

SOMMAIRE

I- REGLEMENTATION

- 1°) Promulgation de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail – page 1
2°) Revalorisations au 1er janvier 2023 - page 1

II- JURISPRUDENCE

- 1°) Un avis d'incapacité peut être considéré comme valable même en l'absence d'étude de poste – page 1
2°) Le temps de trajet du salarié itinérant entre son domicile et son premier client puis entre son dernier client et son domicile peut, sous certaines conditions, être qualifié de temps de travail effectif ouvrant droit au paiement d'heures supplémentaires – page 2
3°) Restructuration : décision du DREETS, acte administratif faisant grief et principe de séparation des pouvoirs – page 3
4°) Confirmation du régime social des indemnités transactionnelles consécutives à la rupture du contrat de travail – page 4

PBA LEGAL NEWSLETTER

SOCIAL

Société d'avocats | 8, Place Vendôme | 75001 Paris | www.pba.legal
Contact : Jean-François Tréton | jftreton@pba.legal

N°1

I- REGLEMENTATION

1°) Promulgation de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail

La fin de l'année 2022 a été marquée par la promulgation de la loi « Marché du Travail », dont toutes les dispositions ont été jugées conformes à la Constitution par le Conseil Constitutionnel et qui, en conséquence, a été publiée au journal officiel du 22 décembre 2022.

L'entrée en vigueur de nombre de dispositions de la loi (voir notre newsletter 2022-9) reste toutefois subordonnée à l'intervention de décrets.

Ainsi en va-t-il de l'obligation faite à l'employeur d'informer Pôle Emploi du refus, par un salarié en CDD ou en intérim, d'un poste similaire en CDI.

Il en va également ainsi de l'entrée en vigueur du nouvel article L.1237-1-1 du Code du travail relatif à la présomption de démission, pour lequel un décret doit fixer les modalités d'application du texte, dont le délai minimum qui devra être imparti par l'employeur au salarié pour justifier son absence et reprendre son poste.

2°) Revalorisations au 1er janvier 2023

- Revalorisation du SMIC (décret n° 2022-1609 du 16 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance- JO du 23 décembre 2022)

Le smic mensuel brut passe à 1 709,28 € par mois, soit une revalorisation de 1,81% au 1er janvier 2023. Le smic horaire brut passe ainsi de 11,07 euros à 11,27 euros.

- Hausse du plafond de la sécurité sociale (arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023- JO du 16 décembre 2022)

Après avoir été stable pendant 3 ans, de 2020 à 2022, le plafond mensuel de la sécurité sociale vient d'être fixé, par arrêté du 9 décembre 2022, à 3 666 € pour les cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2023.

Le **plafond annuel** s'élève donc à **43 992 €** soit une hausse de 6,9% par rapport au niveau de 2022.

II- JURISPRUDENCE

1°) Un avis d'inaptitude peut être considéré comme valable même en l'absence d'étude de poste (Cass. Soc. 7 décembre 2022 n° 21-23662 et n° 21-17927)

Conformément à la réglementation applicable, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste qu'après avoir procédé à certaines vérifications et notamment à une étude de poste et à un examen des conditions de travail dans l'établissement.

Aux termes de deux arrêts du 7 décembre 2022, la Cour de cassation s'est prononcée sur les conséquences du défaut de réalisation de l'étude de poste sur la validité de l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail.

Par un premier arrêt (n° 21-23662), il est tout d'abord jugé que le **recours contre l'avis du médecin** devant être exercé dans un **délai de 15 jours** à compter de sa réception, en l'absence de recours formé dans ce délai, tel que fixé par l'article L. 4624-7 du Code du travail, l'avis s'impose tant aux parties qu'au juge.

Aussi, si l'une des parties entend contester l'avis établi par le médecin du travail, il incombe à cette dernière de saisir rapidement le Conseil de prud'hommes (désormais dans le cadre de la procédure accélérée au fond), dans le délai de 15 jours, à défaut de quoi celui-ci est définitif.

Aux termes du second arrêt (n°21-17927), la Cour de cassation considère que **l'absence de réalisation de l'étude de poste par le médecin du travail n'affecte pas nécessairement la validité de l'avis d'inaptitude**.

La Haute Juridiction rejette en effet dans cette affaire le pourvoi formé par l'employeur après avoir relevé que la Cour d'appel avait procédé à l'examen de la procédure suivie par le médecin du travail et que, au cas particulier, l'inaptitude ne résultait pas des conditions de travail mais d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt maladie du salarié et des conséquences psychiques en ayant résulté.

Ainsi, les magistrats avaient pu valablement considérer que l'absence d'étude de poste n'avait pas eu d'influence sur les conclusions du médecin du travail quant à l'inaptitude du salarié.

Le défaut de réalisation de l'étude de poste ne permet donc pas d'invalider, de manière automatique, l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail.

