

Veille juridique FGTA-FO du 1^{er} au 15 novembre 2022

TEXTES

<p>Les frais professionnels déductibles</p>	<p><i>Arrêté du 24 octobre 2022 fixant la valeur du coefficient prévu au II de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 et modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale</i></p>
<p>Représentation entre les femmes et les hommes dans les grandes entreprises</p>	<p><i>Arrêté du 27 octobre 2022 définissant les modalités de transmission à l'administration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise</i></p>

ZOOM

Le droit d'alerte du CSE

Formation des membres de la CSSCT

Les jours fériés

JURISPRUDENCE

<p>Licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par un salarié</p>	<p><i>Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-14280</i></p>
<p>Avantages individuels acquis</p>	<p><i>Cass. Soc., 28 septembre 2022 : n° 21-15.268</i></p>
<p>L'employeur doit fournir un travail au salarié</p>	<p><i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-21362</i></p>
<p>Propos racistes et sexistes répétés d'un salarié protégé : licenciement</p>	<p><i>CE, 7 octobre 2022 : n° 450492</i></p>

TEXTES

Les frais professionnels déductibles

Arrêté du 24 octobre 2022 fixant la valeur du coefficient prévu au II de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 et modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

L'arrêté prévoit notamment une revalorisation de 4 % des montants maximums des indemnités forfaitaires de repas admis en franchise de charges sociales au titre des frais professionnels.

Les indemnités de petit déplacement		
Nature de l'indemnité	Montant applicable aux contributions et cotisations sociales dues au titre des périodes d'activité précédant le 1 ^{er} septembre 2022	Montant applicable aux contributions et cotisations sociales dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1 ^{er} septembre 2022
Les repas		
Indemnité de restauration sur le lieu de travail (1)	6,80 €	7,10 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement		
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant (2)	19,40 €	20,20 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (3)	9,50 €	9,90 €
<i>(1) Travailleur salarié ou assimilé contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail</i>		
<i>(2) Salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas mais qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant</i>		
<i>(3) Travailleur salarié en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il est contraint de prendre ses repas au restaurant</i>		

Un salarié empêché de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail peut percevoir des allocations forfaitaires destinées à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.

Le salarié est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller ou retour) ;
- et les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à une heure trente (trajet aller ou retour).

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la *situation de grand déplacement*.

Grand déplacement en métropole	Limite d'exonération		
	à compter du 01/09/2022	2022	2021
Salarié en déplacement de moins de 3 mois	20,20 €	19,40 €	19,10 €
Salarié en déplacement au-delà du 3 ^{ème} et jusqu'au 24 ^{ème} mois	17,20 €	16,50 €	16,20 €
Salarié en déplacement au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	14,10 €	13,60 €	13,40 €
Des seuils d'exonération spécifiques aux départements et territoires d'outre-mer et aux déplacements à l'étranger existent			

Les dépenses supplémentaires engagées afin de s'alimenter à l'heure habituelle du déjeuner par des salariés qui ne se trouvent pas en déplacement pour leur travail ou sur un chantier hors des locaux de l'entreprise ne sont pas des frais professionnels et ne peuvent donner lieu au versement d'indemnités exonérées des cotisations de sécurité sociale.

Représentation entre les femmes et les hommes dans les grandes entreprises

Arrêté du 27 octobre 2022 définissant les modalités de transmission à l'administration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Principe : l'arrêté du 27 octobre définit les modalités selon lesquelles les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent transmettre à l'administration, en application de la loi Rixain du 24 décembre 2021, les écarts éventuels de représentation F/H dans les postes de direction

Les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont disposé d'un délai courant jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour calculer et publier en interne les éventuels écarts de représentation entre les femmes et les hommes, constatés parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes. Ceci en application de la loi Rixain du 24 décembre 2021. Elles doivent désormais déclarer ces informations à l'administration, via le site ministériel *Représentation équilibrée*, ouvert depuis le 3 novembre.

L'arrêté du 27 octobre précise les modalités de cette télétransmission.

