



# La veille juridique CFE-CGC

Été 2023  
n°2



## DECISIONS DE CASSATION

### Exécution du contrat

- Le Code du travail ne s'oppose pas à la tenue à la même **date** de l'**entretien d'évaluation** et de l'**entretien professionnel** pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées (Cass. soc. 5-7-2023 n° 21-24.122 FS-B).

- L'**ancienneté** des salariés peut justifier une **différence de traitement** lorsqu'elle n'est pas prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base (Cass. soc. 5-7-2023 n° 22-18.155 F-D et n° 22-17.250 F-D).

- La **nouvelle répartition de l'horaire de travail** ayant pour effet de priver la salariée d'un repos dominical et entraînant le passage d'un horaire fixe hebdomadaire à un horaire variable par cycle constitue une **modification** de son **contrat de travail** qui ne peut pas lui être imposée sans son accord exprès (Cass. soc. 5-7-2023 n° 22-12.994 F-D).



### Durée du travail

- Ni la faculté ouverte aux salariés de procéder par eux-mêmes aux déclarations d'heures supplémentaires, ni l'ouverture de négociations collectives sur la question du temps de travail et des moyens de **contrôle** ne sont de nature à caractériser que l'employeur a satisfait à son **obligation de contrôle de la durée du travail** et d'**assurer la sécurité et de protéger la santé** physique et mentale des travailleurs en matière de durée du travail (Cass. soc. 5-7-2023 n° 21-24.122 FS-B).

- Le salarié peut prétendre au paiement des **heures supplémentaires** accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la **réalisation** de telles heures a été **rendue nécessaire par les tâches** qui lui ont été confiées. Ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui déboute un salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires sans avoir recherché si les heures de travail accomplies par le salarié, dont elle avait retenu la réalité, avaient été rendues nécessaires par les tâches qui lui avaient été confiées, alors que le salarié sollicitait la confirmation du jugement rendu par le conseil de prud'hommes qui avait constaté que l'intéressé justifiait avoir été **logé par l'employeur**, dans un logement **appartenant** à ce dernier, et **transporté** de ce logement jusqu'au lieu de travail, et qui en avait déduit qu'il était fondé à re-

vendiquer les heures au cours desquelles il s'était tenu à la disposition de cet employeur (Cass. soc. 5-7-2023 n° 22-11.193 F-D).

- En raison de la suspension de l'application de l'article L 3123-14-1 du Code du travail à compter du 22 janvier 2014, les **contrats à temps partiel conclus entre le 1<sup>er</sup> et le 21 janvier 2014**, qui n'étaient pas des contrats en cours au jour de l'entrée en vigueur de la loi 2013-504 du 14 juin 2013, doivent, sauf demande écrite et motivée du salarié ou accord collectif répondant aux conditions de l'article L 3123-14-3 du Code du travail, être conclus pour une **durée minimale** de 24 heures hebdomadaires (Cass. soc. 5-7-2023 n° 22-10.424 FS-B).



## SOMMAIRE

### DECISIONS DE CASSATION

- ♦ EXECUTION DU CONTRAT
- ♦ DUREE DU TRAVAIL
- ♦ IRP
- ♦ SST
- ♦ PAIE
- ♦ CONGES

\*\*\*\*\*

### PARUTIONS & INFOS

- ♦ RETRAITE PROGRESSIVE
- ♦ CUMUL EMPLOI / RETRAITE
- ♦ CPF
- ♦ RESERVE
- ♦ ENFANCE
- ♦ FAUSSE COUCHE
- ♦ NZCM



## DECISIONS DE CASSATION

### Représentation du personnel / Négociation collective

- L'ordre du jour d'une réunion du CSE doit en principe être communiqué aux élus, au plus tard et sauf accord plus favorable, trois jours avant la séance. Ce délai, instauré dans l'intérêt des membres du comité, ne peut être invoqué par l'employeur pour refuser l'inscription du vote d'une résolution sur un droit d'alerte économique. Peu importe donc le caractère tardif de la demande d'inscription. [Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 766 du 28 juin 2023, Pourvoi n° 22-10.586](#)