2°) Le temps de trajet du salarié itinérant entre son domicile et son premier client puis entre son dernier client et son domicile peut, sous certaines conditions, être qualifié de temps de travail effectif ouvrant droit au paiement d'heures supplémentaires (Cass. Soc. 23 novembre 2022 n°20-21924)

Par un arrêt du 23 novembre 2022, la Cour de cassation procède à un revirement de jurisprudence pour juger que les temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client et entre son dernier client et son domicile, peuvent constituer du **temps de travail effectif** et donner lieu, en conséquence, au paiement d'heures supplémentaires.

Dans cette affaire, un salarié exerçant les fonctions de commercial itinérant sollicitait un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires qu'il estimait avoir accomplies du fait des trajets assumés le matin entre son domicile et son premier client et le soir entre son dernier client et son domicile.

Pendant ces trajets, le commercial devait être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre à ses interlocuteurs, l'intéressé disposant d'un téléphone portable professionnel et le véhicule étant équipé d'un kit main-libre.

La Cour d'appel avait fait droit aux demandes du salarié, retenant que ces temps devaient être qualifiés de temps de travail effectif.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cet arrêt, dont les chances de succès, au regard de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, apparaissaient sérieuses.

En effet, selon les dispositions de l'article L. 3121-4 du Code du travail : « *Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière* ».

Sur le fondement de ce texte, et considérant alors ne pas être liée par une directive communautaire concernant certains aspects de l'aménagement du

temps de travail (n°2003/88/ CE du 4 novembre 2003), la Cour de cassation avait précédemment jugé, par un **arrêt du 30 mai 2018** (*Cass. Soc. 30 mai 2018 n° 16-20634*), que le temps de déplacement professionnel relevait de la seule réglementation de l'article L.3121-4 précité, exclusive de la qualification en temps de travail effectif, et ne prévoyant qu'une contrepartie sous forme de repos ou financière au titre du dépassement du temps normal de trajet.

Cependant, aux termes de deux arrêts du 9 mars 2021, la Cour de Justice de l'Union Européenne a retenu que la qualification de temps de travail constituait une notion autonome du droit de l'Union, de sorte que les Etats ne sauraient déterminer unilatéralement la portée des notions de temps de travail effectif et de temps de repos, en subordonnant, à quelque condition ou restriction que ce soit, le droit reconnu directement aux travailleurs par cette directive à ce que les périodes de travail ou, par voie de conséquence, de repos, soient dûment prises en compte (CJCE 9 mars 2021 Radiotelevizija Slovenija C344/19 ; CJCE Stadt Offenbach am Main C580/19).

Au visa même de cette jurisprudence, la Cour de cassation a récemment retenu, s'agissant de l'analyse de périodes d'astreinte, que si les contraintes mises à la charge du salarié durant ses astreintes sont d'une telle intensité qu'elles affectent, de manière significative, sa capacité à gérer librement son temps et à vaquer à ses obligations personnelles, ces **périodes d'astreinte doivent être requalifiées en temps de travail effectif** (*Cass. 26 octobre 2022 n°21-14178 cf notre newsletter 2022 n°9*).

L'arrêt du 23 novembre 2022 poursuit cette construction jurisprudentielle basée sur une interprétation des textes nationaux à l'aune de la directive 2003/88/CE et de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Il est ainsi jugé que les temps de déplacement professionnel, tels que visés à l'article L. 3121-4 du Code du travail, peuvent constituer du temps de travail effectif dès lors que les conditions caractéristiques du temps de travail effectif sont réunies.

Au cas d'espèce, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur dès lors que la Cour d'appel, pour condamner ce dernier à un rappel d'heures supplémentaires et de congés payés afférents mais également à une indemnité

pour travail dissimulé, avait relevé que **pendant les temps de trajet en cause**, le salarié devait se tenir à la **disposition de son employeur** et se **conformer à ses directives**, temps relevant dès lors de la qualification du temps de travail effectif.

Bien entendu, si les conditions permettant la caractérisation du temps de travail effectif ne sont pas réunies, les dispositions de l'article L. 3121-4 du Code du travail sont pleinement applicables et le salarié n'est susceptible que de solliciter les contreparties spécifiques prévues par ce texte.

3°) Restructuration : décision de la DREETS, acte administratif faisant grief et principe de séparation des pouvoirs (Cass. Soc. 14 décembre 2022 n°21-14304)

Dans cette affaire, une société spécialisée dans les équipements automobiles avait ouvert des négociations en vue de la conclusion d'un accord portant sur un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (« PSE ») à la suite de l'annonce de l'arrêt de la production de certains véhicules, entraînant une modification de son activité et un sureffectif de 71 postes sur les 230 existants.

Par lettre du 7 janvier 2020, la Direccte (désormais Dreetts) avait indiqué à la société que les conditions de mise en œuvre d'un PSE, telles que décrites à l'article L.1233-61 du Code du travail, n'étaient pas remplies et que le PSE ne constituait pas l'outil juridique adéquat pour accompagner les mobilités envisagées dans le cadre du projet de restructuration excluant tout licenciement.

Au vu de cette décision administrative, la société avait mis un terme à l'élaboration du PSE en cours.

