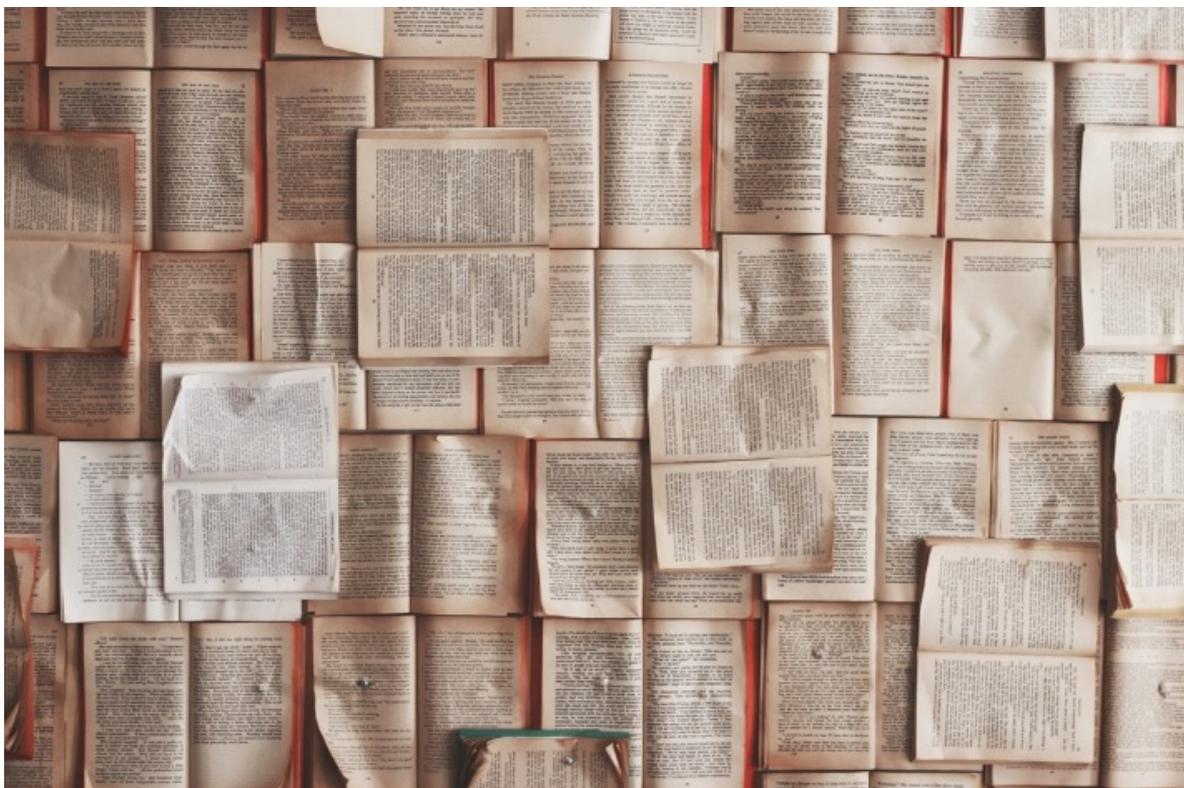


Lettre d'information – 01.02.2024

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 10 minutes

Actualité jurisprudentielle



Un salarié peut-il produire en justice l'enregistrement clandestin d'un entretien avec un membre du CHSCT pour prouver l'existence d'une situation de harcèlement moral ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 17
janvier 2024, n° 22-
17.474**

Pour rappel (*cf. notre newsletter du mois de décembre 2023*), dans deux arrêts d'Assemblée plénière du 22 décembre 2023 (*Ass. Plén. 22 décembre 2023, n° 20-20.648 et n° 21-11.330*), la Cour de cassation a admis la recevabilité d'éléments de preuve obtenus de façon déloyale devant les juridictions civiles, à deux conditions :

- Les éléments de preuve doivent être indispensables à l'exercice des droits du justiciable ;

- La prise en compte de ces preuves ne doit pas porter une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux de la partie adverse.

