

SOMMAIRE

I- JURISPRUDENCE

- 1) Infraction routière avec un véhicule de fonction commise en dehors du temps de travail et pouvoir disciplinaire de l'employeur page s 1/2
- 2) Obligations de l'employeur en matière de rémunération variable du salarié – page 2
- 3) La langue française, langue de travail impérative pour tout document comportant des obligations pour le salarié - pages 2/3
- 4) Inaptitude et dispense de reclassement du salarié inapte dans l'entreprise – page 3
- 5) Jurisprudence en bref – pages 3/4

II- REGLEMENTATION

- 1) Modification du régime social des ruptures conventionnelles depuis le 1^{er} septembre 2023 et unification du régime social des indemnités de rupture conventionnelle et des indemnités de mise à la retraite – page 4
- 2) Délai au 11 décembre 2023 pour l'inscription au compte AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles) – page 4
- 3) Renforcement des informations à communiquer au salarié lors de l'embauche – pages 4/5

PBA

LEGAL

NEWSLETTER

SOCIAL

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

N°8

I- Jurisprudence

1) Infraction routière avec un véhicule de fonction commise en dehors du temps de travail et pouvoir disciplinaire de l'employeur :

(Cass. Soc. 4 octobre 2023, n°21-25.421)

L'employeur peut-il licencier pour faute un salarié ayant commis une infraction routière avec le véhicule de fonction mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, lorsque celle-ci a été commise sur le trajet entre le domicile et le travail du salarié et donc en dehors de son temps de travail ? La Cour de cassation est venue apporter une réponse à cette interrogation en livrant une nouvelle illustration jurisprudentielle de la règle en vertu de laquelle un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, **en principe**, justifier un licenciement disciplinaire.

En effet, un fait relevant strictement de la vie privée du salarié ne peut, par principe, être considéré comme fautif. Il peut toutefois légitimer un licenciement non disciplinaire s'il cause un **trouble** caractérisé dans l'entreprise. En revanche, si ce fait est susceptible de se rattacher à la vie professionnelle du salarié ou caractérise un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail, il peut constituer une **faute** justifiant une sanction allant jusqu'au licenciement disciplinaire (*Cass. Soc. 6 février 2002,*

n° 99-45.418, Cass. Soc. 27 mars 2012, n°10-19.915 et Cass. Soc. 8 juillet 2020, n°18-18.317). À titre d'illustration, les propos et une attitude déplacée d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact à l'occasion du travail ne relèvent pas de sa vie personnelle, même s'ils ont été commis hors du temps et du lieu de travail (*Cass. Soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672*).

Au cas d'espèce, un salarié mécanicien avait commis plusieurs infractions routières pour excès de vitesse, avec son véhicule de fonction, en dehors de son temps de travail, lors de trajets entre son lieu de travail et son domicile. Il a été licencié pour faute en raison de ces agissements. L'intéressé a toutefois contesté son licenciement, faisant valoir que les faits qui lui étaient reprochés relevaient de sa vie privée, bien qu'ils aient été commis avec un outil de travail. Son licenciement a été considéré comme étant dénué de cause réelle et sérieuse au motif que ces infractions routières avaient été commises lorsque le salarié ne se tenait pas à la disposition de son employeur. De même, pour la Cour de cassation, une infraction routière ne pouvait être regardée au cas d'espèce comme étant une méconnaissance par le salarié de ses obligations contractuelles, ni se rattacher à la vie professionnelle du salarié.

À l'appui de sa décision, il convient toutefois de relever que la Cour de cassation a retenu que le véhicule de fonction n'avait subi aucun dommage et que le comportement de l'intéressé n'avait pas eu d'incidence sur ses obligations contractuelles.

Dans le cas contraire, les faits auraient donc pu se rattacher à la vie professionnelle du salarié et justifier un licenciement disciplinaire. Les circonstances et les conséquences des agissements du salarié doivent donc être prises en considération précisément avant d'engager une procédure disciplinaire pour déterminer si les faits peuvent se rattacher à sa vie professionnelle ou constituer une violation de ses obligations contractuelles, lorsque ceux-ci ont été commis en dehors de son temps de travail.

2) Obligations de l'employeur en matière de rémunération variable du salarié :

(Cass. Soc. 27 septembre 2023, n°22-13.082)

Lorsque la rémunération du salarié se compose d'une partie fixe et d'une partie variable, la part variable de sa rémunération peut être fixée selon des objectifs arrêtés par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction ou convenus avec le salarié si une disposition de son contrat de travail le prévoit.

En la matière, il est rappelé que si les objectifs ne sont pas fixés parce qu'ils ne sont pas portés à la connaissance du salarié ou parce qu'ils ne sont ni réalistes ni réalisables, le salarié peut prétendre à 100% de sa rémunération variable.

