



Veille juridique du 10 au 16 février 2023

TEXTES

1. Transfert d'entreprise : nécessité d'une autonomie de l'entreprise d'accueil

Il y a transfert des contrats de travail lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur (c. trav. art. L.1224-1). Pour ce faire, la jurisprudence exige qu'il y ait transfert d'une entité économique autonome vers une autre entité autonome (Cass. soc. 23 juin 2021, n°18-24.597).

Il a été jugé **que ne constituait pas une entité autonome vers laquelle des contrats de travail pouvaient être transférés, une entreprise nouvellement créée se trouvant dans un lien de dépendance avec l'entreprise d'origine, notamment en ce qui concerne la gestion des ressources matérielles au fonctionnement du service externalisé.**

Cass. Soc. 1^{er} février 2023, n°21-19.513

2. Requalification de CDD en CDI : le calcul des indemnités à verser

En cas de requalification de CDD en CDI, un salarié peut prétendre à des **rappels de toutes les primes auxquelles il aurait eu le droit en tant que salarié permanent de l'entreprise**, sans qu'il n'y ait lieu de tenir compte des sommes qui ont pu lui être versées dans le cadre de ses CDD successifs.

Pour ce qui est de l'indemnité de licenciement et de licenciement sans cause réelle et sérieuse, il est nécessaire de **tenir compte des sommes perçues par le salarié au titre de ses contrats de travail à durée déterminée** et non pas celles qu'il aurait perçues s'il avait été engagé dès l'origine en CDI.

En revanche, l'indemnité compensatrice de préavis doit être calculée **en tenant compte du montant des salaires que le salarié aurait perçus** s'il avait travaillé pendant son préavis, **en tant que salarié permanent de l'entreprise.**

Cass. Soc. 8 février 2023, n°21-17.971

3. Partage de la valeur : un projet d'accord trouvé entre les partenaires sociaux

La négociation entreprise sur le partage de la valeur depuis plusieurs mois est arrivée à son terme le 10 février 2023 et le projet d'ANI est désormais soumis à signature jusqu'au 22 février 2023.

Au 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés seraient tenues de mettre en place au moins un

dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement...) lorsqu'elles réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du Chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Le projet impose à chaque branche professionnelle **l'ouverture d'une négociation avant le 30 juin 2024 visant à mettre à disposition des entreprises de - 50 salariés un dispositif de participation** facultatif dont la formule pourrait déroger à la formule légale dans un sens favorable comme défavorable.

Les accords de participation, d'intéressement des entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'au moins un Délégué syndical, **devraient comporter une clause visant à prendre en compte les résultats** de l'entreprise réalisés en France et **présentant un caractère exceptionnel**.

Serait supprimée la règle reportant de 3 ans l'obligation de mettre en place la participation en présence d'un accord d'intéressement.

Il sera également possible de placer la **prime PPV dans un plan d'épargne salarial** ou retraite ainsi que d'octroyer deux primes PPV chaque année dans la limite du plafond prévu.

Projet d'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise

4. L'avis d'inaptitude reçu fait obstacle à une procédure de licenciement pour faute

L'employeur qui engage une procédure de licenciement pour faute à l'encontre de son salarié en arrêt de travail ne peut pas poursuivre cette procédure disciplinaire lorsqu'au cours de la procédure de licenciement le salarié reçoit un avis d'inaptitude. En effet, les règles du licenciement du salarié déclaré inapte sont d'ordre public et font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude.

L'employeur face à cette situation doit abandonner la procédure de licenciement pour faute pour engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Cass. Soc 8 février 2023 n°21-16258

5. Une activité sportive intensive pendant un arrêt de travail et l'obligation de loyauté

Pendant un arrêt de travail, le salarié reste soumis à une obligation de loyauté (cette obligation interdit au salarié de causer du tort à son employeur en exerçant une concurrence déloyale ou en violant une clause de confidentialité).

L'exercice d'une « activité sportive intensive » pendant un arrêt de travail, en l'espèce « 14 compétitions », ne constitue pas en soi un manquement à l'obligation de loyauté sauf à démontrer un préjudice au détriment de l'employeur.

L'aggravation de l'état de santé du salarié dû à cette activité sportive qui n'est pas démontré en l'espèce ou encore le maintien intégral du salaire pendant ces arrêts de travail ne peuvent constituer un préjudice à l'employeur et donc une violation du principe de la loyauté dans les relations de travail.

Cass. Soc 1er février 2023 n°21-20526

6. La compensation de la perte de salaire pour un salarié en temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est un dispositif qui permet au salarié d'effectuer moins d'heures de travail effectif mais de conserver une partie sa rémunération à la suite d'une maladie ou d'un accident de travail.

En effet, la rémunération du salarié dans cette hypothèse est partagée d'une part par l'assurance maladie qui lui verse des indemnités journalières de sécurité sociale pour le temps non travaillé et d'autre part par l'employeur qui lui verse un salaire pour les heures effectuées en temps partiel dans son entreprise.

Mais si l'assurance maladie cesse de verser les IJSS, le salarié peut-il réclamer à son employeur le paiement des salaires correspondant aux périodes non travaillées ? selon la Cour de cassation l'employeur n'a pas à compenser la perte de salaire liée à la partie non travaillée.

Cass. Soc 8 février 2023 n°21-16433

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent en principe obligatoirement applicables des accords et avenants pour toutes les entreprises se situant dans le périmètre défini, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Boissons : Distributeurs conseils hors domicile Salaires minima	Avenants n° 2022/3 et 2022/4, 26 sept. 2022 (v. Bull. 417 p. 7306)	Arr. 2 janv. 2023 : JO, 19 janv
Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales Salaires minima au 1er novembre 2022	Avenant n°129, 18 oct. 2022 (v. Bull. 415 p. 7395)	Arr. 5 janv. 2023 : JO, 19 janv
Boulangerie-pâtisserie industrielle Régime de prévoyance : cotisations des salariés non-cadres	Avenant 10 déc. 2020	Arr. 13 déc. 2022 : JO, 6 janv. 2023
Charcuterie de détail Régime de frais de soins de santé : ouverture facultative aux ayants droit du salarié et cotisations	Avenant n° 42, 28 avr. 2021	Arr. 13 déc. 2022 : JO, 19 janv. 2023
Coiffure Prime d'ancienneté Salaires minima	Avenant n°45, 26 oct. 2022 (v. Bull. 416 p. 7360) 31 janv. Avenant n°45, 26 oct. 2022 (v. Bull. 416 p. 7361)	Arr. 9 janv. 2023 : JO,
Grains : Transformation Régime de prévoyance : majoration du taux de cotisation au 1er janvier 2023 Régime d'indemnisation des absences pour maladie et accident du travail	Avenant n°21, 29 juin 2022	Arr. 13 déc. 2022 : JO, 19 janv. 2023 Arr. 13 déc. 2022 : JO, 19 janv. 2023
Œufs et industries en produits d'œufs Salaires minima 2022	Accord 21 sept. 2022	Arr. 16 janv. 2023 : JO, 31 janv
Restauration rapide Régime de prévoyance : garantie incapacité de travail	Avenant n°9, 3 juin 2022	Arr. 13 déc. 2022 : JO, 6 janv. 2023