L'arrêt ci-après analysé constitue l'une des premières applications de ce revirement de jurisprudence retentissant et illustre le contrôle opéré par la Cour de cassation du respect des conditions posées par l'Assemblée Plénière.

En l'espèce, un salarié a saisi le Conseil de prud'hommes aux fins de résiliation de son contrat de travail, invoquant un harcèlement moral de son employeur dans le contexte du licenciement de son supérieur hiérarchique.

Le salarié a, devant la Cour d'appel, fait état d'une retranscription de son entretien avec les membres du CHSCT désignés pour réaliser une enquête sur l'existence du harcèlement moral invoqué. Cet élément de preuve a été écarté des débats par la Cour d'appel, relevant que :

- le médecin du travail et l'inspecteur du travail ont été associés à l'enquête menée par le CHSCT, et le constat établi par le CHSCT dans son rapport d'enquête avait été fait en présence de l'inspecteur du travail et du médecin du travail ;

- après avoir analysé les autres éléments de preuve produits par le salarié, la Cour d'appel a retenu que ces éléments laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Ainsi, compte tenu de ces éléments, la Cour d'appel a considéré que la production de l'enregistrement clandestin n'était pas indispensable au soutien des demandes du salarié.

La Cour de cassation, rappelant le principe dégagé dans ses arrêts d'Assemblée Plénière du 22 décembre 2023 ainsi que les conditions de recevabilité d'un élément de preuve obtenu de façon déloyale, approuve le raisonnement de la Cour d'appel.

Remarque : cet arrêt illustre la mise en œuvre des conditions posées par l'Assemblée Plénière à la recevabilité d'un élément de preuve obtenu de façon déloyale dans le cadre d'un procès civil et confirme qu'**un élément de preuve obtenu de façon déloyale ne saurait être automatiquement recevable en justice**, sauf à ce qu'il

soit indispensable au soutien des affirmations allégués (par exemple si la personne concernée ne dispose pas d'autres éléments probants).

La seule mention sur les bulletins de paie des jours de RTT pris par un salarié suffit-elle à prouver leur prise effective ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 10
janvier 2024, n° 22-
17.917**

Un salarié embauché en 2008 a pris acte de la rupture de son contrat de travail en 2017. Dans ce cadre, il demandait le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Le salarié sollicitait notamment un rappel de salaire lié à 76,89 jours de réduction du temps de travail (JRTT) non pris selon lui.

Celui-ci a été débouté de cette demande par la Cour d'appel, qui a retenu l'argumentation de l'employeur qui soutenait (i) que le bulletin de paie de juillet 2016 mentionnait un nombre de JRTT de 76,89 et que ce solde a été ramené à 0 sur le bulletin de paie d'août 2016 et (ii) que la mention « pris » apparaissait bien sur le bulletin de paie de juillet 2016.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, au visa des article 1353 du Code civil et de l'article L. 3243-3 du code du travail, rappelant que :

- celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit le prouver, et **celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ;**

- l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

La Cour de cassation en arrive à la conclusion selon laquelle « **la mention sur les bulletins de paie des jours pris au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur** ».

Remarque : il convient en pratique, pour éviter des condamnations au titre de rappels de salaires relatifs aux jours de congés payés et/ou de JRTT, de se ménager la

preuve de leur prise par le salarié, en conservant les échanges liés aux demandes de prise formulées par le salarié concerné et à leur acceptation par l'employeur, ou, le cas échéant, leur enregistrement par un logiciel de suivi.

Quelle est la prescription applicable en matière de congés payés acquis à l'occasion d'un arrêt maladie ?

**Cour d'appel de Caen,
11 janvier 2024, n°
22/00899**

En l'espèce, un salarié a saisi la juridiction prud'homale en vue de contester son licenciement et d'obtenir le paiement de diverses sommes. En cause d'appel, il a formulé une demande de rappel de congés payés acquis au cours d'une période d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle de janvier 2013 à janvier 2016.