- L'audition des salariés par l'expert du CSE est soumise à l'accord de l'employeur. Si l'expert-comptable, désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, il ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés. C'est ce qu'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt du 28 juin 2023. Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.293 FS-B

### SST

- En cas de licenciement pour **inaptitude** consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et impossibilité de reclassement, le **préavis** n'est pas exécuté, et cette inexécution ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Ayant constaté que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel ne pouvait pas condamner l'employeur à payer au salarié des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents au motif que cette indemnité serait due en cas de **non reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois** (Cass. soc. 5-7-2023 n° 21-25.797 FS-B).

- L'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un **reclassement** au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment naît à la **date de la déclaration d'inaptitude** par le médecin du travail. Dès lors que le salarié a été déclaré inapte le 15 septembre 2017, la **définition du groupe de reclassement** telle qu'issue de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 n'était pas applicable au litige (Cass. soc. 5-7-2023 n° 21-24.703 FS-B).

### Paie



- Il incombe à l'employeur de rapporter la **preuve du paiement du salaire**. Inverse la charge de la preuve et viole l'article 1315, devenu 1353, du Code civil la cour d'appel qui, pour débouter le salarié de ses demandes en paiement de créances de salaires impayés ainsi que d'une créance au titre des congés payés, retient que ces demandes ne reposent sur aucune explication, ni ne sont étayées par l'indication d'aucun document (Cass. soc. 5-7-2023 n° 22-11.193 F-D).

### Congés

- Doit être intégrée à l'**assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés** la somme due au salarié à titre de **bonus** qui, bien que qualifiée de discrétionnaire par l'employeur, lui a été attribuée régulièrement, chaque année pendant 7 ans (Cass. soc. 5-7-2023 n° 21-16.694 F-D).



# ON PRÉPARE LA RENTRÉE À LA CFE-CGC



# NOYÉ DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

ON N'A PAS PAMÉLA  
MAIS ON PEUT T'AIDER



[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)



## PUBLICATIONS

### Retraite progressive

Le [décret simple n° 2023-753 du 10 août 2023](#) prévoit que la **retraite progressive** restera accessible, comme actuellement, deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, soit à **62 ans** à terme, **contre 60 ans** avant réforme. En effet, l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive sera progressivement relevé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> septembre 1961 et le 31 décembre 1967, selon le même rythme que le calendrier prévu pour l'âge légal de départ, pour atteindre 62 ans en 2030 pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1968.

En outre, le [décret en Conseil d'État n° 2023-751 du 10 août 2023](#) maintient la **durée minimale d'assurance** et de périodes équivalentes pour l'ouverture du droit à la retraite progressive à **150 trimestres** dans un ou plusieurs régimes obligatoires d'assurance vieillesse.

La demande de retraite progressive devra être adressée à l'employeur par **lettre recommandée avec avis de réception, deux mois** au moins **avant** la date de mise en œuvre envisagée de la retraite progressive. L'**employeur** disposera d'un délai de **deux mois** à compter de sa réception pour y répondre et ce, par lettre recommandée avec avis de réception. Son silence vaudra accord.

Le décret en Conseil d'État maintient à l'identique les **deux limites** entre lesquelles doit être comprise la quotité de temps de travail à justifier pour bénéficier de la retraite progressive. Ainsi :

- pour les salariés dont la durée du **travail** est définie **en heures**, la quotité de travail à temps partiel restera comprise **entre 40 % et 80 % d'un temps plein** ;
- pour les salariés en **forfait-jours**, la quotité de travail à temps réduit restera également comprise **entre 40 % et 80 %** de la durée légale ou conventionnelle à temps complet exprimée en jours.

Tout comme aujourd'hui, cette quotité de travail, exprimée en pourcentage, sera arrondie à l'unité la plus proche. La fraction égale à 0,5 sera comptée pour 1.

### Cumul emploi / retraite

Le dispositif de cumul emploi-retraite est précisé par deux décrets. Outre les modalités de calcul de la seconde pension de vieillesse, ceux-ci définissent les modalités de dépôt et de traitement de la deuxième demande de pension de retraite au regard des nouveaux droits acquis, ainsi que les conditions de calcul et de service de celle-ci. Ils s'appliqueront aux retraites prenant effet à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2023**.

