423

6. Transparence des informations : rémunération variable

Une prime constitue un élément du salaire et est obligatoire pour l'employeur dans les conditions fixées par l'engagement unilatéral ou l'accord collectif qui la met en place.

Le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération variable a été effectué conformément aux modalités prévues.

La Cour de cassation vient donc préciser que **même si une partie variable de la rémunération repose sur des données confidentielles, celles-ci doivent être communiquées au salarié**, pour permettre à celui-ci de vérifier le calcul de sa rémunération variable.

Ainsi, l'employeur ne peut invoquer leur caractère confidentiel pour s'abstenir de les transmettre au salarié.

Cass. Soc. 27 septembre 2023, n° 22-13083 D

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
Entreprise du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	Avenant n°72 du 04 juillet 2023 salaires	Arr. 9 oct. 2023 : JO, 13 oct. 2023
Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie	Avenant n°36 du 8 juin 2023 salaires minima conventionnels	Arr. 9 oct. 2023 : JO, 13 oct. 2023
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Accord du 15 mars 2023 prévention et santé au travail	Arr. 22 sept. 2023 : JO, 12 oct. 2023
Commerces de gros	Accord du 24 janvier 2023 formation professionnelle	Arr. 22 sept. 2023 : JO, 12 oct. 2023
Restauration des collectivités	Avenant n°2 du 25 mai 2022 travail intermittent Avenant n°64 du 20 juin 2023 minima conventionnels PAC	Arr. 22 sept. 2023 : JO, 5 oct. 2023
Mareyeurs – expéditeurs	Avenant du 10 mai 2023 salaires	Arr. 4 sept. 2023 : JO, 4 oct. 2023
Charcuterie de détail	Avenant n°51 du 15 juin 2023 salaires	Arr. 4 sept. 2023 : JO, 4 oct. 2023
Industries alimentaires diverses	Avenant n°19 du 9 juin 2023 salaires	Arr. 4 sept. 2023 : JO, 4 oct. 2023

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