Plusieurs organisations syndicales ainsi que le CSE ont alors saisi en référé le Président du Tribunal Judiciaire afin, notamment, de voir suspendre la réorganisation, objet du projet soumis au CSE et ce, dans l'attente de la présentation et de la négociation d'un PSE avec les organisations syndicales représentatives.

Ces derniers sont déboutés de leurs demandes par le juge des référés puis la Cour d'appel, lesquels se déclarent incompétents au profit de l'ordre administratif.

Le syndicat CFDT et le CSE ont ensuite été déboutés de leur pourvoi, la Cour de cassation approuvant la décision des juges d'appel.

La Cour de cassation rappelle, au visa de l'article L. 1233-57-6 du Code du travail, que **l'administration peut à tout moment**, en cours de procédure d'élaboration du PSE, **faire des observations de toute nature à l'employeur** concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales visées à l'article L. 1233-32 du Code du travail.

La Cour de cassation en déduit, en conformité avec la position prise par l'administration aux termes d'une **circulaire du 19 juillet 2013**, que les décisions prises par l'administration dans ce cadre ainsi que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation, relevant de la compétence du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Pour autant, alors même qu'aucune décision n'avait été prise sur la validation ou l'homologation d'un PSE par l'administration, il est jugé que le courrier par lequel la Direccte informe l'employeur que le PSE envisagé n'était pas l'outil juridique adéquat caractérise une décision, constituant un acte administratif faisant grief, susceptible comme tel de recours, de sorte que la Cour d'appel saisie ne pouvait se prononcer sur les demandes du CSE et des syndicats.

Si cette décision consacre une interprétation extensive de la notion d'acte administratif faisant grief, peu conforme avec la position de l'administration elle-même, elle illustre la particularité du contentieux propre au Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui, dans toute sa phase d'élaboration, relève de la seule compétence des juridictions administratives.

4°) Confirmation du régime social des indemnités transactionnelles consécutives à la rupture du contrat de travail (Cass. 2^e Civ. 13 octobre 2022 n°21-10175)

Par deux arrêts du 15 mars 2018 à l'occasion desquels était en jeu le régime social d'indemnités transactionnelles versées à la suite de licenciements pour faute grave, la Cour de cassation a posé pour principe que l'indemnité transactionnelle, qui ne fait pas partie des indemnités limitativement énumérées par l'article 80 duodécies du Code Général des Impôts, est soumise aux cotisations de sécurité sociale, sauf si l'employeur apporte la preuve que cette indemnité concourt, pour tout ou partie de son

montant, à l'indemnisation d'un préjudice (*Cass. 2^e Civ. 15 mars 2018 n° 17-10325 et n°17.11336*).

Cette solution, confirmée depuis lors à plusieurs reprises, donne lieu à une interprétation particulièrement restrictive du préjudice indemnisable par les Urssaf.

Ainsi, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 13 octobre 2022, une transaction avait été conclue entre un employeur et son salarié à la suite d'une rupture notifiée au cours d'une période de stage prévue par la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs.

La possibilité de rupture de la période de stage, prévue par la convention collective à l'égard des salariés qui ne donnent pas satisfaction ou en cas d'aptitude physique insuffisante, avait été contestée par le salarié.

Constatant que la faculté de rupture du stage était prévue par la convention collective et que l'employeur avait notifié la rupture pour l'un des motifs prévus, l'Urssaf avait considéré que le salarié ne pouvait se prévaloir d'un préjudice et que l'indemnité transactionnelle allouée, qui ne pouvait dès lors avoir un caractère indemnitaire, devait être intégralement soumise à cotisations sociales.

Ce raisonnement est censuré par la Cour d'appel qui annule le redressement notifié et dont l'arrêt est confirmé par la Cour de cassation.

Les Hauts magistrats considèrent en effet que, après avoir relevé que la transaction faisait état :

- de **l'existence d'un différend** (le salarié estimant que l'employeur n'avait aucune raison valable de notifier une rupture alors qu'il lui était opposé qu'il n'était pas adapté aux fonctions confiées),
- et de **l'existence de concessions réciproques** (le salarié acceptant de quitter la société sans contester les motifs et les modalités de rupture de son contrat, l'employeur s'engageant quant à lui à verser une somme à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi),

la Cour d'appel a pu faire ressortir de ces constatations que la preuve du caractère strictement indemnitaire de la somme allouée était rapportée.

Cette solution, qui respecte les principes mêmes qui fondent la transaction, ne peut être que saluée.

En effet, ce n'est pas, bien entendu, parce qu'un motif de rupture est prévu ou encadré par une convention collective, qu'un salarié ne saurait contester cette rupture, telle que mise en œuvre par l'employeur, et partant subir un préjudice au titre de celle-ci.

Le raisonnement tenu par l'Urssaf, qui tend à limiter de façon drastique les hypothèses de préjudices indemnisables et, en conséquence, celles d'indemnités transactionnelles non soumises à cotisations de sécurité sociale, ne peut être que combattu. L'arrêt de la Cour de cassation du 13 octobre 2022 devrait y contribuer.

*Toute l'équipe sociale vous souhaite ses
meilleurs vœux pour l'année 2023*