

CONFÉRENCE ANNUELLE “LA JURIDIQUE”



***Conférence du 18 janvier 2024
par Mme Alix COMBES et Mme
Delphine STELLA BERNAD
avocates en droit du travail, du
cabinet Fidal***

***Rédaction par : Ines AADLI, Emma COUFFY,
Paul DELMAS, Juliette LE GALLOU, Margaux
SAVRY***

***Du master 2 MRH
Toulouse School of Management***



Présentation

Le jeudi 18 janvier, s'est tenue la conférence juridique annuelle de l'ANDRH dans les locaux de Toulouse School of Management.

Cette rencontre a été réalisée en collaboration avec le cabinet FIDAL.

Cette conférence a pour objectif d'échanger sur l'actualité sociale & juridique et de comment les prendre en compte dans la sphère RH

Sommaire :

- 1-Présomption de démission en cas d'abandon de poste
- 2-Directive UE sur la transparence des rémunérations
- 3-CDD multi remplacements
- 4-Réforme des retraites
- 5-Contrat de sécurisation professionnelle
- 6-Adaptation du droit du travail français au droit communautaire
- 7-Loi de financement de la sécurité sociale
- 8-Loi partage de la valeur
- 9-Refus d'un CDI après un CDD ou intérim et impact sur indemnisation chômage
- 10-Création de France Travail

1 - Présomption de démission en cas d'abandon de poste

Présomption de démission applicable depuis un décret du 19 avril 2023

Le mécanisme



1- Une absence injustifiée sur le poste de travail rentre dans le cadre d'un abandon de poste volontaire.

2- Envoi par l'employeur par LRAR d'une mise en demeure de justifier l'absence et de reprendre le poste. Le délai fixé ne peut être inférieur à 15 jours calendaires.

3- En l'absence de réponse ou de reprise du travail à la date fixée : le salarié est présumé démissionnaire.

4- La date d'expiration du délai imparti constitue la date de la rupture du contrat et le point de départ du préavis de démission.

Vide juridique

Manque de clarté du ministère du travail :

Est-ce que le licenciement pour faute grave en cas d'absence prolongée peut toujours être mis en place ?

L'employeur a le choix de la procédure : abandon de poste fautif ou autre procédure d'abandon de poste

Dans l'application

Le salarié peut contester la mise en demeure :

- Expliquer un motif légitime de ne plus se présenter sur son poste de travail : modification de contrat, harcèlement, situation qui met en danger sa personne, etc.

- Il peut saisir le Conseil des Prud'hommes afin de contester sa démission et demander la requalification de celle-ci en licenciement. C'est la procédure accélérée pour requalifier la démission en licenciement.

Si la contestation a du sens, alors la procédure de présomption de démission est arrêtée.

Recommandations pratiques



- Cette présomption n'est valable que pour les CDI (pour les CDD on parle de rupture anticipée pour faute grave)
- Pour les représentants du personnels (et tout autres salariés protégés) le processus est compliqué à faire valoir, la nullité du licenciement est un risque
- Plus l'ancienneté est élevée, plus il est risqué de faire valoir cette présomption de démission (en dessous de deux ans d'ancienneté cela ne pose pas de problème)
- Contexte de l'absence : en cas de tension avec le salarié, situation de harcèlement, etc il est déconseillé de mettre en place ce processus
- Envoi de courriers spécifiques : courrier de mise en demeure, et courrier au terme du délai imparti pour acter la démission.
- Attention : ne pas faire de référence à un manquement fautif

Le décret du 19 avril 2023, rend cette présomption de démission applicable.

2- Transparence des rémunérations

L'égalité entre les hommes et les femmes a été érigée comme "Grande cause du quinquennat" et figure dans les objectifs de l'Union Européenne qui a adopté plusieurs mesures dont la directive sur la transparence des rémunérations.



Entrée en vigueur le 7 juin 2023, l'ensemble des Etats membres ont jusqu'au 7 juin 2026 pour la transposer en droit interne. Il faut donc que les professionnels des Ressources humaines soient vigilants quant aux conséquences de cette nouvelle directive.