Un site internet dédié	<p>Le ministère du Travail a rendu accessible, sur son site internet, une page dédiée permettant aux entreprises d'au moins 1 000 salariés de déclarer les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes</p> <p>Cette page est accessible via le lien suivant : https://egapro.travail.gouv.fr/representation-equilibree/</p>
Transmission d'éléments sur les écarts éventuels de représentation	<p>Outre la raison sociale de l'entreprise, son numéro Siren, son code NAF, son adresse postale, les nom, prénom et coordonnées téléphonique et électronique de la personne contact, l'arrêté du 27 octobre détaille les éléments relatifs aux écarts éventuels de représentation F/H qui doivent être transmis au ministère du Travail, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'année au titre de laquelle ces écarts éventuels sont calculés ; - la date de fin de la période de référence de 12 mois consécutifs sur laquelle la proportion de femmes et d'hommes est appréciée ; - les données permettant d'apprécier les écarts éventuels de représentation (pourcentages de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants et parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées) ; - le caractère calculable ou non des écarts éventuels de représentation ainsi que, le cas échéant, les motifs expliquant la raison pour laquelle l'ensemble ou certains écarts n'ont pas pu être calculés
Modalités de publication en interne	<p>En complément, chaque entreprise concernée doit transmettre au ministère du Travail des renseignements sur les modalités selon lesquelles les écarts éventuels de représentation ont été publiés en interne</p> <p>Il s'agit, selon l'arrêté du 27 octobre, de la date de publication des écarts, de l'URL du site internet de publication, ainsi que, le cas échéant, des modalités de communication de ces écarts aux salariés à défaut de site internet au niveau de l'entreprise</p>

À compter du 1^{er} mars 2023, conformément à la loi Rixain, les écarts de représentation seront rendus publics sur le site internet du ministère chargé du Travail.

Par ailleurs, dans un communiqué du 3 novembre, le ministère du Travail a rappelé qu'à partir de 2023, les entreprises d'au moins 1 000 salariés devront publier et déclarer leurs écarts éventuels de représentation F/H pour les cadres dirigeants et les instances dirigeantes, selon le même calendrier que l'index de l'égalité professionnelle, soit le 1^{er} mars au plus tard.

Pour la suite, une obligation de résultat, visant à atteindre une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et de 30 % parmi les membres d'instances dirigeantes, a été fixée au 1^{er} mars 2026. Cet objectif sera porté à 40 % à compter du 1^{er} mars 2029. Les entreprises disposeront alors d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité, sous peine de pénalité financière.

Le droit d'alerte du CSE

Il existe cinq différents droits d'alerte qui sont les suivants :

- droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ;
- droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement ;
- droit d'alerte économique ;
- droit d'alerte sociale.

Il faut distinguer les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises de plus de 50 salariés. En effet, les droits d'alerte diffèrent selon le nombre de salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE peut seulement exercer deux droits d'alerte :

- le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ;
- le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE peut exercer les 5 droits d'alerte, sans aucune distinction ni restriction.

Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes	Tout membre du CSE peut alerter l'employeur dès lors qu'il constate qu'il y a une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles
	Il s'agit notamment d'atteintes issues de situations de harcèlement sexuel, harcèlement moral, discriminations, etc. (<i>Article L 2312-59</i>)
	Exemple : un élu constate (<i>lui-même ou par le biais d'un salarié</i>), qu'un salarié de l'entreprise est victime de harcèlement au travail et que cela porte atteinte à sa personne, il peut lancer une alerte à l'employeur
Procédure à suivre par le CSE	Alerter l'employeur
	Enquêter conjointement avec l'employeur
	Si le CSE ne trouve pas d'accord avec l'employeur, ou pas de solution ou s'il n'agit pas : saisir le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes (<i>le salarié victime doit donner son accord</i>)

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	Les membres du CSE peuvent alerter l'employeur dès lors qu'ils constatent qu'il existe un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés ou s'il constate des défauts dans les systèmes de protection (<i>Articles L 4132-2 et suivants et L 2312-60</i>)
	Exemple : un élu constate (<i>lui-même ou par le biais d'un salarié</i>), que le système de freinage d'un camion est défectueux et qu'il met en danger les salariés qui l'utilisent, il doit alerter immédiatement l'employeur.
	De plus, le salarié peut se retirer (<i>en exerçant son droit de retrait</i>) de cette situation présentant un danger grave et imminent

