



MAI 2023

Retrouvez un point sur les faits marquants en matière de droit social et du travail réalisé par votre équipe juridique SNPNC-FO.



## ACTUALITÉS LÉGISLATIVES : ASSURANCE CHÔMAGE ET PARTAGE DE LA VALEUR :

### Assurance chômage : réduction de la durée d'indemnisation

Le décret n°2023-33 en date du 26 janvier 2023 publié au JP le 27 janvier de la même année vient mettre en place la réduction de 25% de la durée d'indemnisation et ce depuis le 1er février. Le décret prévoit toutefois l'hypothèse où la situation sur le marché du travail se dégraderait :

- Les demandeurs d'emploi bénéficieront alors d'un complément de fin de droits (CFD) qui permettrait d'allonger leurs droits – dans la limite de la durée d'indemnisation déterminée avant l'application du coefficient (0,75).
- Les demandeurs d'emploi qui suivent une formation qualifiante d'au moins 6 mois au terme de leur durée d'indemnisation (PPAE) bénéficieront également d'un CFD qui allongerait encore une fois leur droit – dans la limite de la durée d'indemnisation déterminée avant l'application du coefficient (0,75).

Par ailleurs, le décret prévoit une augmentation du taux de l'ARCE (Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise). Ledit taux passerait de 40% à 60% du reliquat de droits à l'allocation ARE (Aide de Retour à l'Emploi).

*Pour rappel, le demandeur d'emploi indemnisé peut demander à opter pour l'ARCE dans le cadre de la reprise ou de la création d'une entreprise. Ce choix permet audit demandeur de bénéficier du versement d'un capital. Ce capital est versé à raison du nombre de jours restant due à l'assuré à compter de l'attribution de l'ARCE.*

### L'ANI sur la partage de la valeur

Les négociations sur le partage de la valeur sont arrivées à leur terme fin février 2023. Au cours de ces négociations, le patronat a notamment concédé la mise en place d'au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur (**prime Macron**)) dans les entreprises comptant moins de 50 salariés sous conditions et ce, à compter du 1er janvier 2025. Entre obligation de négocier sur le sujet dans certaines entreprises et développement de l'actionnariat salarié, les modalités des différents dispositifs évoluent sûrement même si les avancées restent insuffisantes aux yeux des organisations syndicales.

### PREUVE ET HARCÈLEMENT MORAL

Le juge doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié quant à l'existence d'un harcèlement moral. C'est ensuite à l'employeur de prouver que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que les décisions prises sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. La Cour d'appel qui énonce que le salarié ne caractérise aucun préjudice renverse la charge de la preuve qui incombe à l'employeur et viole les textes applicables (Cass. soc., 15 févr. 2023, n°21-20.572)



# PROTECTION SOCIALE : INDEMNISATION, PRÉJUDICES ET INAPTITUDE

## Reviement inattendu – rente AT/MP

Tandis que la rente AT/MP avait pour objectif une indemnisation généralisée des préjudices (préjudices économiques et extrapatrimoniaux) des victimes, se posait la question de la

considération réelle du calcul de la rente et du respect du principe de la réparation intégrale du préjudice. Par ailleurs, ledit principe rendait impossible l'indemnisation intégrale alors même que le dommage était imputable à la faute inexcusable de l'employeur.

### FLASH JURISPRUDENTIEL

#### Prescription et priorité de réembauche

Lorsque le contrat d'un travail d'un salarié est rompu en raison de la conclusion d'un Contrat de sécurisation professionnelle, le salarié a 12 mois pour contester le motif économique à l'origine dudit contrat. La Haute juridiction vient rappeler qu'il ne faut pas confondre ce délai de prescription de 12 mois (rupture du contrat de travail) avec la prescription des actions fondées sur un manquement de l'employeur à l'exécution du contrat de travail. En ce sens, la prescription des actions fondées sur un manquement de l'employeur à la priorité de réembauche est de deux ans, à compter de la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, en ce qu'il relève de l'exécution du contrat de travail (L.1471-1 Code du travail) (Cass. Soc., 1er févr. 2023, n°21-12.485).