Le salarié s'appuyait, au soutien de sa demande, sur le principe énoncé par la Cour de cassation dans son arrêt du 13 septembre 2023 (*Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-10.529*) selon lequel « *les salariés malades acquièrent des congés payés sur leur période d'absence même si cette absence n'est pas liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle* ».

La Cour d'appel a fait droit à la demande de rappel de congés payés du salarié en rappelant que « *les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou pas, continuent à acquérir des droits à congés payés durant cette période et **la prescription de ce droit ne court qu'une fois que l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés payés de sorte que la demande en l'espèce n'est pas prescrite*** ».

En l'espèce, l'employeur n'ayant soulevé aucune contestation sur ce point, la Cour d'appel de Caen a donc accordé au salarié un rappel de congés payés pour un arrêt maladie ayant eu lieu sur la période 2013-2016.

Remarque : Cette décision est une illustration des principes dégagés dans les arrêts du 13 septembre 2023 (*Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340 à 22-17.342, 22-17.638, 22-10.529*) en matière de congés payés.

A noter à ce titre que le Conseil constitutionnel a tenu une audience le 30 janvier dernier sur la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur l'acquisition des droits à congés payés des salariés en arrêt maladie transmise par la Cour de cassation le 15 novembre 2023. Comme indiqué dans notre newsletter de novembre 2023, cette

QPC porte sur deux aspects abordés au sein des arrêts du 13 septembre 2023 :

- Le fait de priver un salarié malade (pour une maladie d'origine professionnelle ou pour une maladie professionnelle au-delà d'une période d'un an) de l'acquisition de congés payés en l'absence de travail effectif est-il contraire au droit à la santé et au repos ?

- La distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie introduite du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie est-elle contraire au principe d'égalité devant la loi ?

La réponse du Conseil constitutionnel est attendue pour le 9 février prochain et devrait permettre d'en savoir plus sur la marge de manœuvre du législateur en la matière.

Actualité légale et règlementaire



Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 et arrêté du 3 janvier 2024

Décret du 28 décembre 2023 « relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat

Pour rappel, la loi dite « Marché du travail » du 21 décembre 2022 a prévu de limiter l'ouverture des droits à chômage des salariés en fin de CDD ou de mission

de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée »

Arrêté du 3 janvier 2024 « relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission »

d'intérim qui refusent un CDI à 2 reprises (sur une période de 12 mois) (C. trav. art. L. 5422-1).

Dans ce cadre, les employeurs sont désormais tenus (C. trav. art. L. 1243-11-1 pour le CDD et L. 1251-33-1 pour le contrat de mission) :

- de notifier par écrit au salarié, à l'issue de son CDD ou de son contrat de mission, toute proposition de CDI pour occuper le même poste ou un emploi similaire. Cette obligation concerne les propositions d'emploi en CDI présentant les caractéristiques suivantes : rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, même classification et même lieu de travail.

- en cas de refus du salarié, d'informer France Travail (ex Pôle emploi) que le salarié a refusé sa proposition de CDI.

Le décret du 28 décembre 2023 et l'arrêté du 3 janvier 2024 viennent préciser les modalités d'application de cette nouvelle obligation.

Ainsi, l'employeur doit notifier au salarié la proposition de CDI par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du CDD ou du contrat de mission (C. trav. art. R. 1243-2, I et R. 1251-3-1, I).

Il doit par ailleurs accorder au salarié un « *délai raisonnable* » pour se prononcer sur la proposition de CDI en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition (C. trav. art. R. 1243-2, II et R. 1251-3-1, II). A date, aucune précision n'a été donnée sur cette notion de « *délai raisonnable* ». Selon nous, une durée de 15 jours/un mois devrait pouvoir être considérée comme raisonnable.

En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans ce délai, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer France Travail de ce refus. L'information doit être réalisée par voie dématérialisée (*via* la plateforme accessible à l'adresse suivante : <http://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>).