Plusieurs constats ont été établis : Les écarts de rémunération persistent à hauteur de 13% en Europe et 15% en France (2021). Par ailleurs, les femmes ne disposent pas assez de moyens d'informations pour faire valoir les discriminations qu'elles subissent.



La directive prévoit que pendant le processus de recrutement puis tout au long de la vie du contrat de travail, le candidat puis le salarié aura la possibilité de demander des informations sur le niveau de rémunération du poste au sein de l'entreprise.

L'employeur sera tenu de produire l'historique des rémunérations sur le poste en question. .

La directive prévoit que pendant le processus de recrutement puis tout au long de la vie du contrat de travail, le candidat puis le salarié aura la possibilité de demander des informations sur le niveau de rémunération du poste au sein de l'entreprise. L'employeur sera tenu de produire l'historique des rémunérations sur le poste en question. Les conditions de recrutement notamment les offres d'emplois devront être formulées sans discrimination ni distinction. Les entreprises d'au moins 50 salariés devront rendre accessible aux salariés les critères de rémunérations tels que leurs niveaux ainsi que des éléments d'évolution salariale.

L'employeur sera tenu d'en informer ses salariés une fois par an et ces derniers pourront s'en prévaloir pour faire valoir leurs droits. Pour les entreprises d'au moins 100 salariés, cette directive impose le recensement, la prévention et la réduction des écarts de rémunération. Elle oblige d'effectuer en coopération avec les représentants du personnel, une évaluation conjointe des rémunérations en cas de constatation d'une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les femmes et les hommes quelle que soit la catégorie de salariés si cette différence n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes. La correction de cette différence de rémunération doit être effectuée dans les 6 mois qui suivent la communication des données sur les rémunérations.

Enfin, elle comporte la mise en place d'une classification sans critère sexiste en rendant obligatoire les grilles de rémunérations égales pour tous et elle introduit dans le droit européen, la lutte contre la discrimination intersectionnelle. Le droit à l'indemnisation prévoit la réparation du préjudice subi quand une femme fait valoir la discrimination subite.

Enfin, la charge de la preuve est renversée, ce sera désormais à l'employeur de prouver qu'un salarié n'a pas été victime de discrimination.

3 - Un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés absents : CDD Multi-remplacement

Le mécanisme

Depuis le 21 décembre 2022, une nouvelle loi sur l'emploi offre aux entreprises une opportunité novatrice : la possibilité, pendant une période expérimentale de deux ans, de conclure un seul contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail temporaire (CTT) pour remplacer plusieurs salariés absents. Cette dérogation simplifie les procédures pour les employeurs, réduisant les risques et facilitant la gestion administrative avec un seul solde de tout compte à établir.

Secteurs éligibles

Les secteurs éligibles à cette expérimentation ont été élargis par le décret du 12 avril 2023, incluant de nouvelles conventions collectives telles que celles des organismes de sécurité sociale. Grâce aux questions/réponses publiées par le Ministère du travail, on apprend que cette mesure permet également la modification du remplacement initial par avenant, autorisant ainsi un employé en CDD à remplacer un autre, même si ce n'était pas prévu à l'origine.

Cependant, des limitations existent, telles que l'impossibilité d'établir un CDD multi-remplacement avec une interruption entre deux remplacements, et la durée maximale reste la même qu'un CDD classique, limitée à 18 mois.

Les risques

Il est important de noter que des risques potentiels de requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) peuvent survenir si le contrat a pour objet de répondre à un besoin permanent de remplacement. Il semble déconseillé d'utiliser le CDD multi remplacement pour des postes qui ne sont pas identiques, avec des durées de travail différentes, ce qui pose des défis pour l'établissement des bulletins de salaire.

4- Réforme des retraites

La réforme des retraites a provoqué de nombreux changements pour les services RH. En effet, elle a enclenché un mécanisme de recul progressif de l'âge de départ à la retraite via une augmentation de trois mois par années de naissance pour les assurés nés à compter du 1er septembre 1961 avec pour objectif un départ à 64 ans en 2030. L'âge de départ à taux plein lui est maintenu à 67 ans pour les assurés ne justifiant pas des 43 annuités de cotisations requises.

