



## Veille juridique du 21 décembre 2023 au 2 janvier 2024

### 1. Recevabilité des preuves obtenues déloyalement

La preuve déloyale est celle recueillie à l'insu d'une personne ou grâce à une manœuvre ou un stratagème.

Auparavant, excepté s'il s'agissait d'un contentieux pénal, un juge ne pouvait pas tenir compte d'une preuve obtenue déloyalement (cass. ass. Plén. 7 janvier 2011, n°09-14667).

Depuis le revirement de jurisprudence du 22 décembre 2003, « *l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats* ».

Le juge doit apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure. **Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments obtenus déloyalement si :**

- Elle est indispensable pour établir la vérité
- Et l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, la Cour de cassation a admis la production d'enregistrements sonores des entretiens préalables d'un salarié, réalisés à son insu, afin d'établir sa faute.

*Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n°20-20648*

### 2. Précision du mécanisme de garantie d'évolution de la rémunération des représentants du personnel

La loi du 17 août 2015 a institué un mécanisme de garantie d'évolution des rémunérations au profit de certains représentants du personnel qui bénéficient d'un volume d'heures de délégation supérieure à 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou applicable dans l'établissement (c. trav. art. L.2141-5-1).

L'évolution de rémunération doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période dans l'entreprise ou par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

La Cour de cassation vient de clarifier certains points. En l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorable, **la comparaison des salariés concernés doit être effectuée annuellement et non pas au terme du mandat.**

Les salariés de la même catégorie professionnelle **sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi.** Quant à l'ancienneté, la Cour rappelle que « *la comparaison [...] doit être faite avec d'autres salariés [...] engagés à une date voisine ou dans la même période* ».

*Cass. Soc. 20 décembre 2023, n°22-11676*

### 3. Réforme de la VAE : publication du décret d'application

La loi marché du travail du 21 décembre 2022 a réformé le cadre juridique de la validation des acquis de l'expérience afin de favoriser son développement.

Le décret précise les missions du service public VAE chargée d'orienter et accompagner les personnes demandant la VAE et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée. Un portail numérique dénommé « France VAE » permettra aux salariés (au cours de l'année 2024) de débiter leurs démarches.

Une fois inscrits les candidats pourront demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'une prise en charge de frais nécessaires à la validation d'un ou plusieurs blocs de compétences (c. trav. art. R.6412-2). **Le candidat aura 6 mois** pour suivant la notification de la décision de recevabilité **pour entamer des démarches pour mettre en œuvre son parcours VAE** (c. trav. art. R.6112-4).

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie durant son temps de travail, il peut demander à son employeur (au plus tard 30 jours avant le début des actions de VAE) un congé pour VAE d'une durée de 48h par session de validation (c. trav. art. R.6422-2). L'employeur a 15 jours calendaires pour y répondre (c. trav. art. R.6422-4).

Les heures correspondant à des actions de VAE **se déroulant pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif donnant lieu au maintien de la rémunération** (c. trav. art. R.6422-8-1).

*Décret 2023-1275 du 27 décembre 2023, JO du 28*

### 4. Refus de CDI après un CDD : suppression de l'allocation chômage

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'employeur qui propose un CDI à son salarié en CDD ou en contrat de mission, doit lui **notifier cette proposition** par écrit ou tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, **avant le terme du CDD ou du contrat de mission**.

Si le salarié refuse cette proposition, ou s'abstient de répondre dans un délai raisonnable fixé par l'employeur dans cette proposition, l'employeur a l'obligation de notifier à France Travail (ancien Pôle emploi) ce refus dans un délai d'un mois suivant la décision de refus du salarié ou en cas d'absence de réponse, à l'expiration du délai raisonnable accordé. **L'absence de réponse du salarié vaut refus de la proposition.** Si le salarié a refusé **deux propositions** de CDI sur une période 12 mois, il perd le bénéfice de ses allocations chômage (C. trav. Art. L. 5422-1). Toutefois, il est précisé que **cette procédure n'est applicable que lorsque le CDI porte sur le même emploi ou un emploi similaire à celui préalablement exercé en CDD, est assorti d'une rémunération au moins équivalente, relève de la même classification et est sans changement de lieu de travail.** (C. trav. Art. L. 1243-11-1 ; L. 1251-33-1)

*D. n°2023-1307, 28 déc. 2023, JO 29 déc.*

### 5. Versement et exonération : Prime partage de la valeur

- L'employeur peut, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, verser **deux primes de partage de la valeur** « PPV ». La prime peut être versée dans une limite d'une fois par trimestre au cours d'une année civile. **Celles-ci sont exonérées dans la limite globale de 3000€ ou 6000€ par an.** Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur doit être conclu pour chaque prime versée.