=> *Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive*

=> *Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de finance-ment rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive*

### Compte Personnel de Formation (CPF)

A compter du 1er janvier 2024, le CPF permettra de financer toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur. Un décret doit encore préciser les conditions de ce financement.

Actuellement, il est possible d'utiliser son CPF pour financer le code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire des voitures (catégorie B) et des poids lourds (catégories C1, C, D1, C1E, CE, D1E et DE). Les conditions prévues par le Code du travail sont les suivantes :

- L'obtention du permis de conduire doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- Le titulaire du compte ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire, cette obligation étant vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé produite lors de la mobilisation de son compte.

## PUBLICATIONS

### Réserve militaire

L'autorisation d'absence annuelle de droit des réservistes salariés est désormais de 10 jours ouvrés, contre 8 auparavant. Tel est le principal apport, en matière sociale, de la **loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030 du 1<sup>er</sup> août 2023**.

### Protection des familles d'enfants atteints de graves problèmes de santé est renforcée

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité prévoit notamment une protection des parents contre le licenciement et un allongement de certains congés pour événements de famille. Elle accorde aux parents salariés une protection contre la rupture de leur contrat de travail pendant le congé de présence parentale sauf en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant du salarié. La même protection s'applique pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

Cette même loi allonge la durée minimale légale de certaines autorisations d'absence en lien avec l'état de santé de l'enfant. Ainsi, pour le décès d'un enfant du salarié, sa durée est portée de 5 à 12 jours ouvrables. Ce même congé est porté de 7 à 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou, quel que soit son âge, le décès d'un enfant qui est lui-même parent. Également, le congé est porté de 2 à 5 jours ouvrables, pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié. Enfin, cette loi prévoit qu'il appartient à l'accord d'entreprise sur le télétravail ou, à défaut, à la charte élaborée par l'employeur de préciser les modalités d'accès à une organisation en télétravail des salariés aidants. Elle précise également que les démarches pour le bénéfice des allocations journalière de présence parentale seront facilitées. :

### Prise en compte des salariées victimes d'une fausse couche

La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 « visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse » vient protéger les victimes d'une fausse couche contre le licenciement et améliorer leur indemnisation. D'une part, en cas d'incapacité de travail suite à une interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée, le versement des indemnités journalières de sécurité sociale va s'opérer sans délai de carence. Cette disposition s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2024. D'autre part, il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14<sup>ème</sup> et la 21<sup>ème</sup> semaine d'aménorrhée incluses. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse. Cette interdiction s'applique aux salariées concernées à compter du 9 juillet 2023, soit le lendemain de la publication de la loi. Remarque : la protection contre le licenciement s'applique non seulement aux salariées qui seront victimes de fausse couche après le 8 juillet mais aussi aux salariées qui ont eu une fausse couche avant le 9 juillet dès lors que la période des 10 semaines n'est pas encore expirée.

### N2CM - Signatures d'avenants du 11 juillet 2023

- avenant à l'accord autonome relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche ;
- avenant à l'accord autonome relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail.
- Avenant en cours de signature (jusqu'au 12 septembre) modifiant de nombreux articles de la CCN. Il fixe surtout la nouvelle grille des salaires minima hiérarchiques (SMH) applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 qui fixe les salaires minimaux conventionnels annuels. Elle ne tient pas compte des majorations de 15% et 30% applicables aux salariés en forfait annuel horaire et en forfait jours.

Les autres modifications concernent principalement (liste non exhaustive):

- les SMH des débutants du groupe F « rampe de lancement » (article 139 CCN) ;
- la garantie conventionnelle individuelle de rémunération (articles 161 et 162) ;
- la garantie en matière de salaire (article 69) ;
- les entretiens périodiques des salariés en forfait jours (article 103.8) ;
- le travail de nuit (article 108) ;
- la protection sociale complémentaire (article 166 et annexe 9).