Procédure à suivre par le CSE	Alerter l'employeur
	Émettre un avis et l'inscrire dans le registre des dangers graves et imminents
	Enquêter conjointement avec l'employeur
	En cas d'absence d'accord sur la réalité du danger ou la façon de faire cesser le risque : le CSE est réuni d'urgence dans un délai maximum de 24 heures
	L'employeur doit informer et inviter à la réunion l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie
	Lors de la réunion, il faut un accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre et leur exécution
	A défaut d'accord, saisine obligatoire de l'inspection du travail par l'employeur
Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement	Le CSE alerte l'employeur dès lors qu'il estime que les produits ou les procédés de fabrication utilisés par l'entreprise peuvent engendrer un risque grave pour la santé publique ou pour l'environnement. Il doit être de bonne foi, c'est-à-dire qu'il estime réellement qu'il y a un risque grave (<i>Articles L 2312-60 et L 4133-2</i>)
	Exemple : un élu constate (<i>lui-même ou par le biais d'un salarié</i>), que l'entreprise utilise un produit qui lui semble très dangereux pour l'environnement, il peut en alerter l'employeur
Procédure à suivre par le CSE	Alerter l'employeur
	Inscrire par écrit l'alerte dans le registre spécial
	Examiner la situation conjointement avec l'employeur
	L'employeur informe le CSE de la suite qu'il donnera à l'alerte
	En cas d'absence d'accord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou en cas d'inaction de l'employeur dans un délai d'1 mois, le CSE peut saisir le préfet de département
Droit d'alerte économique	Ce droit d'alerte est réservé au CSE des entreprises de 50 salariés et plus
	Il s'agit de lancer une alerte à l'employeur dès lors que le CSE a connaissance de faits pouvant affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise
	Ainsi, les élus peuvent demander à l'employeur de leur fournir des explications (<i>Article L 2312-63</i>)
	Exemple : le CSE constate la fermeture d'un établissement avec suppression d'emplois et remise en cause des objectifs et missions traditionnelles de l'entreprise, il est fondé, en tant que CSE, à exercer son droit d'alerte et à demander des explications à l'employeur (<i>Cass. Soc., 19 février 2002 : n° 00-14776</i>). Il est nécessaire que la situation de l'entreprise soit préoccupante
Procédure à suivre par le CSE	Demander des explications à l'employeur sur les faits préoccupants
	Inscrire la demande à l'ordre du jour de la prochaine réunion CSE (<i>l'employeur ne peut pas s'y opposer</i>)
	En cas de réponse lacunaire de l'employeur ou dans le cas où le caractère préoccupant est confirmé, le CSE fait un rapport
	Transmettre le rapport à l'employeur et au commissaire aux comptes
	Émettre un avis et voter sur l'opportunité de saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance si l'entreprise dispose de ces organes, ou informer les associés ou membres des groupements d'intérêt économique (<i>GIE</i>)

Droit d'alerte sociale	Le CSE, dans les entreprises de plus de 50 salariés, a un droit d'alerte concernant le recours abusif aux contrats précaires par l'employeur ou une augmentation significative du nombre de contrats précaires
	Par contrat précaire, on entend contrat à durée déterminée (<i>CDD</i>), portage salarial, travail temporaire (<i>intérim</i>)
	Dans ce cas, le CSE peut alerter l'inspection du travail (<i>Articles L 2312-70 et L 2312-71</i>)
Procédure à suivre par le CSE	Demande d'explications à l'employeur lors de la prochaine réunion CSE
	Si des abus sont constatés ou qu'il y a accroissement important du recours à des contrats précaires, alors, le CSE peut saisir l'inspection du travail
	Le rapport de l'inspection du travail est communiqué à l'employeur
	L'employeur doit communiquer ce rapport au CSE et sa réponse motivée accompagnée des mesures à mettre en œuvre

L'utilisation de la procédure d'alerte doit être de bonne foi. Les élus du CSE ne doivent pas agir dans le but de nuire à l'entreprise.

Le registre spécial des alertes CSE permet de garder une trace des alertes et avis émis par les membres du CSE. Ses pages sont numérotées et comportent le tampon du CSE pour authentification.

Les alertes qui doivent y être consignées sont celles en matière de danger grave et imminent ou en cas d'atteinte à la santé publique et à l'environnement.

Le registre est tenu à la disposition des élus CSE par l'employeur : ils doivent pouvoir y avoir accès à tout moment.

Les alertes du travailleur ou du représentant du personnel au CSE en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement sont consignées sur un registre spécial qui est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CSE. Pour une entreprise ayant un seul CSE, un seul registre au siège de l'entreprise suffit (*Cass. Soc., 28 septembre 2022 : n° 21-16.993*)

Enfin, le CSE qui utilise son droit d'alerte ne peut être sanctionné ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour cette raison (*Dès lors que l'alerte est donnée de bonne foi*).

En revanche, le élu ne doivent pas utiliser la procédure d'alerte dans le but de nuire à l'entreprise ou à une personne déterminée. Comme le précise le code pénal, la dénonciation d'un fait que l'on sait totalement ou partiellement inexact est punie de 5 ans de prison et de 45.000 euros d'amende.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, les lanceurs d'alerte sont davantage protégés. En effet, les employeurs ont l'obligation d'afficher l'article 225-1 du code pénal qui prohibe les discriminations. Les lanceurs d'alerte ne peuvent donc pas être discriminés en raison de leurs actions (*Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte*).

