



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

OCTOBRE 2023

EDITO



Le mois d'octobre a été marqué par la réunion de l'ensemble des organisations syndicales et patronales pour la Conférence sociale qui s'est tenue le 16 octobre au Conseil Économique, Social et Environnemental. A cette occasion, la Première ministre a pu exposer la feuille de route gouvernementale en matière sociale et ce faisant, a donné quelques jalons de la politique à venir. Notre « une » revient sur l'un de ces annonces phares : la refonte prochaine de l'index d'égalité professionnelle.

S'agissant du « Coin du praticien », il est consacré à l'actualité de l'action en résiliation judiciaire. La chambre sociale de la Cour de cassation a en effet rendu le 27 septembre dernier un arrêt important en la matière, qui nous permet de rappeler les contours de cette action particulière.

Vous retrouverez également dans ce numéro les dernières actualités législatives, réglementaires et jurisprudentielles en droit social.

Bonne lecture à tous !

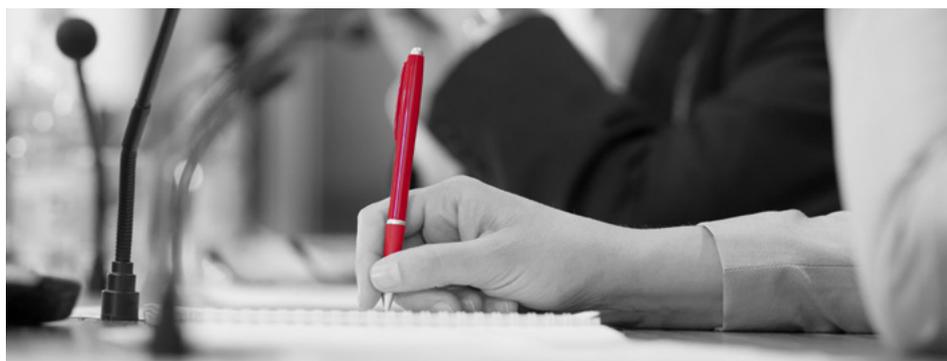
L'équipe droit social d'ADVANT Altana

Mickaël d'Allende interviendra le 17 novembre prochain à l'occasion du colloque organisé par Planète social sur le thème : « rémunération et restructuration ». Il animera la table ronde « restructuration, mise en cause d'accords collectifs et garantie de rémunération ». N'hésitez pas à vous inscrire en cliquant sur le lien suivant :

[Inscription Colloque « Rémunération et restructuration » 17 novembre 2023 - Cercle de l'Union Interalliée !](#)

À LA UNE

REFONTE DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : PROJET ET TRAVAUX



1

La Conférence sociale qui s'est tenue le 16 octobre dernier au Conseil économique, social et environnemental (CESE) s'est conclue notamment par l'annonce d'une refonte de l'index de l'égalité professionnelle.

Créé en 2018 par la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index d'égalité femmes/hommes se compose de quatre ou cinq critères selon les effectifs de l'entreprise, à savoir (a) écart de rémunération hommes / femmes, (b) écart de taux d'augmentations individuelles et de (c) taux de promotions (pour les entreprises de plus de 250 salariés), (d) nombre de salariées augmentées à la suite d'un congé maternité et (e) parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

Depuis le 1^{er} mars 2020, le calcul de leur index de l'égalité professionnelle est devenu obligatoire pour toute entreprise de cinquante salariés et plus. Ses résultats doivent être publiés sur son site Internet. A cette obligation de transparence s'est ajoutée une obligation de résultat : les entreprises doivent atteindre un index égal ou supérieur à soixante-quinze points (sur un total de cent points), dans un délai maximal de trois ans.

Cet index a été vivement critiqué pour son manque d'efficacité dès lors que des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes subsistent. En 2021, à profession identique exercée au sein d'un même établissement employeur, l'écart de salaire selon le sexe demeurait à 4,3% (Insee).

Dans ce contexte, la Première ministre a annoncé le 16 octobre l'ouverture d'une concertation interprofessionnelle pour repenser cet outil. L'ambition est d'enrichir l'index de l'égalité professionnelle, notamment sur les plans de la transparence et de la fiabilité, et ce, dans un délai de dix-huit mois.

Des propositions ont d'ores et déjà été formulées. Parmi celles-ci figurent :

- la modification du seuil d'assujettissement de cinquante salariés de l'index ;

- la création d'un outil d'auto-évaluation pour les petites et moyennes entreprises, afin qu'elles puissent également mesurer les éventuelles discriminations salariales existant en leur sein ;
- la création d'un indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes parmi les 10% des rémunérations les plus faibles ;
- l'amélioration de l'indicateur portant sur les taux de promotion, en y incluant par exemple le montant des revalorisations liées aux promotions.

