



Actualités législatives et réglementaires

► *Conseillers prud'hommes*

L'arrêté du 12 décembre 2023, portant nomination complémentaire de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025, est paru au JO du 17.

► *Finances publiques - Programmation*

La loi n°2023-1195 du 18 décembre 2023 de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027 est parue au JO du 19.

► *Plein emploi*

La loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi est parue au JO du 19.

► *Conseillers prud'hommes*

Le décret n°2023-1206 du 18 décembre 2023 modifiant l'article D 1423-56 du code du travail est paru au JO du 20. Le taux de vacation horaire passe de 8,40 euros à 12 euros.

► *Travailleurs de plateformes*

L'ordonnance n°2023-1210 du 20 décembre 2023, portant création du titre V du livre IV du code des impositions sur les biens et services et portant diverses autres mesures de recodification de mesures non fiscales, parue au JO du 21, modifie l'article L 7345-4 du code du travail.

► *SMIC - MG*

Le décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023, portant relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au JO du 21.

► *Saisie des rémunérations*

Le décret n°2023-1228 du 20 décembre 2023, révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, est paru au JO du 22.

► *Assurance chômage*

Le décret n°2023-1230 du 21 décembre 2023, prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage, est paru au JO du 22.

Jurisprudence

► *Egalité de traitement*

Est justifiée la différence de rémunération entre conducteurs de machines complexes dès lors que les spécificités de certaines d'entre elles nécessitent de la part des salariés qui les utilisent, une plus grande maîtrise, capacité d'anticipation et de réactivité, de telle sorte que pèse sur ces salariés une responsabilité plus importante (Cass. soc., 13-12-23, n°22-16995 à 22-16998).

► *Cadre dirigeant*

Ne peut être considéré comme cadre dirigeant, le salarié qui ne peut engager des frais de quelque nature que ce soit sans permission expresse de son supérieur hiérarchique, et qui est doté de prérogatives limitées et d'une délégation de pouvoirs en pratique inexistante (Cass. soc., 13-12-23, n°22-19426).

► *Prise d'acte*

Le courriel du salarié adressé à l'employeur indiquant sa décision de cesser ses fonctions, en raison de l'existence d'une situation de harcèlement moral, rend la démission équivoque, et s'analyse en une prise d'acte (Cass. soc., 13-12-23, n°22-18670).

► *Rappel de salaire*

Constituent des éléments suffisants à l'appui d'une demande de rappel de salaire et permettant à l'employeur d'y répondre, la production de courriels de l'employeur, de deux attestations, ainsi qu'un décompte mentionnant des horaires globaux par mois (Cass. soc., 13-12-23, n°22-19492).

► *Départ en congé*

Constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement le départ en congé du salarié non autorisé par l'employeur (Cass. soc., 13-12-23, n°22-17890).

► *Licenciement vexatoire*

Le fait pour un employeur de ne pas communiquer le motif de non-renouvellement du CDD, n'est pas constitutif d'une faute. Le salarié ne peut donc demander à ce titre, des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire (Cass. soc., 13-12-23, n°22-17178).

► **Prime**

A un caractère contractuel, le versement continu durant sept années de primes d'équipe et de casse-croûte à un salarié qui pourtant ne remplissait pas les conditions d'octroi (Cass. soc., 13-12-23, n°21-25501).

► **Licenciement économique**

Un juge ne peut pas décider que la cause économique du licenciement n'est pas établie sans rechercher, comme il lui était demandé, si les difficultés économiques ne résultaient pas d'une dégradation persistante depuis plusieurs années des indicateurs économiques invoqués par l'employeur, tels la baisse de ses recettes, des pertes d'exploitation ou des résultats fortement déficitaires, et si l'amélioration du résultat enregistrée n'était pas liée aux mesures de réorganisation d'ores et déjà mises en œuvre ainsi qu'à la réduction des pertes sur l'organisation d'un salon (Cass. soc., 6-12-23, n°22-11507).