- En 2024, 2025 et 2026 la PPV versée par une entreprise **de moins de 50 salariés** est exonérée de cotisation sociale de base, de CSG/CRDS et **d'impôt sur le revenu** pour les salariés ayant perçu moins de 3 SMIC annuels sur les douze mois précédents le versement de cette prime. (Soit, 62 898.12€ bruts annuels en date du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour 3 SMIC annuels).

- Si le salarié (d'une entreprise de plus ou de moins de 50 salariés) décide de placer cette PPV sur un plan d'épargne salarial ou d'épargne retraite d'entreprise, celle-ci est exonérée d'impôt sur le revenu.

*L. n° 2023-1107, 29 nov. 2023, JO, 30 nov ; Actualité BOSS du 22 décembre 2023.*

## 6. Une conversation privée Facebook pouvant fonder un licenciement pour faute

Dans un arrêt rendu par la Cour de cassation, un salarié avait été licencié pour faute grave en raison de propos discriminatoire et insultant tenus à l'encontre de l'un de ses collègues et de sa direction sur une conversation privée Facebook depuis son ordinateur professionnel. Il est de principe qu'un « motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement », « sauf s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail ».

Selon la Cour, **cette conversation privée** qui n'était pas destinée à être rendue publique **ne peut constituer un manquement aux obligations découlant du contrat de travail, le licenciement est ainsi jugé sans cause réelle et sérieuse, en l'absence d'autres éléments de preuve.**

Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n° 21-11330 BR.

## 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
Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes	Avenant n°11 du 14 septembre 2023 salaires conventionnels	Arr. 20. dec. 2023 : JO, 22 dec. 2023
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	Avenant n°88 bis du 2 septembre 2023 salaires minima conventionnels	Arr. 20. dec. 2023 : JO, 22 dec. 2023
Coopératives laitières agricoles	Avenant n°95 du 9 juin 2023 Commission paritaire nationale de formation	Arr. 8. dec. 2023 : JO, 30 dec. 2023
Production agricole et coopératives d'utilisation de matériel agricole	Avenant n°1 du 27 avril 2023 commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	Arr. 8. dec. 2023 : JO, 30 dec. 2023

<p>Sucrierie, sucreries-distilleries et raffineries de sucre ;  Métiers de la transformation des grains ;  Boulangerie-pâtisserie industrielle ;  Industries de la transformation des volailles ;  Industries laitières ;  Industries charcutières ;  Industries de produits alimentaires élaborés ;  Exploitations frigorifiques ;  Entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes ;  Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;  Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières ;  Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé ;  5 branches des industries alimentaires diverses ;  Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ;  Expédition et exportation de fruits et légumes ;  Teillage du lin, coopératives agricoles et SICA ;  Caves coopératives viticoles ;  Conserveries coopératives et SICA ;  Coopératives agricoles et laitières ;  Contrôle laitier ;  Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;  Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre ;  Coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux ;  Centres de gestion agréés et habilités agricoles ;  Sélection et reproduction animale ;  Distilleries viticoles ;  Entreprises agricoles de déshydratation ;</p>	<p>Avenant 12 juillet 2023 à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 formation professionnelle et apprentissage</p>	<p>Arr. 19. dec. 2023 : JO, 28 dec. 2023</p>
<p>Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers</p>	<p>Avenant n°72 du 11 octobre 2023 salaires</p>	<p>Arr. 26. dec. 2023 : JO, 28 dec. 2023</p>

Coiffure et professions connexes	Avenant n°7 du 6 juillet 2023 à l'avenant n°11 du 16 avril 2008 frais de santé	Arr. 12. dec. 2023 : JO, 27 dec. 2023
Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	Accord du 29 août 2023 frais de santé Accord du 29 août 2023 prévoyance complémentaire	Arr. 12. dec. 2023 : JO, 27 dec. 2023
Pâtisserie	Avenant n°103 du 17 octobre 2023 frais de soins de santé Avenant n°104 du 17 octobre 2023 prévoyance	Arr. 18. dec. 2023 : JO, 27 dec. 2023

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