De même, il est de jurisprudence constante que le salarié doit pouvoir disposer des modalités de calcul de sa rémunération variable pour être en mesure de vérifier la somme qui lui est versée. Il doit à cet effet disposer des données servant de base au calcul de sa partie variable, quand bien même ces données seraient confidentielles. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation, dans la lignée de sa jurisprudence applicable en matière de fixation de rémunération variable. Le devoir d'information de l'employeur doit ainsi obligatoirement porter sur tous les paramètres de fixation de la partie variable, sans exception. L'employeur est donc soumis à une double obligation, d'information et de transparence, ne pouvant cacher au salarié un des paramètres de fixation de la rémunération variable au motif de la confidentialité.

Cette nouvelle illustration vient confirmer la position sévère de la Cour de cassation en la matière. L'employeur doit aujourd'hui s'assurer, d'une part, que les objectifs du salarié lui ont bien été notifiés en début d'exercice, et d'autre part,

que le salarié est en mesure de vérifier le calcul de sa prime variable.

3) La langue française, langue de travail impérative pour tout document comportant des obligations pour le salarié:

(Cass. Soc. 7 juin 2023, n°21-20.322)

Il résulte des dispositions de l'article L1321-6 du Code du travail que tout document qui comporte des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du contrat de travail doit être rédigé en langue française. Deux exceptions permettent de déroger à ce principe : les documents reçus de l'étranger et ceux destinés à des étrangers.

Ces dispositions légales valent notamment pour les documents fixant des objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable d'un salarié (qui n'est pas de nationalité étrangère). À défaut, ils ne lui sont pas opposables (*Cass. Soc. 29 juin 2011, n°09-67.492*).

La Cour de cassation vient confirmer sa jurisprudence en la matière, s'agissant d'un plan de commissionnement rédigé en anglais et destiné à un salarié français. Au cas d'espèce, la pratique de l'anglais au sein de l'entreprise était permanente entre les parties au contrat et le salarié français maîtrisait parfaitement cette langue. Cependant, le plan de commissionnement litigieux, dont il n'avait pas été établi qu'il avait été reçu de l'étranger, a été déclaré inopposable au salarié de nationalité française.

Il appartient en conséquence à l'employeur de traduire un document de travail destiné à un salarié français pour qu'il lui soit opposable. À défaut, le salarié pourra prétendre au paiement intégral de sa prime variable, quelle que soit l'atteinte de ses objectifs (à cet égard, le Code du travail prévoit également que le contrat de travail, le règlement intérieur, les conventions et accords collectifs doivent aussi être établis en langue française).

4) Inaptitude et dispense de reclassement du salarié inapte dans l'entreprise :

(Cass. Soc. 13 septembre 2023, n°22-12.970)

Pour mémoire, le Code du travail dispense l'employeur de son obligation de reclassement lorsqu'une telle mention figure expressément dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail. Il convient cependant d'être vigilant sur la rédaction de cette dispense et la formulation choisie par le médecin du travail, ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans l'arrêt susvisé.

En effet, si le médecin du travail coche l'une des deux cases prévues à cet effet dans l'avis d'inaptitude (« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ») sans autre indication de sa part, la dispense de reclassement est opposable à l'employeur qui peut donc licencier le salarié déclaré inapte avec dispense de reclassement. Toutefois, si le médecin du travail apporte des précisions ayant pour effet de limiter la dispense de reclassement, l'employeur doit les prendre en compte.

Dans l'arrêt susvisé, le médecin du travail avait précisé que tout maintien du salarié dans un emploi **dans l'entreprise** serait gravement préjudiciable à sa santé. La dispense était donc limitée à l'entreprise, de sorte que le licenciement du salarié avait été considéré comme étant dénué de cause réelle et sérieuse, puisque l'avis d'inaptitude « n'impliquait pas l'éloignement du salarié de toute situation de travail ». A défaut pour le médecin de reprendre strictement les termes des dispositions légales (article L1226-1 ou L1226-12 du Code du travail), l'employeur ne peut pas considérer qu'il est dispensé de reclassement, notamment au niveau du Groupe auquel il appartient.

Dans la lignée de ses dernières décisions, la Cour de cassation opère un strict contrôle du respect par l'employeur de ses obligations en matière de reclassement. Il convient en conséquence de continuer à faire preuve de prudence en la matière et de solliciter, au moindre doute, le médecin du travail pour s'assurer de la portée de son avis médical.

5) Jurisprudence en bref :

- Mise en place de la base de données économiques, _____ sociales, environnementales (BDESE) (Cass. Soc. 4 octobre 2023, n°21-25.748) :

L'employeur n'a pas l'obligation d'engager des négociations pour la mise en place de la BDESE et peut opter pour l'application des dispositions supplétives prévues par le Code du travail (article L2312-36 du Code du travail).

- Protection de la paternité contre le licenciement : (Cass. Soc. 27 septembre 2023, n°21-22.937)

Aux termes de l'article L.1225-4-1 du Code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié durant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. A défaut, le licenciement est nul.