De plus, les employeurs ont l'obligation d'établir une procédure interne relative au recueil des signalements des alertes. En ce sens, il n'y a plus de hiérarchisation des signalements. Le lanceur d'alerte peut décider de faire un signalement interne ou externe.

Formation des membres de la CSSCT

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a modifié les dispositions sur la durée et le financement de la formation en SSCT (*Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail*). Elles sont applicables depuis le 31 mars 2022.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise la formation des membres du CSE et de la CSSCT en matière de santé et de sécurité est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat.

En cas de renouvellement :

- si l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 300 salariés les membres de la CSSCT bénéficient au minimum de 5 jours de formation. Sous réserve de dispositions plus favorables dans l'accord,
- si l'effectif est inférieur à 300 salariés, ils bénéficient d'un minimum de 3 jours de formation comme les autres membres du CSE (*Article L 2315-18*).

Le code du travail ne prévoit que des durées minimales de formations et nombre d'accords se contentent de ce minimum. Or, les risques professionnels varient d'une entreprise à l'autre. L'employeur peut donc par accord prendre en charge des journées de formation supplémentaires pour proposer des contenus adaptés aux risques de l'entreprise.

La formation à la promotion de la santé et de la sécurité peut commencer dans l'entreprise : les modalités de cette formation sont définies par accord majoritaire, ou en l'absence de délégués syndicaux par accord avec le CSE à la majorité des élus, ou à défaut d'accord par le règlement intérieur du CSE.

La formation santé sécurité et conditions de travail est prise en charge par l'employeur.

Depuis le 31 mars 2022, dans les entreprises de moins de 50 salariés, elle peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (*OPCO*) selon les modalités et limites prévues par l'article R 6332-40 du code du travail.

Les jours fériés

Remarque : les dispositions ci-après rappelées ne s'appliquent que dans la mesure où il n'existe pas d'usage ou de stipulations contractuelles ou conventionnelles plus favorables dans l'entreprise

Le 1^{er} mai est le seul jour obligatoirement férié et chômé pour tous les salariés (*sauf dans les établissements où le travail ne peut pas être interrompu*).

Aux jours fériés légaux, s'ajoutent des jours fériés propres à certains secteurs particuliers ou à certaines régions. À titre d'exemples, citons :

- le 1^{er} décembre, Saint Eloi, reconnu jour férié par certaines conventions collectives dans la métallurgie ;
- le 4 décembre Sainte Barbe pour les salariés travaillant dans les mines ;
- le 20 décembre à La Réunion (*journée de commémoration de l'abolition de l'esclavage*) ;
- le 26 décembre (*second jour de Noël*) dans la collectivité européenne d'Alsace (*Haut-Rhin, Bas-Rhin*) et le département de la Moselle.

Sauf pour les jeunes travailleurs et dans la collectivité européenne d'Alsace, il n'existe pas d'obligation légale de repos les jours fériés ordinaires.

Cependant, les conventions ou accords collectifs prévoient souvent des dispositions spécifiques en matière de jours fériés. En effet, les jours fériés chômés dans l'entreprise sont fixés par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche (*Article L 3133-3-1*).

Remarque : les jours fériés faisant partie du bloc 3, c'est-à-dire des thèmes relevant prioritairement de l'accord d'entreprise, c'est donc lui qui prime sur l'accord de branche, sous réserve du respect de certaines règles d'ordre public

À défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés (*Article L 3133-3-2*). Il peut donc à ce titre imposer aux salariés de travailler les jours fériés.

Le repos des jours fériés prévu par une convention collective s'imposant à l'employeur, les salariés sont en droit de refuser de travailler (*Cass. Soc., 13 mai 1986 : n° 83-41.641 ; Cass. Soc., 19 décembre 1990 : n° 87-45.621*). À l'inverse, le refus du salarié un jour férié non chômé autorise l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire pour les heures non travaillées (*Cass. Soc., 3 octobre 1991 : n° 88-43.026 ; Cass. Soc., 10 octobre 1995 : n° 91-43.982*) et, le cas échéant, à sanctionner le salarié.

Si le jour férié tombe un dimanche (*ce qui est le cas le 25 décembre cette année*), l'employeur n'est pas tenu, sauf stipulation conventionnelle plus favorable, de donner congé à son personnel le lendemain ou la veille.