#### Arrêt de travail et obligation de loyauté

L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté. L'acte commis par le salarié doit en effet causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise sans que ledit préjudice ne puisse être constitué par le seul maintien de salaire (Cass. soc., 1er févr. 2023, n°21-20.526)

Dans deux arrêts rendus le 20 janvier 2023, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation vient opérer un revirement de jurisprudence important et affirmer que la rente ne répare pas le déficit fonctionnel permanent. Les victimes vont dès lors pouvoir demander la réparation de leurs souffrances à la fois physiques et psychiques ainsi que la réparation du déficit fonctionnel permanent. L'exclusion de la rente AT/MP de ce préjudice distinct qu'est le DFP permet dès lors de demander une réparation distincte et supplémentaire (Cass. AP., 20 janv. 2023, n°21-23.947 et n°20-23.673).

#### Préjudice d'anxiété : responsabilité de l'entreprise sous-traitante

Un salarié d'une entreprise de sous-traitance peut agir en réparation du préjudice d'anxiété à l'encontre de son employeur mais également de l'entreprise utilisatrice lorsqu'il a été exposé à une substance toxique ou dangereuse générant un risque élevé de développer une pathologie grave. Le fondement retenu par la Chambre sociale n'est ici pas le manquement à l'obligation de sécurité de l'entreprise sous-traitante mais la responsabilité extracontractuelle dans le cadre du respect de son obligation de coordination des mesures de prévention. Un lien de causalité doit être établi entre lesdits manquements et le préjudice d'anxiété du salarié demandeur (Cass. Soc., 8 févr. 2023, n°20-23.312).

#### Préjudice d'anxiété et dignité humaine

La Cour reconnaît dans cet arrêt deux préjudices distincts consécutifs à l'exposition des salariés à une substance toxique et/ou dangereuse : le préjudice d'anxiété sur le fondement du manquement à l'obligation de sécurité ET le préjudice moral sur le fondement d'une atteinte à



la dignité des salariés. Les deux préjudices étant distincts, il offre la possibilité d'une réparation supplémentaire (Cass. soc., 8 févr. 2023, n°21-14.451).

## L'inaptitude : primauté du régime et obligation de reclassement

**Primauté du licenciement pour inaptitude :** En l'espèce, un salarié avait été licencié pour faute lourde suite à l'engagement d'une procédure disciplinaire **antérieurement** à la déclaration d'inaptitude de ce salarié. La Cour rappelle ici la primauté du régime de l'inaptitude, même en concurrence avec d'autres causes justifiant un licenciement (Cass. soc., 8 févr. 2023, n°21-16.258).

**Inaptitude et obligation de reclassement :** Dans deux arrêts rendus le 8 février 2023, la chambre sociale a précisé les règles relatives aux licenciements pour inaptitude et l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur. Une salariée est déclarée inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail. Le médecin précise que son état de santé fait obstacle à tout reclassement **dans l'emploi** et la salariée est donc licenciée. La Cour valide le licenciement en affirmant que lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est alors dispensé de rechercher et de proposer à la salariée des postes de reclassement. Cette décision est à lire avec le second arrêt en date du même jour rendu sur le même sujet : l'état de la salariée avait été déclarée incompatible avec tout reclassement **dans l'entreprise**. Son licenciement intervenu sans que l'employeur n'ait procédé à aucune recherche de reclassement **dans le groupe** prive ledit licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8 févr. 2023, n°21-19.232 et n°21-11.356).

## LANCEUR D'ALERTE ET CONTROLE DU JUGE

Depuis la loi du 9 décembre 2016 modifiée en 2022 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, les salariés lanceurs d'alerte sont protégés contre les mesures de sanction, de licenciement et les mesures discriminatoires sous couvert du respect de la procédure prévue par la loi précitée.

En l'espèce, une salariée jugeait avoir été licenciée en représailles de l'exercice de son droit d'alerte. Un tel licenciement, prononcé en méconnaissance des principes de protection, est nul (L.1132-4 Code du travail). Alors que c'est au lanceur d'alerte d'apporter des éléments de faits laissant présumer sa qualité de lanceur d'alerte, il appartient toutefois à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'alerte.

