



La veille juridique CFE-CGC

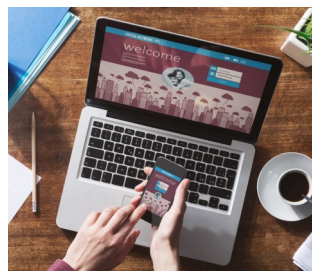
Été
2023



DECISIONS DE CASSATION

Exécution du contrat

- Le salarié **privé d'une possibilité de promotion** par suite d'une **discrimination** peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination. Il appartient au juge de rechercher à quel **coefficient** de rémunération le salarié serait parvenu sans celle-ci (Cass. soc. 14-6-2023 n° 22-11.601 F-D).



- Une modification du contrat de travail ne pouvant pas être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au **refus d'une mesure de rétrogradation** impliquant une modification du contrat de travail peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave aux lieu et place de la sanction refusée. Ayant relevé qu'en **réponse au courrier de l'employeur**, le salarié avait indiqué « Eu égard au contexte de grande difficulté économique que vit notre secteur professionnel (...) et enfin, compte tenu de la forte pression qui s'exerce sur moi actuellement, j'accepte en conséquence les nouvelles fonctions que vous me proposez par avenant à mon contrat de travail », la cour d'appel a pu décider, par une interprétation que les **termes ambigus** de cette lettre rendaient nécessaire, qu'elle ne permettait pas de caractériser une **acceptation claire et non équivoque** du salarié à la mesure de rétrogradation et que la société pouvait prononcer une autre sanction telle qu'un licenciement (Cass. soc. 14-6-2023 n° 21-22.269 F-D).

- La seule **différence de diplômes** ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée (Cass. soc. 21-6-2023 n° 21-23.487 F-D).

- La **rémunération contractuelle** d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant, ni dans sa structure sans son accord, peu important que le nouveau montant soit plus avantageux (Cass. soc. 21-6-2023 n° 22-12.930 F-D).

- La date d'**ancienneté** figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté, sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire (Cass. soc. 21-6-2023 n° 22-10.006 F-D).

Télétravail

- Le tribunal judiciaire de Paris vient de juger que l'employeur doit prendre en charge les frais professionnels exposés par les salariés en télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles telle que la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. TJ Paris 23-5-2023 n° 21/08088, CSE de la société Services pétroliers Schlumberger c/ Sté Services pétroliers Schlumberger

SOMMAIRE

DECISIONS DE CASSATION

- ◆ EXECUTION DU CONTRAT
- ◆ TELETRAVAIL
- ◆ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
- ◆ IRP
- ◆ SST
- ◆ EPARGNE SALARIALE

PARUTIONS & INFOS

- ◆ NEGOCIATION COLLECTIVE
- ◆ RETRAITE



DECISIONS DE CASSATION

Rupture du contrat



- Le salarié abuse de sa **liberté d'expression** et commet une **faute** constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement en critiquant son supérieur hiérarchique en des termes insultants et irrespectueux, non justifiés par le contexte, et en formulant des **commentaires désobligeants** à l'égard de ses collègues, alors qu'il avait fait l'objet d'un précédent avertissement motivé par son comportement et un mode de communication totalement inappropriés avec ses collègues de travail, son employeur l'ayant incité à avoir une attitude plus constructive dans ses relations professionnelles (Cass. soc. 14-6-2023 n° 21-21.678 F-D).

- Ayant fait ressortir que le salarié s'était vu remettre des **documents de fin de contrat erronés**, ce dont il était résulté des conséquences préjudiciables par rapport à son inscription à Pôle emploi, la cour d'appel a pu condamner l'employeur à lui verser la somme de 2 000 € à titre de dommages-intérêts (Cass. soc. 14-6-2023 n° 21-19.931 F-D).