Cette information doit être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé,
- la rémunération proposée est au moins équivalente,
- la durée du travail est équivalente,
- la classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.

Le délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de CDI ainsi que la date de refus exprès du salarié (ou, en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai raisonnable précité) devront également être indiqués à France Travail.

Enfin, si France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il adresse une demande d'éléments complémentaires à l'employeur, qui dispose alors d'un délai de 15 jours pour y répondre. A réception des informations complètes, France Travail informe le salarié de cette réception et des conséquences du refus de contrat à durée indéterminée sur l'ouverture de ses droits à chômage.

Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 1er janvier 2024.

Décret n° 2023-1384 du 29 décembre 2023

Décret du 29 décembre 2023 « relatif aux modalités de vérification et de correction des déclarations sociales nominatives »

Un décret du 29 décembre 2023 apporte des clarifications sur le fait générateur des cotisations de sécurité sociale et la période à prendre en compte pour leur calcul.

Ainsi, les règles applicables au calcul des cotisations (notamment celles relatives à l'assiette, aux taux, au plafond ou aux exonérations) dues sur les revenus d'activité ou ceux versés en application d'une décision de justice sont celles en vigueur « *au terme de la période d'activité au titre de laquelle ces revenus sont dus* » (CSS. art. R. 242-1, II).

NB : le code de la sécurité sociale vise désormais également les « *contributions sociales* » (faisant ainsi référence à la CSG-CRDS) et non plus seulement les cotisations sociales.

Un certain nombre d'exceptions, qui étaient déjà prévues par le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS - rubrique « Assiette générale », § 460), sont désormais expressément visées par le code de la sécurité sociale. Ainsi :

- Lorsqu'une partie des revenus dus au titre d'une période précédente est habituellement et régulièrement versée en même temps que les revenus dus au titre d'une période postérieure (telles que des heures supplémentaires), les règles applicables sont celles en vigueur au terme de cette dernière période (c'est-à-dire la période de versement),

- Lorsque des éléments de rémunération sont habituellement et régulièrement versés selon une périodicité différente du mois, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles (telles qu'une prime de fin d'année prévue par la convention collective applicable), les règles applicables sont celles en vigueur lors du mois de versement ;

- Lorsque les éléments de rémunération ayant une périodicité différente du mois sont versés postérieurement à la fin de la relation de travail ou que les revenus sont dus au titre de la fin de la relation de travail (indemnité compensatrice de congés payés ou prime de résultat due versées après la rupture du contrat de travail par exemple), les règles applicables sont celles en vigueur au terme de la dernière période d'activité ayant donné lieu à rémunération (soit le dernier mois de la relation de travail).

Ce décret, qui s'appliquera aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2025, permet ainsi de clarifier et d'harmoniser les règles prévues par le code de la sécurité sociale et la doctrine administrative.

Déduction forfaitaire spécifique : mise à jour du BOSS

Bulletin officiel de la sécurité sociale, rubrique « Frais professionnels », § 2 300 à 2 330

Certaines professions dont l'exercice comporte des frais dont le montant est notoirement supérieur à ceux prévus par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS).

Dans ce cas, la base de calcul des cotisations sociales est constituée par le montant global des rémunérations perçues, diminué du taux de DFS correspondant à la catégorie de salariés concernée (à titre d'exemple, pour les salariés du spectacle vivant ou enregistré, le taux applicable est de 20 ou 25 % selon la profession exercée).

Antérieurement, l'Administration admettait (par tolérance) que la seule appartenance à l'une des professions visées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts auquel renvoie l'arrêté du 20 décembre 2002, permettait l'application de la DFS.

Toutefois, à plusieurs reprises, la Cour de cassation (*Cass. 2ème civ., 14 février 2013, n° 11-27.032 ; Cass. 2ème civ., 19 janvier 2017, n° 16-10.782*) a jugé que la seule appartenance à la liste des professions concernées était insuffisante pour justifier l'application d'une DFS et qu'il appartenait à l'employeur de démontrer que le salarié était effectivement amené à exposer des frais professionnels dans le cadre de son activité.