Récupération des jours fériés chômés	Les heures de travail perdues par suite de chômage d'un de ces jours fériés ne donnent pas lieu à récupération	Article
	Ce principe est d'ordre public	L 3133-2

Rémunération des jours fériés ordinaires		
Jour férié chômé	Si le jour férié tombe un jour où le salarié aurait dû normalement travailler (<i>ce qui est le cas en 2022 des mardi 1^{er} novembre et vendredi 11 novembre</i>), le chômage de ce jour férié ne peut entraîner aucune perte de salaire dès lors que le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise	Article L 3133-3
	Cette règle s'applique également aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise	
	La condition de 3 mois d'ancienneté s'applique, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Et, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les travailleurs à domicile ou intermittents sont exclus du maintien de salaire	
	Le salarié a droit au maintien intégral de son salaire, à savoir le salaire de base et tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire, à l'exception des remboursements de frais professionnels.	Cass. Soc., 5 décembre 2001 :
	Lorsque la rémunération comprend une part fixe et une part variable, le salarié peut prétendre, pour le jour férié chômé, à un complément de salaire au titre de la part variable calculé en fonction de la moyenne journalière des sommes perçues au même titre pendant les jours ouvrés du mois considéré	n° 99-45.666
	Pour les salariés dont l'horaire habituel de travail est supérieur à la durée légale, le principe du maintien de la rémunération implique que les heures qui auraient été normalement travaillées le jour férié chômé doivent être prises en compte pour calculer les majorations pour heures supplémentaires	CE, 6 mars 2002 :
	Lorsqu'un salarié travaille habituellement la nuit, les primes de travail de nuit doivent être maintenues les jours fériés chômés	n° 231530
	Lorsqu'un salarié travaille habituellement la nuit, les primes de travail de nuit doivent être maintenues les jours fériés chômés	Cass. Soc., 27 juin 2012 :
Si le jour férié chômé coïncide avec le dimanche ou un jour de repos habituel dans l'entreprise, aucune indemnisation ou compensation en repos n'est due dans la mesure où le salarié ne subit pas de perte de salaire	n° 10-21.306	
	Cass. Soc., 2 juillet 2002 :	
	n° 00-41.712	

Jour férié travaillé	Lorsque le jour férié est travaillé, les salariés ne bénéficient, sauf dispositions plus favorables, d'aucune majoration de leur rémunération, sous réserve de l'application des majorations pour heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale du travail	Cass. Soc., 4 décembre 1996 : n° 94-40.693
	De nombreuses conventions collectives prévoient le paiement d'un salaire majoré pour les heures effectuées au titre des jours fériés	
	Rien n'interdit à l'employeur d'accorder en contrepartie d'un jour férié travaillé d'autres jours de repos ou, si les nécessités de service ne le permettent pas, une indemnisation spécifique	
	Lorsque le jour férié tombe un dimanche (comme le 25 décembre 2022), si la convention collective prévoit 2 majorations distinctes pour le travail des jours fériés et le travail du dimanche, ces majorations ne se cumulent pas	Cass. Soc., 5 avril 1974 : n° 73-40.089

Jours fériés tombant durant les congés payés	Si le jour férié est travaillé dans l'entreprise, il conserve le caractère de jour ouvrable et doit donc être décompté des congés payés
	En revanche, le jour férié chômé dans l'entreprise inclus dans la période des congés n'est pas considéré comme un jour ouvrable et n'est pas décompté des congés
	Exemple : un salarié en congés à compter du lundi 7 novembre 2022 (<i>le vendredi 11 novembre étant férié</i>) prendra 5 jours ouvrables de congés s'il reprend le travail le lundi 14 novembre (<i>ou 6 jours ouvrables s'il ne reprend que le mardi 15 novembre</i>)
Jours fériés pendant un congé maladie ou maternité	Lorsque le jour férié tombe pendant un congé maladie ou un congé de maternité, il n'y a pas de conséquence sur la rémunération. Le jour férié chômé ne reporte pas pour autant le terme du congé