- Lorsque l'employeur propose un poste au **salarié déclaré inapte**, il doit s'assurer de la compatibilité de ce poste aux préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin, peu important que le poste ait été créé lors du reclassement, a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 21 juin 2023. (Cass. soc., 21 juin 2023, n° 21-24.279 F)

- Ayant constaté qu'aux termes de la **transaction**, le salarié déclarait être intégralement rempli de tous éléments de salaires, indemnités et remboursement de frais lui étant dus, et plus généralement de toutes sommes résultant de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail, et renonçait à toute action relative notamment à tout rappel de salaire, remboursement de frais, dommages-intérêts, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif ou toute autre indemnité de quelque nature que ce soit, liée à l'exécution ou à la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel ne pouvait pas faire droit à la demande de l'intéressé tendant à la fixation du montant du salaire annuel brut devant servir de base au calcul de la **pension de retraite supplémentaire d'entreprise** sur la base du salaire retenu dans la transaction (Cass. soc. 21-6-2023 n° 22-11.484 F-D).

- **Peut-on licencier en raison du contenu d'une attestation mensongère ?** En l'espèce, la salariée a adressé, en décembre 2017, un rapport à son employeur dans les termes suivants « *Par la présente, je souhaite vous informer de différents faits et comportements de certains de mes collaborateurs qui nuisent à l'ambiance au sein de l'équipe et donc au bon fonctionnement du magasin. (...) ils font tout pour me déstabiliser et me démotiver. Je dois sans cesse être derrière eux, plus spécialement [L] [Y], afin qu'ils soient à leur poste et qu'ils servent les clients. Lors de l'inventaire du 9 octobre, [D] [C] et [L] [Y] ont refusé de commencer à 7 h du matin et de finir à 19 h ; aucun ne se sent impliqué : personne n'est volontaire pour travailler les dimanches avant Noël !! Aucune conscience professionnelle : depuis le 25 novembre [D] [C] et [L] [Y] sont en arrêt de travail (...); L'ambiance est glaciale, pas de sourire, pas de dialogue... Ces différentes attitudes, en plus d'être un manque de professionnalisme, nuisent gravement au magasin, à son bon fonctionnement et surtout à son chiffre d'affaires.* »

En juin 2018, cette salariée établit une attestation pour son collègue ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement, en écrivant : « *M. [Y] n'a commis aucune faute grave pendant son activité en magasin. Les accusations portées contre lui ne sont aucunement justifiées. Il est un vendeur exemplaire apprécié de la clientèle.* ». La salariée est ensuite licenciée pour faute grave en raison du contenu de cette attestation.

Ce licenciement est approuvé par le juge d'appel, pour lequel le témoignage de la salariée procède de la mauvaise foi dans la mesure où elle savait que son subordonné avait été licencié pour faute grave motivée, entre autre, par ses actes d'insubordination à son égard et sur la base de son rapport établi seulement une vingtaine de jours auparavant. A tort selon la Cour de cassation : le juge du fond, qui n'a pas constaté le bien-fondé des griefs énoncés dans le rapport de décembre 2017 signé par la salariée, a utilisé des motifs impropres à caractériser la connaissance par la salariée de la fausseté des faits relatés. (Cass. soc. 14 juin 2023, n°22-16.977).

DECISIONS DE CASSATION

Représentation du personnel / Négociation collective



- La **démission** du salarié de son **mandat de délégué syndical** prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle cette démission est portée à sa connaissance. Dès lors que l'information n'est parvenue à l'employeur que le jour de la réception de la lettre du syndicat désignant un nouveau délégué syndical en remplacement du salarié, ce dernier, qui avait exercé son mandat moins d'un an, a bénéficié du **statut protecteur** jusqu'à cette date (Cass. soc. 14-6-2023 n° 21-18.599 F-D).
- L'absence d'information et consultation d'un CHSCT sur la **mise en œuvre d'une nouvelle modalité d'évaluation**, en l'occurrence une grille d'évaluation des compétences professionnelles, caractérise une entrave au fonctionnement de l'instance, pénalement réprimée. Cette décision de la Cour de cassation en date du 6 juin 2023 s'applique au comité social et économique. Cass. crim., 6 juin 2023, n° 22-83.037
- L'expert-comptable, désigné dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, ne peut procéder à l'audition de salariés qu'avec l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés. Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.293

