



SCP LA GARANDERIE AVOCATS
22, avenue Franklin Delano Roosevelt – 75008 Paris
Tél. +33 (0)1 43 59 11 11
cabinet@lagaranderie.fr – www.lagaranderie.fr

Actualité juridique et sociale

Jeudi 8 Décembre 2022



Intervenant
Bertrand Merville
Avocat

1

Projet de Loi Marché du Travail

- Parcours parlementaire
- 4 thèmes principaux
- Présomption de démission et abandon de poste
- Refus de CDI et chômage
- Quelques points sur la réforme de l'assurance chômage
- Électorat au CSE

2

Actualité jurisprudentielle

- Discrimination fondée sur l'apparence physique
- Harcèlement et discriminations
- Liberté d'expression
- Durée du travail – Heures supplémentaires
- Durée du travail – Temps partiel
- Durée du travail – Salariés itinérants
- Clause de non-concurrence
- Inaptitude
- Indemnité de licenciement
- Salariés protégés
- Exécution du contrat de travail – Action en justice
- Représentants du personnel – Modification de l'ordre du jour
- Rémunération et épargne salariale – Régime social



Projet de Loi Marché du Travail

Parcours parlementaire



AN : Assemblée Nationale
CMP : Commission Mixte Paritaire
CC : Conseil Constitutionnel

4 thèmes principaux

1

**Présomption
de démission**
en cas d'abandon
de poste

2

**Suppression
du chômage**
en cas de refus
de 2 CDI

3

Modulation
de l'indemnisation
chômage

4

Électorat
au CSE

Présomption de démission et abandon de poste

Nouvel article L. 1237-1-1 du Code du Travail

« Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai ».



Recours pour le salarié qui entend renverser la présomption de démission devant le Conseil de Prud'hommes.

Refus de CDI et chômage

➔ Lorsqu'un demandeur d'emploi aura reçu, au cours des 12 mois précédents, au moins deux propositions de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un CTT pour le même emploi, il perd le bénéfice de son allocation chômage. La proposition doit être assortie d'une rémunération au moins équivalente pour une durée du travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement de lieu de travail (nouvel article L. 1243-11-1 du Code du Travail).

➔ Deux exceptions :

- ① Si le salarié a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période ;
- ② Ou si la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Quelques points sur la réforme de l'assurance chômage

- ① **Quel est l'objectif ?**
- Inciter le demandeur d'emploi à accepter un travail quand l'économie va bien.

- ② **Que prévoit la réforme ?**
- Réduction de 25% de la durée d'indemnisation des chômeurs.
 - Pas de changement sur la durée d'affiliation (au moins 6 mois durant 24 mois).
 - Pas de changement sur le montant d'indemnisation (57% du dernier salaire en moyenne).

- ③ **Quels critères de réduction ?**
- Le taux de chômage au sens du BIT.
 - **Rouge** : Taux > 9% ou + 0,8 point en 1 trimestre.
 - **Verte** : Evaluation sur 3 trimestres.

Quelques points sur la réforme de l'assurance chômage

4

Entrée en application ?

- Par décret entre le 1^{er} février 2023 et le 31 décembre 2023.
- Autres négociations sociales prévues en 2024.

5

Quelle protection ?

- Un complément de fin de droits (25%) est accordé à la fin de la période, sous deux conditions :
 1. Le demandeur d'emploi est en fin de période.
 2. La durée minimale d'indemnisation reste à 6 mois.

Quelques points sur la réforme de l'assurance chômage

6

Quels chômeurs seront épargnés ?

- Les personnes actuellement au chômage.
- Les chômeurs vivant Outre-mer.
- Quelques professions : marins, dockers, intermittents...
- Les demandeurs d'emploi en CSP.

7

Quid des chômeurs seniors ?

- Actuellement, les seniors ont une durée d'indemnisation plus longue :
 - 30 mois au-delà de 53 ans ;
 - 36 mois au-delà de 55 ans.
- Avec la réforme, il auront aussi l'application de la réduction.

Électorat au CSE

- ➔ À compter du 31 octobre 2022, l'ensemble des salariés remplissant les conditions légales d'électorat habituelles ont la qualité d'électeur (16 ans révolus, 3 mois d'ancienneté, exercice des droits civiques) aux élections du CSE.
- ➔ Les salariés assimilés à l'employeur en raison d'une délégation écrite d'autorité ou représentant celui-ci devant les institutions représentatives du personnel peuvent donc voter.
- ➔ Ils restent toutefois exclus de l'éligibilité.

Nouvel article L. 2314-18 du Code du Travail

2

Actualité jurisprudentielle

Discrimination fondée sur l'apparence physique



La perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les hommes et les femmes, constitue une discrimination.