La réforme prévoit également une meilleure prise en compte des poly-expositions à compter du 1er septembre 2023. Pour les salariés exposés à des risques professionnels : acquisition de points sur leur compte professionnel de prévention (C2P), par facteur de risque auquel ils seront exposés durant un trimestre. Le plafond du nombre de points qu'un salarié peut acquérir durant toute sa carrière a été supprimé. Un salarié doit travailler au moins 100 nuits par an pour obtenir des points au titre du travail de nuit et 30 nuits par an pour acquérir des points au titre du travail en équipes successives alternantes.

Par ailleurs, cette réforme prévoit un nouveau régime social et fiscal applicable à l'indemnité de rupture conventionnelle et à l'indemnité de mise à la retraite à compter du 01/09/23. En effet, l'entreprise est redevable d'une contribution spécifique de 30% en remplacement du forfait social de 20%. Ces mesures sont destinées à freiner les ruptures conventionnelles que le gouvernement trouve trop nombreuses en les rendant plus coûteuses pour les entreprises.



5 - Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle permet au salarié dont le licenciement économique est envisagé, de bénéficier, après la rupture du contrat de travail, d'un ensemble de mesures lui permettant un accompagnement accéléré proposé par France Travail (anciennement dénommé Pôle emploi).

Dispositif applicable aux entreprises de moins de 1000 salariés.

Cette mise en place était initialement prévue entre 01/12/2015 au 31/12/2016.

Désormais, le dispositif est prorogé au 31 décembre 2024.

6 - Adaptation du droit français au droit communautaire

La loi du 9 mars 2023 porte sur les dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans différents domaines dont celui du travail.

L'objectif ici est d'apporter un meilleur équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

Par exemple, s'agissant des congés parentaux d'éducation (CPE) :

Les conditions d'éligibilité changent : la demande peut se faire au bout d'un an d'ancienneté à la date de la demande, et non à la date de naissance de l'enfant. Le salarié conserve le bénéfice de tout ce qu'il avait acquis avant le début de son congé parental (c'est-à-dire, son droit aux Congés Payés).

S'il n'a pas soldé au moment du départ même après clôture de la période, le Congé payé pourra être pris au retour du congé parental.

CPE et état de grossesse :

possibilité d'adhérer à un CSP
Procédure : saisir les Prud'Hommes en vue d'obtenir la nullité de la rupture de son contrat (sauf en cas de faute grave ou motif hors état de grosses et qui rend impossible le maintien du contrat de travail)

Sur les Congés de présence parentale : les droits déjà acquis pourront être conservés.

Depuis le 1er novembre 2023 et l'entrée en vigueur du décret d'application de la loi, de nouvelles informations doivent être communiquées au salariés notamment via le contrat de travail.

Recommandations : Il convient d'apporter une certaine vigilance sur la rédaction des contrats de travail, voire d'en modifier la trame pour intégrer les nouvelles mentions requises.

7 -Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024



L'idée est de lutter contre les dérives des plateformes de téléconsultation en renforçant le contrôle des arrêts de travail.

Encadrement des arrêts de travail via téléconsultation : le salarié pourra obtenir un arrêt d'une durée de 3 jours maximum, pris en charge (IJSS). Au-delà de 3 jours, il sera nécessaire de voir un médecin en présentiel pour avoir une prise en charge de la sécurité sociale.

2 exceptions

Cela ne s'applique pas lorsque la consultation à distance est effectuée par le médecin traitant ou alors lorsque le salarié a une impossibilité de se déplacer (bien que la justification soit compliquée à réaliser)

8-Prime de partage de la valeur (PPV)

Principe

Disposition **d'aménagement de la PPV et de disposition d'épargne salariale**, en vigueur depuis le **1er décembre 2023**, aujourd'hui dans l'attente d'une instruction du ministère pour préciser les dispositifs.

Les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation d'avoir un accord de participation = possibilité d'avoir un accord volontaire avec formule dérogatoire = **moins favorable que le minimum légal.**

Deux dispositifs différents :

Autres mesures

Le régime social de l'indemnité conventionnelle ne se réfère plus au plafond d'exonération fiscale, tout est aujourd'hui unifié.

Les branches professionnelles auront la possibilité de confier aux URSSAF le recouvrement des contributions conventionnelles à la formation et au dialogue social à compter du 1er janvier 2026.

