

3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ

DROIT DU TRAVAIL
#21 • 22 DÉCEMBRE 2023

DÉCISIONS

← CASS. SOC., 5 DÉCEMBRE 2023, N°22-21.239

La Cour de cassation rappelle qu'aucun texte ne prévoit le remplacement des membres titulaires et suppléants au CSE central. En conséquence, la Cour décide qu'il convient d'appliquer les dispositions applicables au CSE classique. Dès lors, seuls les élus titulaires, et non les élus suppléants, peuvent faire l'objet d'un remplacement. Par ailleurs, cet arrêt précise que le Tribunal judiciaire territorialement compétent est choisi en fonction de la finalité du CSE central, c'est donc celui du siège social ou du lieu d'implantation du CSE central.

À NOTER

← CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) devait, théoriquement, prendre fin au 31 décembre 2023. Deux avenants du 15 novembre 2023 prévoient de proroger, à nouveau, ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2024. Ces textes sont sur le point d'être examinés par la Commission Nationale de la négociation collective avant d'être agréés par le Ministère du travail (*avenant n°8 du 15 novembre 2023 à la convention du 26 janvier 2015 ; avenant n°5 du 15 novembre 2023 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du CSP*).

LE SAVIEZ-VOUS

← L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, la proposition de loi visant à lutter contre la discrimination par la pratique de tests individuels et statistiques via la création d'un service placé sous l'autorité du Premier Ministre. Les entreprises visées seraient tenues de corriger les dissimulations constatées à l'aide d'un accord ou d'un plan d'action. L'Assemblée doit maintenant examiner le texte (*proposition de loi visant à lutter contre la discrimination par les pratiques de tests individuels et statistiques, adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 6 décembre 2023*).

DÉCISIONS

← CE, 8 DÉCEMBRE 2023, N°466620

Le Conseil d'Etat juge que l'administration ne peut légalement autoriser un licenciement lorsque l'employeur se fonde sur des agissements fautifs du salarié qui étaient déjà connus de l'employeur à la date à laquelle il a prononcé une précédente sanction disciplinaire. Pour le juge administratif, l'employeur ne peut exercer son pouvoir disciplinaire qu'une seule fois en cas de connaissance simultanée de plusieurs fautes du salarié, et ne peut donc pas prononcer une première sanction concernant certains faits, puis une deuxième sanction ultérieure concernant les autres.

À NOTER

CONGÉ ENFANT MALADE

Le 25 octobre dernier, à l'occasion de l'examen de la proposition « Valletoux », le Sénat avait amendé ce texte, ce qui permettait de faciliter le bénéfice du congé pour enfant malade, en remplaçant la production du certificat médical par une attestation sur l'honneur. Au dernier état, le texte de compromis élaboré en commission mixte paritaire le 7 décembre dernier, a supprimé cet amendement.




DÉCISIONS

CASS. SOC., 13 DÉCEMBRE 2023, N°22-19.603

Inaptitude : Attention au libellé du périmètre de dispense de reclassement par le Médecin du travail. L'avis d'inaptitude précisant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi sur un site considéré, ne vaut pas dispense de reclassement sur l'ensemble de l'entreprise. En conséquence, l'employeur doit se considérer dispenser de reclassement sur le « site » visé par l'avis mais doit rechercher un poste de reclassement sur les autres établissements de l'entreprise. À défaut, il manque à son obligation de reclassement.



NOUVEAUTÉS

 À partir du 1^{er} janvier 2025, de **nouvelles informations environnementales devront être transmises au CSE**. Ces nouvelles obligations sont liées à la transposition de directive européenne imposant aux entreprises de publier de nouvelles informations sociales et environnementales dans leur rapport de gestion. Plus précisément, cette directive impose la publication d'informations en matière de « durabilité », c'est-à-dire d'éléments mesurant l'impact de l'entreprise sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise, ainsi que l'impact de ces enjeux sur l'évolution des affaires, des résultats et de la situation de l'entreprise. Ces obligations, qui doivent être précisées par voie réglementaire, porteront sur le contenu de la BDESE, ainsi que sur les consultations annuelles dans la mesure où le CSE sera consulté sur les informations en matière de « durabilité ». (*Ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023, relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales*)



DÉCISIONS

CE, 8 DÉCEMBRE 2023, N°435266

Le Conseil d'Etat rappelle que le salarié doit être de bonne foi pour être protégé par le statut de lanceur d'alerte. En effet, le juge administratif a récemment considéré que le représentant du personnel qui mène une campagne de dénigrement contre son supérieur en l'accusant, en des termes généraux et outranciers, de faits graves sans pouvoir ni préciser ni étayer ses accusations, est de mauvaise foi. En conséquence, le juge administratif a confirmé l'autorisation de licencier un salarié protégé.



À NOTER

SMIC

Suite à la diffusion par l'INSEE et la DREETS des indices de référence, le paramètre d'indexation automatique du SMIC au 1^{er} janvier 2024 est connu et s'élève à 3,4 % sur un an. Ainsi, le nouveau taux horaire du SMIC, hors coup de pouce, devrait être de l'ordre de 11,65 € au 1^{er} janvier 2024.