► **PSE- Administration - Contrôle**

L'administration ne peut être régulièrement saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un PSE que si cette demande est accompagnée des avis rendus par le CSE, ou, en l'absence de ces avis, si le CSE est réputé avoir été consulté.

Il appartient alors à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du CSE a été régulière.

Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le PSE.

A ce titre, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation. Lorsque la demande est accompagnée des avis rendus par le CSE, il résulte des dispositions citées ci-dessus que la circonstance que le comité ait rendu ses avis au-delà des délais qu'elles prévoient est par elle-même sans incidence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation.

En l'absence d'avis du CSE, l'administration ne peut légalement homologuer ou valider le PSE qui lui est transmis que si, d'une part, le comité a été mis à même, avant cette transmission, de rendre ses deux avis en toute connaissance de cause dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation et que, d'autre part, le délai prévu par ces dispositions est échu à la date de cette transmission.

Enfin, il n'appartient pas à l'administration statuant sur une demande d'homologation ou de validation d'un PSE, d'en vérifier la bonne application (CE, 19-12-23, n°467283).

► **Discipline - Licenciement**

La procédure de licenciement engagée postérieurement à la mise à pied conservatoire est irrégulière et fonde le salarié à demander des dommages-intérêts pour licenciement abusif et un rappel de salaire au titre de l'annulation de la mise à pied (Cass. soc., 6-12-23, n°22-10558).

► **Transfert d'entreprise - Accord collectif**

En cas de transfert légal du contrat de travail, les salariés de l'entreprise absorbée sont fondés à revendiquer, à compter de la date de ce transfert, le bénéfice d'un accord collectif en vigueur dans la société absorbante, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à leur bénéficier dans les conditions prévues par l'article L 2261-14 du code du travail (Cass. soc., 6-12-23, n°23-11303).

► **Clause de mobilité**

Dès lors que la clause de mobilité a été mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise, en raison de contraintes organisationnelles et commerciales, le refus réitéré du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation rend impossible la poursuite du contrat de travail et justifie son licenciement pour faute grave (Cass. soc., 6-12-2023 n°22-21676).

► **Surveillance des salariés**

Sont irrecevables à titre de preuve, des enregistrements provenant d'un système de vidéosurveillance dès lors que la finalité déclarée à la Cnil était la protection des biens et l'identification des auteurs de vols et dégradations, alors que ce système permettait également de contrôler et de surveiller l'activité des salariés pénétrant dans un hangar d'entreprise, cette dernière finalité n'ayant pas été portée à la connaissance des salariés (Cass. soc., 6-12-23, n°22-16455).

► **Test d'alcool - Discipline**

Le non-respect du règlement intérieur sur le contrôle de l'alcoolémie ne rend pas nécessairement les résultats du test inopposables au salarié. Tel est le cas lorsque l'employeur a refusé de réaliser la contre-expertise sanguine prévue par le règlement intérieur dès lors que le salarié l'a demandée tardivement.

Cet examen devant être réalisé dans un délai le plus court possible.

Le licenciement du salarié sur la base du test a une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6-12-23, n°22-13460).

► **Quarantaine – Report CP**

N'ont pas à être reportés les jours de congés annuels payés octroyés à un travailleur qui n'est pas malade pour une période coïncidant avec une période de mise en quarantaine ordonnée par une autorité publique, en raison du contact de ce dernier avec une personne contaminée par un virus (CJUE, 14-12-23, TF c/Sparkasse Südpfalz, C-206/22).

► **Inaptitude – Indemnité**

L'indemnité compensatrice versée au moment du licenciement du salarié déclaré inapte n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés (Cass. soc., 13-12-23, n°22-15760).

► **Prise d'acte - Office du juge**

Le juge ne peut qualifier une prise d'acte en démission sans avoir examiné l'ensemble des griefs invoqués par le salarié, tels que