Au cas d'espèce, l'employeur invoquait des manquements professionnels incompatibles avec les fonctions de responsable commercial du salarié, de nature à causer un préjudice commercial à l'entreprise. La Cour de cassation vient rappeler que l'impossibilité de maintenir le contrat ne peut être caractérisée par des manquements professionnels.

Cette solution conduit à s'interroger sur les griefs susceptibles de légitimer une impossibilité de poursuite du contrat de travail et appelle donc à la prudence. Dans la mesure où l'employeur peut préparer la procédure de licenciement en convoquant le salarié à un entretien préalable et en le menant, il convient en conséquence d'attendre l'expiration du délai de 10 semaines pour lui notifier son licenciement et échapper ainsi à une requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement nul. (Cass. Soc. 30 septembre 2020, n°19-12.036)

- Dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail pour les travailleurs de nuit et réparation automatique du salarié (Cass. Soc. 27 septembre 2023, n°21-24.782)

Tout comme en matière de dépassement des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail, le dépassement de la durée maximale du travail pour les travailleurs de nuit ouvre droit à une réparation automatique du seul fait de ce dépassement, sans que le salarié ait à justifier d'un préjudice. (Cass. Soc. 11 mai 2023, n°21-22.281 et Cass. Soc. 26 janvier 2022, n°20-21.636)

- Manquements anciens et recevabilité de l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail (Cass. Soc. 27 septembre 2023, n°21-25.973)

La Cour de cassation vient rappeler que l'action judiciaire en résiliation du contrat de travail est recevable même si les griefs invoqués par le salarié sont anciens. Il n'y a donc pas de prescription pour agir en résiliation judiciaire du contrat de travail, qui peut être introduit tant que le contrat de travail n'est pas rompu. Le critère justifiant la résiliation judiciaire du contrat reste en conséquence la caractérisation de manquements graves, quelle que soit leur ancienneté. Il incombe alors à l'employeur de souligner l'ancienneté de leurs effets et, de fait, la durée durant laquelle le salarié est resté passif sans dénoncer la situation, pour démontrer l'absence de gravité desdits griefs.

- Cessation de l'activité de l'entreprise et motif économique (Cass. Soc. 20 septembre 2023, n°22-13.485)

La cessation d'activité peut être invoquée à l'appui des licenciements pour motif économique, malgré la poursuite de l'activité dans une autre société du Groupe. De même, si la cessation de l'activité ne peut légitimer des licenciements que si elle est totale et définitive, l'employeur peut notifier les licenciements avant l'effectivité de la cessation d'activité si elle est

irréremédiablement engagée à la date de notification des licenciements.

II. Règlementation

1) Modification du régime social des ruptures conventionnelles depuis le 1er septembre 2023 et unification du régime social des indemnités de rupture conventionnelle et des indemnités de mise à la retraite :

Depuis le 1er septembre 2023, une contribution unique à 30% de l'indemnité s'applique aux employeurs et remplace, d'une part, le forfait social de 20% applicable dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dans les cas où le salarié ne pouvait pas bénéficier d'une pension de retraite et, d'autre part, la contribution patronale de 50% de l'indemnité versée pour la mise à la retraite du salarié.

2) Délai au 11 décembre 2023 pour l'inscription au compte AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles) sur net-entreprises.fr.

Toutes les structures qui relèvent du régime général de la sécurité sociale, quels que soient leur forme (entreprise, association, adhérent au Tese ou au CEA, ...) et leur effectif, doivent créer un compte AT/MP. A défaut, l'employeur s'expose à une pénalité. <https://www.ameli.fr/essonne/entreprise/actualites/inscrivez-vous-au-compte-atmp-avant-le-11-decembre-2023>

3) Renforcement des informations à communiquer au salarié lors de l'embauche

(Décret 2023-1004 du 30 octobre 2023 pris en application de la loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne)

Ce décret vient fixer les informations concernant les éléments de la relation de travail (notamment l'intitulé du poste et les fonctions du salarié, les éléments de rémunération, la durée du travail, etc.) que l'employeur est tenu de

communiquer depuis le 1er novembre dernier aux salariés, au moment de leur embauche. Ces informations doivent à minima concerner les points nouvellement listés par les dispositions de l'article R.1221-34 du Code du travail et l'information est par ailleurs renforcée pour les salariés appelés à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives. Le décret précise également les modalités d'information des salariés en CDD ou en intérim sur les postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise. Ces informations doivent être adressées au salarié sous format papier ou par tout moyen conférant date certaine. Un arrêté du ministre du travail fixera des modèles de documents pour faciliter la mise en œuvre de cette

obligation d'information. Le décret prévoit enfin les délais de transmission de ces informations par l'employeur au salarié, pour certains au plus tard dans les 7 jours de la date d'embauche.