SST



- Deux arrêts de cour d'appel se prononcent sur l'accident qui se produit alors que le salarié est en **télétravail**. Dans le premier arrêt, la salariée venait juste de se déconnecter avant de chuter dans ses escaliers. Dans le second, le salarié a été blessé par la chute d'un poteau dans la rue alors qu'il enquêtait sur une panne informatique. Dans les deux cas, il ne s'agit pas d'un accident du travail. [Cour d'appel d'Amiens, 15 juin 2023](#) ; [Cour d'appel de La Réunion, 4 mai 2023](#)
- Lorsque l'employeur propose un poste au **salarié déclaré inapte**, il doit s'assurer de la **compatibilité** de ce poste aux **préconisations du médecin du travail**, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin, peu important que le **poste ait été créé lors du reclassement** du salarié. A légalement justifié sa décision de dire que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement de manière sérieuse et loyale la cour d'appel ayant constaté que (Cass. soc. 21-6-2023 n° 21-24.279 F-B) :
 - l'employeur a proposé au salarié un poste d'assistant administratif créé pour lui, impliquant la conduite d'un véhicule dans des conditions et un périmètre non précisés ;
 - le médecin du travail, sans écarter les déplacements, avait exclu un maintien long dans une même position ;
 - le salarié, qui a refusé le poste, a évoqué l'incompatibilité du poste avec son état de santé ;
 - l'employeur n'avait pas pris en compte le motif du refus du salarié et ne s'était pas assuré auprès du médecin du travail de la compatibilité de ce poste avec l'état de santé de l'intéressé ou des possibilités d'aménagements qui auraient pu lui être apportées.
- L'**absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement** du salarié inapte n'expose pas l'employeur aux **sanctions** applicables en cas de licenciement abusif, mais le rend redevable d'une indemnité en réparation du préjudice subi qui ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 21-6-2023 n° 22-10.017 F-D).

Epargne salariale

- Pour ouvrir droit à l'**exonération de cotisations sociales sur les sommes versées au titre d'un accord de participation**, celui-ci doit avoir été déposé auprès de l'autorité administrative. Dans un arrêt du 22 juin 2023, la Cour de cassation souligne que cette exonération ne s'applique qu'à compter de la date du dépôt de l'accord de participation, alors que les sommes versées antérieurement au dépôt sont soumises à cotisations. Cass. 2e civ., 22 juin 2023, n° 21-18.363 B

PUBLICATIONS

Négociation collective

La **CFE-CGC** signe l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP). Dans son [communiqué](#), le syndicat se réjouit que "ce texte représente de vraies avancées en matière de prévention, réparation et de gouvernance. C'est pourquoi à l'unanimité de son comité confédéral, réunit en séance plénière le mardi 27 juin, la **CFE-CGC** décide de signer le texte. (...) Il restera à cet ANI à trouver sa mise en œuvre concrète au travers d'une transcription légale et d'une intégration de ces éléments dans la Convention d'Objectifs et de Gestion 2023-2027".



Retraite

L'[échancier des décrets d'application](#) de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 vient d'être publié. Si [certains décrets ont déjà été publiés](#), de nombreux autres sont attendus. La publication de la plupart des textes réglementaires attendus est annoncée pour la fin du mois de juillet.

Retraite (encore)

Outre le report de l'âge légal de départ, **la réforme des retraites modifie le régime social des ruptures conventionnelles et des mises à la retraite**. Ces changements entreront en vigueur au 1er septembre 2023. Explications.

Quel régime s'applique jusqu'au 1^{er} septembre ?