La simplification et l'amélioration des règles de calcul des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants, avec une application des nouvelles règles au revenu, sont reportées au 1er janvier 2025. Elles seront accompagnées d'une révision des barèmes de cotisations sociales pour les travailleurs indépendants.

- **Entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés.**

Condition : si bénéfice fiscal supérieur à 1% du CA (pendant 3ans)

Obligation : mettre en place un dispositif de partage de la valeur (intéressement, PPV)...

- **Entreprise avec un délégué syndical**

Condition : min 50 salariés.

Obligation: négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

Les fondations, associations et mutuelle, sont aussi concernées avec leurs excédents (si présence d'accord de branche)

Si présence d'un plan d'épargne salariale, on bénéficie d'un exonération.

Présence de plafond d'exonération

9 - Refus de CDI après un CDD ou intérim

En cas de fin de contrat à durée déterminée (CDD) ou de mission d'intérim, l'employeur a la possibilité de proposer au salarié une transition vers un contrat à durée indéterminée (CDI). Cependant, le salarié conserve le droit de refuser cette proposition. Il est important de noter que ces refus sont enregistrés et transmis à France Travail et peuvent avoir des conséquences sur l'éligibilité aux allocations chômage du salarié.

L'obligation d'informer France Travail s'applique uniquement si les conditions suivantes sont remplies :

1. Le CDI proposé concerne le même emploi ou un emploi similaire à celui précédemment occupé.
2. Le lieu de travail reste inchangé.
3. La rémunération de l'emploi proposé est au moins équivalente à celle perçue lors du contrat précédent.
4. La durée de travail et la classification sont également équivalentes.

L'employeur doit informer France Travail de la proposition de CDI en se connectant à la plateforme dédiée. Il faut faire cette proposition par écrit avant la fin du contrat, laissant un délai raisonnable de réflexion au salarié. En cas de refus, l'employeur dispose d'un mois pour informer France Travail de la décision du salarié.

Si le salarié refuse au moins deux propositions de CDI conformes à ces conditions au cours des 12 mois précédents, il peut perdre le droit aux allocations chômage. Cependant, des exceptions existent :

1. Si le salarié a été employé en CDI au cours de la même période d'un an.
2. Si les propositions ne respectent pas le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du salarié, élaboré dans les 30 jours suivant son inscription sur les listes de France Travail. Le PPAE spécifie la nature de l'emploi recherché, la zone géographique préférée, le niveau de salaire attendu, etc. Si les CDI proposés ne correspondent pas à ces critères, le salarié peut les refuser tout en conservant ses droits aux allocations chômage. Il est essentiel de noter que cette exception s'applique seulement si le PPAE a été élaboré avant le dernier refus du salarié.



10 - Création de France Travail

La loi pour le plein emploi, validé par le Conseil constitutionnel le 14 décembre 2023, établit les bases de France Travail, nouveau service public de l'emploi, qui succédera à Pôle emploi à partir du 1er janvier 2024. Ce nouvel opérateur aura des missions étendues et offrira un accompagnement renforcé aux demandeurs d'emploi. La loi prévoit la mise en place d'un Réseau pour l'emploi, coordonnant les missions d'accueil, d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion. Ce réseau implique la collaboration de France Travail, des Missions locales, du réseau Cap emploi, et des services publics pilotés par l'État ou les collectivités locales.

Le Réseau pour l'emploi bénéficie d'un système d'information commun, respectueux de la protection des données personnelles, accessible à tous les acteurs impliqués. Des comités nationaux et territoriaux pour l'emploi seront mis en place pour définir les orientations et le fonctionnement du système, en prenant en compte les spécificités de chaque bassin d'emploi.

Les inscrits à France Travail recevront un accompagnement personnalisé comprenant un diagnostic global de leur situation, suivi d'un contrat d'engagement unifié. Ce contrat détaillera un plan d'action précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle, avec des heures d'activité consacrées à l'accompagnement ou à la formation. Ce modèle s'inspire de l'expérience de l'accompagnement rénové des allocataires du RSA, expérimenté en 2023 dans 18 départements.