↳ **Conséquences :** Ce qui est autorisé aux femmes est autorisé aux hommes → Un homme steward peut donc porter des tresses.

Cass. Soc. 23 novembre 2022 n° 21-14.060

Harcèlement et discriminations



Le rapport d'enquête moyen de preuve en justice :

Le rapport d'enquête menée par la Direction des Ressources Humaines, suite à la dénonciation d'agissements de harcèlement moral selon laquelle uniquement 8 personnes sur les 20 personnes du service sont interrogées est un moyen de preuve recevable en justice et doit être pris en compte par le juge.

Cass. Soc. 1^{er} juin 2022 n° 20-22.058

Liberté d'expression



Un salarié peut légitimement donner son opinion sur l'organisation du travail, et sa charge de travail en découlant, au cours d'une réunion d'expression.

Il exerce ainsi son droit d'expression directe et collective et ne peut être sanctionné pour cette raison.

Cass. Soc. 21 septembre 2022 n° 21-13.045

Liberté d'expression

- ➔ Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression.
- ➔ Dès lors, ne pas adhérer à la culture de l'entreprise n'est pas un motif valable de licenciement.
- ➔ Dans cette affaire, la non-intégration de la valeur « fun et pro » avait conduit au licenciement.

Cass. Soc. 9 novembre 2022 n° 21-15.208

Durée du travail – Heures supplémentaires



Le salarié qui présente des éléments suffisamment précis des heures supplémentaires qu'il a réalisées, même sans autorisation préalable mais avec l'accord au moins tacite de son employeur, peut en réclamer le paiement.

Cass. Soc. 28 septembre 2022 n° 21-13.496

Durée du travail – Temps partiel

- ➔ La conclusion d'un avenant contractuel dit de « complément d'heures » ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel à un niveau égal à la durée légale de travail (ou fixée conventionnellement).
- ➔ Il s'agit d'une précision inédite.

Cass. Soc. 21 septembre 2022 n° 20-10.701

Durée du travail – Salariés itinérants



La Cour de Cassation s'aligne sur la position de la CJUE :

Le temps de déplacement d'un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients peut, sous conditions, être reconnu comme du temps de travail effectif.

↳ **En conséquence :** Il peut entrer dans le décompte des heures supplémentaires.

Cass. Soc. 23 novembre 2022 n° 20-21.924

Clause de non-concurrence



Une clause de non-concurrence peut prévoir la possibilité d'un renouvellement à l'issue de la première période d'exécution.

Ce renouvellement suppose une manifestation expresse de l'employeur.

Cass. Soc. 21 septembre 2022 n° 20-18.511

Inaptitude



L'employeur n'a pas l'obligation de consulter le CSE avant de procéder au licenciement pour inaptitude lorsque l'avis d'inaptitude porte la mention « *Tout maintien dans l'employeur serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi* ».

Cass. Soc. 8 juin 2022 n° 20-22.500

Indemnité de licenciement



En l'absence de dispositions conventionnelles contraires, les absences pour maladie ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté propre à déterminer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cass. Soc. 28 septembre 2022 n° 20-18.218

Salariés protégés



Les propos racistes et sexistes d'un salarié protégé visant systématiquement et de manière répétée des salariées, sous sa responsabilité, ayant pour point commun d'être des femmes d'origine maghrébine et de confession musulmane justifient son licenciement pour faute grave.

CE, 7 octobre 2022, n° 450492

Exécution du contrat de travail – Action en justice



L'employeur peut se servir d'un extrait du profil LinkedIn d'un ancien salarié comme moyen de preuve dans un contentieux prud'homal portant sur le licenciement de ce dernier.

Cass. Soc. 30 mars 2022 n°20-21.665

Représentants du personnel – Modification de l'ordre du jour



L'ordre du jour peut être modifié en début de réunion à l'unanimité des membres présents.

Ainsi, la délibération autorisant le CSE à agir en justice pour délit d'entrave est régulière, même si ce point ne figurait pas initialement à l'ordre du jour, dès lors qu'il y a été ajouté en début de réunion à l'unanimité des membres présents.

Cass. Crim. 13 septembre 2022 n°21-83.914

Rémunération et épargne salariale – Régime social



Régime social de l'indemnité transactionnelle :

L'indemnité transactionnelle destinée à indemniser le salarié des manquements de son employeur à son obligation de sécurité (non-respect des temps de repos notamment) entre-t-elle dans l'assiette des cotisations et contributions sociales ?

× NON

Cass. Civ2. 17 février 2022 n°20-19.516

Merci pour votre attention



LA GARANDERIE AVOCATS

22, avenue Franklin D. Roosevelt

75008 Paris

Tél. : +33 (1) 43 59 11 11

www.lagaranderie.fr