A l'occasion de la parution du BOSS en avril 2021, l'Administration s'est alignée sur la position de la Haute juridiction et exige désormais également que le salarié concerné expose effectivement des frais professionnels pour bénéficier de la DFS.

Des dérogations ont néanmoins été instituées pour certains secteurs d'activité et un dispositif de sortie progressive a été mis en place (initialement seuls les secteurs de la propreté et du BTP étaient concernés ; ces dérogations ont ensuite été appliquées aux secteurs du transport routier de marchandises, de l'aviation civile, des journalistes ainsi que des casinos et des cercles de jeux).

Ainsi, les salariés des secteurs d'activité concernés (aujourd'hui 8 au total) peuvent bénéficier de la DFS même en l'absence de frais professionnels réellement engagés (les autres conditions nécessaires à son bénéfice doivent cependant être satisfaites). En contrepartie, le taux de DFS applicable est progressivement réduit, jusqu'à sa suppression complète.

Deux nouveaux secteurs d'activité ont été ajoutés dans le BOSS et bénéficient également de cette dérogation à compter du 1er janvier 2023, à savoir les secteurs du spectacle vivant ou enregistré et les VRP (BOSS, rubrique « Frais professionnels », § 2 300).

Dans ce cadre, pour les salariés du secteur du spectacle vivant ou enregistré bénéficiant d'un taux de DFS de :

- 20 %, le taux est réduit de 1 point par an pendant 2 ans à compter du 1er janvier 2024, puis de 2 points par an pendant 3 ans à compter du 1er janvier 2026 et enfin de 3 points par an pendant 4 ans à compter du 1er janvier 2029 (soit une suppression effective au 1er janvier 2032),

- 25 %, le taux est réduit de 2 points par an pendant 2 ans à compter du 1er janvier 2024, puis de 3 points par an pendant 7 ans à compter du 1er janvier 2026 (soit une suppression effective au 1er janvier 2032).

Annonces et publications



Conférence de presse du Président de la République du 16 janvier 2024

Lors d'une conférence de presse du 16 janvier dernier, le Président de la République a annoncé plusieurs « *chantiers sociaux* » à venir.

Ainsi, une nouvelle « *réforme du marché du travail* » devrait être engagée au printemps 2024. Celle-ci aurait notamment pour objet de durcir les règles d'accès à l'assurance chômage et de permettre « *beaucoup plus de simplicité sur les embauches et l'organisation* », en transférant de nouveaux sujets au niveau de l'entreprise dans les négociations.

Parallèlement, une réflexion sera menée concernant le relèvement des seuils de déclenchement de nouvelles obligations pour les entreprises ainsi que la « *réduction des délais* » (probablement de contestation d'un licenciement).

La mise en place d'un congé de naissance destiné à remplacer le congé parental d'éducation actuel est également à l'étude. Ce nouveau dispositif devrait s'appliquer « *courant 2025* » et permettra aux salarié(e)s de bénéficier, pour une durée maximale de 6 mois, d'indemnités journalières proportionnelles au salaire antérieur (dans la limite de 1 800 € par mois).

Discours de politique générale du Premier ministre du 30 janvier 2024

Lors de son discours de politique générale du 30 janvier dernier, le Premier ministre a confirmé qu'une réforme du code du travail allait être menée par son

gouvernement.

Dans le prolongement des annonces du Président de la République, l'objectif poursuivi consiste à « *permettre aux TPE/PME de négocier certaines règles directement, entreprise par entreprise, et à simplifier considérablement leur quotidien* ». Toutefois, aucune mesure précise n'a, à ce stade, été annoncée.

Cette réforme devrait être menée « *après l'été* » et non au printemps contrairement à ce qu'avait indiqué le Président de la République.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Violaine Goux

Avocate – Droit social
goux@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andré@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocat associé – Droit social
bocaert@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)