Un système de sanctions graduées est prévu en cas de non-respect des engagements, allant de la suspension du versement de l'allocation, avec possibilité de régularisation rétroactive dans la limite de trois mois de RSA, à la suppression partielle ou totale de l'allocation en cas de manquement grave.



France
Travail



FLASH - Actualités jurisprudentielles

1) Acquisition des congés payés et absences pour raison de santé : revirement du 13 septembre 2023

À la suite de décisions marquantes rendues le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a opéré un alignement du droit français sur le droit européen en reconnaissant le droit des salariés en congé maladie ou accidentés à bénéficier de congés payés pendant leur absence, même en l'absence de lien direct avec un accident du travail ou une maladie professionnelle. Parallèlement, la Cour a étendu le calcul des droits à congé payés au-delà de la première année d'arrêt en cas d'accident du travail.

Cette évolution significative a conduit la Cour de cassation à écarter les dispositions du code du travail français au profit de l'application de la législation européenne telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Par ailleurs, la Cour a précisé que la prescription du droit à congé payé commence à courir à partir du moment où l'employeur met le salarié en mesure d'exercer ce droit en temps utile.

Ces décisions ont suscité des inquiétudes, notamment au sein des entreprises et des organisations patronales, qui craignent des répercussions financières importantes, potentiellement rétroactives depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne en 2009.

Face à ces changements, la Cour de cassation a saisi le conseil constitutionnel, le 15 novembre 2023, de deux questions prioritaires de constitutionnalité relative à la conformité de la législation française privant les salariés de leur droit à congés en cas de maladie avec les principes constitutionnels du droit à la santé et au repos.

Une récente décision de la CJUE du 9 novembre 2023, impliquant la législation française, offre des éclaircissements sur la question de la prescription, un aspect que le gouvernement français ne manquera pas de prendre en compte.



FLASH - Actualités jurisprudentielles

2) Preuve déloyale/illicite :

La Cour de cassation a récemment marqué un tournant en permettant l'utilisation en justice de preuves obtenues à l'insu de l'intéressé, tels que des enregistrements clandestins d'entretiens employeur-salarié, même si leur obtention était initialement considérée comme illicite.

Cette décision, rendue dans un contexte de réflexion sur l'équilibre entre respect de la vie privée et intérêt de l'employeur, offre de nouvelles possibilités aux employeurs en matière de preuves lors de litiges. Cependant, la Cour souligne que ces preuves doivent être indispensables à la manifestation de la vérité et strictement proportionnées au but poursuivi, préservant ainsi le principe fondamental de loyauté judiciaire.

3) Prescription de l'action en contestation du licenciement

Les délais de prescription en matière de contestation du licenciement ne cessent d'être réduits depuis près de 15 ans. Initialement d'une durée de 30 ans, ils sont désormais d'un an.

Un salarié a donc un an pour saisir le conseil des prud'hommes s'il veut contester son licenciement.

Le délai de prescription commence le lendemain du jour où se produit l'événement qui le fait courir. En effet, le jour au cours duquel se produit la rupture du contrat n'entre pas dans le décompte du délai de prescription de l'action en contestation de la rupture.

Attention, selon la Cour de cassation pour les salariés dont l'état de santé mentale est atteint par des troubles anxio-dépressifs, ceux-ci peuvent constituer un cas de force majeure ayant empêché le salarié de saisir le conseil des prud'hommes. La prescription de l'action en justice en contestation de la rupture du contrat de travail est donc suspendue.

4) Inaptitude médicale : évolutions jurisprudentielles

Deux arrêts du 13 septembre et du 13 décembre 2023 : la Cour de cassation vient préciser que lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte avec un cas de dispense de reclassement mais en précisant sur le site actuel ou dans l'entreprise (si appartenance à un groupe de travail du salarié). L'employeur a tout de même une obligation de proposer un reclassement au salarié sur un autre site.



FLASH - Actualités jurisprudentielles

5) Prime d'arrivée

La Cour de cassation dans un arrêt du 11 mai 2023, précise que l'employeur peut demander un remboursement partiel du versement d'une prime d'arrivée. Cela concerne les cas de démission anticipée. Cette clause doit être présente dans le contrat de travail.