Positionner une RTT sur un jour férié	Les jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé dans l'entreprise (<i>Cass. Soc., 11 juillet 2007 : n° 06-40.567</i>)	
	Le pont correspond à une période non travaillée d'1 ou de 2 jours ouvrables comprise entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou entre un jour de repos hebdomadaire et un jour férié. Tel est le cas cet automne pour la Toussaint, le 1 ^{er} novembre étant un mardi	Article L 3121-50, 3°
Positionner une RTT un pont potentiel	<p>Sauf stipulations conventionnelles ou usage contraires, l'employeur n'a aucune obligation d'accorder un pont.</p> <p>S'il décide d'octroyer aux salariés un jour de pont, il s'agit en principe d'une modification de l'horaire de travail soumise à certaines formalités (<i>consultation du CSE, affichage préalable du nouvel horaire et notification à l'inspecteur du travail de l'horaire rectifié avant sa mise en application</i>).</p> <p>La journée de pont peut donner lieu à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un jour de congé ou de RTT posé par le salarié ; - un jour de RTT fixé par l'employeur ; - un jour payé <i>offert</i> par l'employeur <p>Contrairement aux heures de travail perdues par suite du chômage d'un jour férié, les heures non travaillées en raison de journées de <i>pont</i> sont récupérables, c'est-à-dire qu'elles peuvent être effectuées à une autre période pour compenser.</p> <p>La récupération de ces heures peut être effectuée dans les 12 mois précédant ou suivant le pont.</p> <p>Ces heures ne font l'objet d'aucune majoration de salaire</p> <p>En l'absence de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise, la journée de pont précédant ou suivant le jour férié doit être considérée comme jour ouvrable, même si cette journée est chômée dans l'établissement (<i>Cass. Soc., 3 décembre 1980 : n° 79-41.051</i>)</p>	

JURISPRUDENCE

Licenciement économique	Dans cet arrêt, la Cour de cassation fait preuve de sens pratique en indiquant, que la cessation d'activité définitive de l'entreprise est une cause de licenciement <i>l'emportant</i> sur une éventuelle nullité d'un licenciement discriminatoire car lié à l'état de santé du salarié. Dans cette affaire, le salarié en question qui a fait l'objet d'un licenciement économique en décembre avait formulé une demande de reconnaissance de maladie professionnelle en novembre.	<i>Cass. Soc., 26 octobre 2022 : n° 20-17.501</i>
Convention tripartite	La Cour de cassation apporte une précision importante dans le cadre d'un transfert individuel du contrat de travail au travers une convention tripartite. Cette dernière convention doit être formalisée indépendamment du fait que le changement d'employeur a été accepté par toutes les parties.	<i>Cass. Soc., 26 octobre 2022 : n° 21-10.495</i>
Prime prévue dans un accord	Lorsqu'une clause d'une convention de branche ou d'un accord d'entreprise prévoit une prime conditionnée à la présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée, en l'absence de précision supplémentaire, il convient de considérer cette condition comme le fait pour le salarié d'être présent au sein de l'effectif et non au sens physique du terme à une date donnée. Il convient d'interpréter la présence comme étant continue et non au jour j précisé dans la clause	<i>Cass. Soc., 26 octobre 2022 : n° 21-15.963</i>
Travail à temps partiel et complément d'heures	La conclusion d'un avenant de complément d'heures avec un salarié à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau du temps plein, sous peine de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet	<i>Cass. Soc., 21 septembre 2022 : n° 20-10.701</i>
Consultations ponctuelles et récurrentes	La chambre sociale de la Cour de cassation tranche en faveur de l'autonomie de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et des consultations ponctuelles du CSE : pour elle, les secondes consultations peuvent être menées à bien indépendamment du respect par l'employeur de son obligation de mettre en œuvre la première	<i>Cass. Soc., 21 septembre 2022 : n° 20-23.660</i>

Licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par un salarié

Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-14280

Les faits :

Un salarié est engagé à compter du 1^{er} décembre 2008 en qualité de conseiller commercial par une société ayant pour activité le transfert d'argent liquide de personne à personne par l'envoi de mandats.

Le 23 octobre 2012, le salarié saisit la juridiction prud'homale pour obtenir notamment la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur en raison de la violation de ses obligations contractuelles et d'un harcèlement moral managérial.

Par lettre du 30 octobre 2012, il est convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé le 9 novembre auquel il ne s'est pas présenté.

Par lettre du 22 novembre 2012, il conteste qui lui avait été notifié le 16 novembre 2012, en reprochant à l'employeur un harcèlement moral.

Par lettre du 28 novembre 2012, le salarié est à nouveau convoqué à un entretien préalable fixé au 17 décembre 2012 et se voit notifier une mise à pied à titre conservatoire par lettre séparée.

Il est finalement licencié pour faute grave le 3 janvier 2013.

Par arrêt du 18 octobre 2019, la cour d'appel de Lyon, donne raison au salarié et prononçant à ce titre la nullité du licenciement.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel sur ce point.