Mise à la retraite. L'indemnité de mise à la retraite est exonérée de cotisations à hauteur de la part exonérée d'impôt, dans la limite de deux plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 87 984 € en 2023). Cette part correspond au montant le plus élevé parmi :

- soit le montant de l'indemnité de mise à la retraite légale ou conventionnelle ;
- soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture, ou à la moitié de l'indemnité versée si ce montant est supérieur au double de la rémunération annuelle.

=> À noter que la part exonérée d'impôt sur le revenu ne peut pas excéder cinq fois le plafond annuel, soit 219 960 €.

Cette indemnité est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de mise à la retraite légale ou conventionnelle. Elle est toutefois entièrement soumise à une contribution patronale spécifique de 50 % .

Rupture conventionnelle. Le régime diffère selon que le salarié a atteint ou non l'âge de départ à la retraite. Lorsque le salarié a atteint l'âge de départ, l'indemnité de rupture est intégralement soumise à cotisations sociales, CSG et CRDS, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

=> À noter qu'actuellement, s'agissant des seniors en âge de partir à la retraite, la rupture conventionnelle est plus avantageuse que la mise à la retraite pour l'employeur, et peut aussi avoir un intérêt pour le salarié puisque le plafond d'exonération d'impôt est de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale, contre cinq fois pour la mise à la retraite.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de départ à la retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales et de CSG et CRDS dans les mêmes conditions que l'indemnité de mise à la retraite. Mais l'indemnité est soumise au forfait social de 20 % pour sa part exonérée de cotisations sociales.

ATTENTION : dans tous les cas, les indemnités de rupture d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel (soit 439 920 € en 2023) sont assujetties dès le premier euro aux cotisations sociales ainsi qu'à la CGS et CRDS.

PUBLICATIONS

Que deviennent ces différents régimes ?

La réforme de retraites opère une harmonisation entre les régimes applicables, à compter du 1^{er} septembre 2023. Pour la mise à la retraite du salarié comme pour une rupture conventionnelle (avant ou après l'âge de départ à la retraite), l'indemnité versée sera exonérée de cotisations sociales, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 87 984 € en 2023), à hauteur du plus élevé des montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle ;
- deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % de l'indemnité versée (CSS, art. L. 242-1 futur).

Les indemnités de mise à la retraite seront exonérées de CSG et de CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de mise à la retraite légale ou conventionnelle. La même règle s'appliquera aux indemnités de ruptures conventionnelles, qui seront exonérées dans la limite de leur montant légal ou conventionnel.

Une contribution spécifique sera généralisée, qui s'appliquera aussi bien à l'indemnité de mise à la retraite qu'à celle de rupture conventionnelle. Elle sera fixée à 30 % de la part exclue de l'assiette des cotisations, autrement dit dès le premier euro et jusqu'à ce que les cotisations entrent en jeu.

Quels sont les effets attendus ?

Le régime de la rupture conventionnelle avant l'âge de départ à la retraite devient moins avantageux en septembre, le forfait social de 20 % étant remplacé par la contribution patronale spécifique de 30 %. Il est probable que des employeurs ou des salariés souhaitant une telle rupture agissent vite pour bénéficier des dernières semaines d'application du régime actuel.

À compter du 1^{er} septembre, l'employeur ne sera plus incité à proposer une rupture conventionnelle à son salarié avant qu'il atteigne l'âge de départ, le régime étant identique avant et après cet âge. Cette règle répond à l'objectif de garder les seniors en emploi. Enfin, une fois l'âge de la retraite atteint, la voie naturelle de la mise à la retraite permettra au salarié de bénéficier, à régime social équivalent, d'une fiscalité plus avantageuse.

ATTENTION : sollicité, le ministère du Travail signale que l'application du régime s'apprécie à la date de versement de l'indemnité, et non à la conclusion de la rupture. Tout versement intervenant à compter du 1^{er} septembre sera soumis au nouveau régime, même si la rupture a été conclue avant.

INFOGRAPHIE SUR LE REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

