



## Veille juridique du 18 janvier au 1<sup>er</sup> février 2024

### 1. Plans d'épargne retraite d'entreprise : déblocage anticipé pour les moins de 18 ans

En principe, les sommes versées sur un plan d'épargne retraite collectif (PERE-CO) ou obligatoire (PERE-CO) sont bloquées jusqu'au départ en retraite de leur titulaire (c. mon. et fin. art. L.224-1).

Quelques cas de déblocages anticipés sont prévus pour faire face à certains événements de la vie des titulaires (c. mon. et fin. art. L.224-4).

La loi de finances pour 2024 a introduit un nouveau cas de déblocage anticipé pour les salariés de moins de 18 ans titulaires d'un plan d'épargne retraite. Ceux-ci peuvent tant qu'ils sont mineurs, débloquer les fonds qui y sont versés.

Toutefois, **il leur est désormais impossible d'effectuer des versements volontaires sur un plan d'épargne retraite.**

*Loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, JO du 30*

### 2. Discrimination du salarié protégé : impossibilité d'annuler le licenciement

Il est de jurisprudence constante que le juge judiciaire ne peut sans violer le principe de séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement d'un salarié protégé.

Une entreprise peut être condamnée à payer des dommages et intérêts pour le préjudice moral résultant d'une discrimination syndicale puisque le juge judiciaire reste compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement.

Toutefois, quand l'employeur sollicite l'autorisation de licencier un salarié, il appartient à l'administration de vérifier si la mesure de licenciement envisagée n'est pas en rapport avec le mandat détenu. **Il en résulte que le juge judiciaire ne peut après obtention d'une autorisation administrative de licenciement, annuler le licenciement pour motif économique du salarié sur le fondement d'une discrimination syndicale subie.**

*Cass. Soc. 17 janv. 2024, n°22-20778*

### 3. Loi immigration : l'emploi des travailleurs étrangers

Le 25 janvier, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la loi immigration en la validant partiellement. Celle-ci a ensuite été publiée au Journal Officiel ce 27 janvier.

## **Jusqu'au 31 décembre 2026, le préfet peut accorder à titre exceptionnel un titre de séjour, d'une durée d'un an aux travailleurs en situation irrégulière :**

- Ayant exercé une activité professionnelle salariée, figurant dans la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement, durant au moins 12 mois au cours des 24 derniers mois ;
- Occupant un emploi relevant de ces métiers et zones ;
- Justifiant d'une période de résidence ininterrompue d'au moins 3 années en France ;
- Ayant un bulletin n° 2 du casier judiciaire vierge de toute condamnation, incapacité ou déchéance.

**Le montant maximal de l'amende pénale prévue en cas d'emploi d'un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France est doublé** (il passera de 15000 euros à 30000 euros). **Les salariés étrangers peuvent désormais bénéficier d'autorisations d'absences** (d'une durée fixée par décret) **rétribuées**, pour suivre une formation linguistique visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret.

*Loi 2024-42 du 26 janvier 2024, JO du 27*

## **4. Participation : interdiction de remettre en cause le montant du bénéfice net**

L'article L. 3326-1, al.1 du Code du travail, **interdit de contester, à l'occasion d'un litige sur la participation, les montants figurant sur l'attestation établie par le commissaire aux comptes ou l'inspecteur des impôts.**

Cette règle est considérée par la Cour de cassation comme une règle d'ordre public absolu et est considérée comme conforme par le Conseil constitutionnel.

Par conséquent, si les salariés détiennent tout élément qui serait de nature à remettre en cause les montants déclarés par l'entreprise, c'est à dire constatent une fraude ou un abus de droit dans la gestion de la société, **ils ne peuvent contester ce montant à l'occasion d'un litige, mais pourront en informer l'administration fiscale, qui décidera ensuite d'effectuer ou non un redressement.**

*C. constit., décision 2023-1077 QPC du 24 janvier 2024*

## **5. Conséquences du versement par erreur d'une prime**

Par principe, « *une erreur, même répétée, ne peut être constitutive d'un droit acquis ni d'un usage et le salarié ne peut pas prétendre au maintien des sommes en question* ». (Cass. soc. 10 mai 1979, n° 78-40296, BC V n°408)

La Cour de cassation considère toutefois dans cet arrêt de jurisprudence du 13 décembre 2023 que l'erreur n'en est plus forcément une si elle perdure pendant plusieurs années.

Il est en effet considéré, que si l'employeur **verse une prime pendant plusieurs années, (7 ans en l'espèce), de façon continue**, même si le salarié n'en avait normalement pas le droit, ce versement régulier est devenu une partie de la rémunération du salarié et **est considéré comme contractualisé. Ainsi, l'employeur ne peut supprimer cet élément essentiel du contrat de travail sans l'accord préalable du salarié.**

*Cass. soc. 13 décembre 2023, n° 21-25501 FD*

## **6. Proposition d'avenant au contrat de travail : engagement de l'employeur**

En l'espèce, une société a été reprise. Les contrats de travail des salariés sont donc transférés à la société repreneuse. À la suite de cela, un des salariés s'est vu proposer un avenant à son contrat de travail. **Cet avenant reprenait la rémunération du salarié, l'emploi, la date d'entrée en fonction du salarié et demandait au salarié de se prononcer dans un certain délai.**

La Cour de cassation considère que l'avenant qui reprend ces 4 éléments **vaut promesse unilatérale de contrat de travail faisant naître des obligations** à l'égard de l'employeur qui ne pouvait donc pas la rétracter.

L'acceptation de cette promesse dans le délai imparti vaut alors conclusion du contrat, l'absence de signature de l'avenant par le salarié importe peu.

*Cass. soc. 17 janvier 2024, n° 21-25029 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
Industries des produits alimentaires élaborés Industries alimentaires diverses Industries charcutières Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie Transformation des œufs et industries en produits d'œufs	Accord interbranche du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale	Arr. 18. janv. 2024 : JO, 28 janv. 2024
Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	Avenant n°7 du 16 octobre 2023 minima conventionnels assistants maternels et salariés du particulier employeur  Avenant du 16 octobre 2023 à l'avenant n°6 du 17 mai 2023 minima conventionnels salariés du particulier employeur	Arr. 15. janv. 2024 : JO, 24 janv. 2024

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