Il existe de nombreux cas pour lesquels le juge peut prononcer la nullité du licenciement :

Licenciement pour victimes de harcèlement, de discrimination ou personnes ayant relaté ou témoigné de tels agissements	Articles L 1132-1 à L 1132-4, L 1152-2 et L 1152-3, L 1153-2 à L 1153-4
Violation du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Article L 1144-3
Licenciement prononcé en méconnaissance du droit de grève	Articles L 1132-2 et L 1132-4
Licenciement prononcé pendant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle (<i>sauf faute grave sans rapport avec l'arrêt de travail</i>)	Articles L 1226-13, L 1226-9 et L 1226-18
Licenciement prononcé en méconnaissance de la protection des représentants du personnel, représentants syndicaux	Articles L 1132-1 à L 1132-4
Licenciement prononcé en méconnaissance de la protection des femmes enceintes	Articles L 1225-4 et L 1225-5
Licenciement prononcé pour des opinions religieuses, syndicales, situation de famille	Articles L 1132-1 à L 1132-4
La prise d'acte de rupture du contrat de travail par un salarié protégé produit les effets d'un licenciement nul	
La résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur, notamment pour des faits de harcèlement moral produit alors les effets d'un licenciement nul	

A savoir : *doit être considéré portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur*

Avantages individuels acquis

Cass. Soc., 28 septembre 2022 : n° 21-15.268

Un accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail avait été conclu au sein d'une société d'équipementier automobile en 2000.

En application de cet accord, certaines catégories de salariés bénéficiaient d'une pause rémunérée de 40 minutes.

L'accord avait été dénoncé au mois de décembre 2013, sans être suivi par un accord de substitution.

Il avait cessé de produire ses effets le 1^{er} avril 2015.

A compter de cette date, l'employeur avait unilatéralement instauré un temps de pause payé d'une durée de 30 minutes.

Remarque : jusqu'au 8 août 2016, lorsqu'un texte conventionnel cessait d'être applicable (*exemple : en cas de dénonciation*), les salariés conservaient certains droits (*avantages individuels acquis*) si aucun accord n'avait été conclu en remplacement dans un délai de 15 mois (*préavis de 3 mois + délai de survie de 12 mois*).

La loi travail du 8 août 2016 a supprimé cette notion d'avantages individuels acquis pour la remplacer par une logique de conservation de la rémunération versée.

Désormais, en cas d'extinction du texte conventionnel et d'échec de la négociation de substitution ou d'adaptation, les salariés conservent, en application du texte conventionnel dénoncé, un certain niveau de rémunération.

Dans cette affaire, 12 salariés avaient saisi la juridiction prud'homale pour demander un rappel de salaire au titre des 10 minutes de pause rémunérées qui leur avaient été supprimées, les 40 minutes de pause constituant selon eux un avantage individuel acquis.

Pour justifier sa décision, l'employeur soulignait qu'à la suite de la dénonciation de l'accord de 2000, il avait défini l'horaire collectif de travail prévoyant un temps de pause rémunéré de 30 minutes par jour. Par conséquent, le principe de la rémunération du temps de pause avait été maintenu, seule la durée du temps de pause ayant été modifiée. Pour l'employeur, cette nouvelle organisation du temps de travail ne privait donc les salariés d'aucun avantage individuel acquis.

La Cour de cassation, rappelle que le niveau et la structure de la rémunération, tels qu'ils résultent d'une convention ou d'un accord collectif dénoncés, constituent, à l'expiration du délai de 15 mois, un avantage individuel acquis incorporé au contrat de travail des salariés.

Il ne s'agit pas d'un avantage collectif dont le maintien serait incompatible avec le respect par l'ensemble des employés de l'organisation du temps de travail décidée par l'employeur.

Par conséquent, c'est à juste titre que les juges ont décidé que les salariés étaient fondés à revendiquer le bénéfice de la rémunération du temps de pause journalier de 40 minutes tel qu'il leur était reconnu jusqu'au mois de mars 2015, date à laquelle l'accord sur le temps de travail du 26 septembre 2000 avait cessé de produire ses effets. L'employeur ne pouvait pas leur opposer sa décision unilatérale ramenant à 30 minutes le temps de pause payé.

A savoir : *est un avantage individuel acquis, un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel*

L'employeur doit fournir un travail au salarié

Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-21362

Un salarié est engagé, à compter du 2 avril 2012, en qualité d'agent d'accueil et physionomiste dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

A compter du 1^{er} janvier 2013, le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'agent de sécurité.

Le 16 décembre 2013, la commission interrégionale d'agrément et de contrôle a prononcé à l'égard de la société une interdiction d'exercer une activité privée de sécurité pendant une durée de 5 ans.