Se posait cependant la question de la compétence du juge : la Cour de cassation vient rappeler que le juge des référés est compétent pour prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état pour prévenir d'un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite. Elle vient ensuite affirmer que le juge des référés est dès lors compétent pour prendre toutes les mesures de remise en état dont la réintégration. Le juge des référés se retrouve dès lors compétent pour statuer sur la nullité d'un licenciement d'un lanceur d'alerte (Cass. Soc., 1er févr. 2023, n°21-24.271)



## FOCUS SUR LES RELATIONS COLLECTIVES :

### Négociation collective et établissements distincts

En l'espèce, Air France avait signé avec 4 organisations syndicales un accord d'entreprise relatif à la mise en place des CSE d'établissements, du périmètre de ces derniers et du CSE central. Le SNPL, syndicat non-signataire de l'accord en a alors demandé l'annulation tout en sollicitant la mise en place d'un établissement distinct ainsi qu'un CSE propre aux pilotes de ligne. La Cour de cassation déboute le SNPL de ses demandes en affirmant que les signataires d'un accord déterminent librement les

critères permettant la fixation des établissements distincts au sein de l'entreprise à la condition qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés : cette condition était satisfaite en ce que les pilotes étaient représentés au sein de l'un des établissements (Cass. soc., 1er févr. 2023, n°21-15.371).

## Précision du régime applicable aux représentants de proximité

L'action en contestation de la désignation d'un représentant de proximité relève du tribunal judiciaire du lieu où la désignation du représentant est destinée à prendre effet, le juge étant saisi sur requête sans avocat. Il peut donc être retenu que :

- Compétence territoriale : le représentant de proximité désigné exerce son mandat au niveau du site sur lequel il est désigné. Il apparaît dès lors que toute contestation relative à son mandat relève de la compétence du tribunal judiciaire du site dont relève le représentant de proximité.
- Forme de la saisine : la contestation de la désignation des représentants de proximité doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, sans que les parties soient dans l'obligation de constituer avocat ;

Enfin, la Cour s'est prononcée concernant la désignation d'un remplaçant au représentant de proximité et vient logiquement affirmer que les représentants de proximité sont remplacés selon les mêmes modalités que celles prévues par accord pour leur désignation (Cass. Soc., 1er févr. 2023, n°21-13.206).

### INFORMATION DU SALARIÉ EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objectif de favoriser le retour dans l'emploi des salariés par le biais notamment de mesures d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de formation, avec le versement d'une allocation spécifique.

Le salarié qui notifie à son employeur le souhait d'accepter un tel contrat dans le délai qui est imparti emporte alors rupture du contrat de travail d'un commun accord. Il faut toutefois noter qu'il reste possible de contester la cause économique du licenciement dans un délai de 12 mois à compter de l'acceptation du salarié de bénéficier du dispositif (et non pas la date de la rupture).

La Haute juridiction rappelle que lorsque la rupture du contrat de travail en raison de l'acceptation du salarié d'un CSP doit avoir une cause économique réelle et sérieuse. L'employeur doit alors énoncer ladite cause à peine de voir la rupture dépourvue de cause réelle et sérieuse :

- Dans le document écrit d'information sur la convention obligatoirement remis OU
- Dans la lettre que l'employeur doit adresser au salarié lors de l'expiration du délai de notification de la rupture et avant l'expiration du délai de réflexion laissé au salarié OU
- Dans tout document écrit porté à la connaissance du salarié au plus tard au moment de son acceptation.

Elle vient ensuite affirmer que la simple information verbale des salariés concernés au cours de leur entretien préalable avant l'acceptation du CSP. De facto, le salarié qui adhère au CSP en adressant à son employeur le bulletin d'acceptation sans que l'employeur ne puisse justifier avoir remis ou adressé personnellement au salarié un document écrit quant au motif économique prive de cause réelle et sérieuse la rupture du contrat de travail du salarié concerné (Cass. Soc., 18 janv. 2023, n°21-19.349 et n°21-15.315)