Par jugement du 24 avril 2014, la société a été placée en liquidation judiciaire.

Le 1^{er} juin 2015, le salarié saisit la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappels de salaire et de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Le 27 août 2015, le liquidateur judiciaire lui a notifié son licenciement pour motif économique.

Par arrêt du 3 juin 2020, la cour d'appel de Lyon déboute le salarié de sa demande de rappels de salaires. Elle indique à cette occasion que : *l'arrêt retient qu'il n'est pas démontré, soit que le salarié a effectué une prestation de travail à temps complet, soit qu'il est resté à la disposition de son employeur pour travailler à temps complet.*

La Cour de cassation n'est pas sensible aux arguments de la cour d'appel, et casse et annule l'arrêt de la cour d'appel renvoyant les parties devant la cour d'appel de Lyon autrement composée.

L'argumentation de la Cour de cassation est le suivant : il appartient à l'employeur de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition et de payer la rémunération.

Ne saurait être débouté par la cour d'appel :

- Le salarié demandant une créance de rappel de salaire pour la période du 1^{er} mars au 16 décembre 2013 ;
- Ayant été retenu que le salarié ne démontrait qu'il était resté à la disposition de son employeur ;
- La cour d'appel ayant, présentement, inversé la charge de la preuve.

Rappel : il y a contrat de travail, à partir du moment où 3 éléments sont cumulativement respectés :

Prestation : le salarié doit réaliser un travail pour lequel a été conclu le contrat de travail ET l'employeur doit lui fournir du travail.

Subordination : le salarié exerce son activité sous les ordres de son employeur.

Rémunération : toute personne ayant un contrat de travail doit être rémunérée selon le travail réalisé, sinon il s'agit d'un acte de bénévolat.

A savoir : *il appartient à l'employeur de fournir un travail à son salarié. Ne saurait être débouté d'un rappel de salaires le salarié qui ne démontre pas être resté à la disposition de son employeur, la cour d'appel ayant inversé la charge de la preuve*

Propos racistes et sexistes répétés d'un salarié protégé : licenciement

CE, 7 octobre 2022 : n° 450492

Principe : pour autoriser le licenciement pour faute d'un salarié protégé, l'inspecteur du travail doit rechercher si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement, compte tenu des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi

L'inspecteur du travail doit en effet prendre en compte les tensions dans l'entreprise, l'ancienneté et les antécédents disciplinaires des salariés en cause dans l'appréciation de la faute pour justifier ou non le licenciement du salarié protégé (*Guide DGT sur le licenciement des salariés protégés de sept. 2019, fiche 6*).

Dans cet arrêt du 7 octobre 2022, le Conseil d'État se prononce sur le cas d'un salarié protégé cadre ayant proféré à plusieurs reprises des propos racistes et sexistes envers plusieurs de ses subordonnées.

Les faits :

Un salarié protégé chef de service prononçait de manière répétée, à l'encontre de trois salariées de son service, des propos faisant explicitement référence, d'une part, au sexe de ces salariées et, d'autre part, à leur origine et à leur religion supposées.

La cour administrative d'appel avait qualifié ces propos de *brutaux ou maladroits, déplacés et sexistes et présentant un caractère blessant pour leurs destinataires*.

Mais, elle avait pris en compte l'existence de tensions entre le salarié protégé et son employeur et l'absence d'antécédents disciplinaires, pour estimer qu'ils ne constituaient pas une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

Le Conseil d'État censure l'analyse des juges du fond. Pour lui, les propos tenus par le salarié visaient systématiquement et de manière répétée des salariées ayant pour point commun d'être des femmes, supposément d'origine maghrébine et de confession musulmane, et, au surplus, se trouvant sous sa responsabilité, et ne pouvaient, dès lors qu'ils revêtent un caractère raciste pour certains, et sexiste pour d'autres, être réduits à des propos triviaux. Ils sont donc d'une gravité suffisante de nature à justifier le licenciement disciplinaire du salarié protégé.

Le Conseil d'État a déjà jugé que des propos racistes ou sexistes étaient d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement d'un salarié protégé (*CE, 10 juillet 1995 : n° 133802 ; CE, 24 novembre 2006 : n° 282374*).

Cette décision du 7 octobre 2022 invite les juges du fond à ne pas minimiser la gravité des propos sexistes ou racistes.

A savoir : *les propos racistes et sexistes d'un salarié protégé visant systématiquement et de manière répétée des subordonnées ayant pour point commun d'être des femmes supposément d'origine maghrébine et de confession musulmane justifient son licenciement disciplinaire*