LE COIN DU PRATICIEN

RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL : RAPPEL DES RÈGLES À L'AUNE DE LA DÉCISION DU 27 SEPTEMBRE 2023, N° 21-25.973

Dans une décision en date du 27 septembre 2023, la Cour de cassation est venue préciser qu'une action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a pas été rompu et quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande.

L'occasion pour la newsletter de ce mois de faire un bref rappel des règles sur les conséquences de cette action sur le contrat de travail (1) et les manquements susceptibles de la fonder (2).

1. Les conséquences de la résiliation judiciaire sur le contrat de travail

Lorsque l'employeur commet des manquements graves à l'encontre de son salarié, celui-ci peut s'estimer contraint de quitter l'entreprise. Il peut pour cela demander au Conseil de prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

A la différence de la prise d'acte où le salarié cesse de travailler, dans le cadre de la résiliation judiciaire, ce dernier continue de travailler jusqu'à ce que la juridiction rende son jugement. Durant cette période, l'employeur conserve également le droit de rompre le contrat de travail. Les cas de figure sont donc multiples.

Ainsi :

- lorsque le contrat de travail est toujours en cours :

- si le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat, la rupture du prendra effet à la date de

la décision et non à la date de saisine du juge : la Cour de cassation rappelle de manière constante que la date d'effet de la résiliation judiciaire ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce (v. *not. Cass. soc., 22 juin 2022, n° 20-21.411*) ;

- si le juge ne prononce pas la résiliation judiciaire, le salarié continuera à exercer ses fonctions dans les conditions habituelles.

- lorsque le contrat de travail a déjà été rompu :

- par un licenciement intervenu au cours de la procédure, alors le juge devra se prononcer sur la validité du licenciement et ce, après s'être prononcé sur la résiliation judiciaire ;
- par une démission ou un départ volontaire à la retraite, l'action en résiliation judiciaire devient alors sans objet si le contrat est déjà rompu à l'initiative du salarié. Celui-ci pourra cependant obtenir réparation si les griefs sont établis ;
- par une rupture conventionnelle alors cette demande, même antérieure, devient là-encore sans objet.

2. Appréciation de la notion de manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail

Pour que soit retenue la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, les **manquements** de ce dernier **doivent rendre**

impossible la poursuite de la relation contractuelle.

L'estimation du degré de gravité des torts de l'employeur peut s'avérer délicate et ce, surtout lorsque les faits reprochés sont anciens.

En 2021, la Chambre sociale a jugé que le **bien-fondé d'une demande de résiliation judiciaire devait être analysé au regard de l'ensemble des griefs invoqués par le salarié et ce quelle que soit leur ancienneté** (Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-18.533).

Cette position est confirmée par l'arrêt du 27 septembre qui précise, en outre, que **l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la**

demande et ce, tant que ce contrat n'a pas été rompu. La Cour de cassation tranche ainsi explicitement pour une imprescriptibilité de l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail, tant que ce dernier perdure.

Notons que si l'ancienneté des faits reprochés ne peut désormais plus faire obstacle à la mise en œuvre de l'action en résiliation judiciaire, elle continue en revanche à être prise en considération pour apprécier la gravité des torts allégués.

La position de la Cour de cassation reste sur ce point constante : le degré de gravité doit être apprécié au regard notamment de la bonne foi de l'employeur, des circonstances indépendantes de sa volonté, du caractère ponctuel ou récurrent du manquement, du degré de ce manquement, de son éventuelle régularisation, etc.

JURISPRUDENCES



● **Cass. soc., 27 sept. 2023, n°20-22.465** : la requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail ne peut s'opérer qu'au moyen d'un examen consciencieux des stipulations contractuelles liant les parties.

● **Cass. soc., 4 oct. 2023, n°21-25.452, n°22-18.21** : des photographies partagées sur un compte Messenger peuvent être produites en justice dès lors qu'elles sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et que leur production est proportionnée au but poursuivi.

● **Cass. soc., 4 oct. 2023, n°21-25.421** : les infractions routières au volant du véhicule de fonction, mais commises sur le trajet du travail et sans conséquences sur l'outil de travail et les obligations du salarié ne se rattachent pas à sa vie

professionnelle et ne peuvent pas justifier un licenciement disciplinaire.

● **Cass. soc., 18 oct. 2023, n°22-18.852** : l'existence, notwithstanding un chiffre d'affaires en hausse, de résultats d'exploitation déficitaires depuis trois années, ne suffit pas à justifier un licenciement économique car n'est pas caractérisé le caractère sérieux et durable des pertes d'exploitation.

● **Cass. soc., 11 oct. 2023, n°22-16.853** : notwithstanding la délivrance de bulletins de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire qu'il invoque et celui-ci ne peut pas résulter de la seule remise de chèques à l'ordre du salarié, laquelle n'a valeur libératoire pour le débiteur que sous réserve d'encaissement effectif par le salarié.

● **Cass. 2^e civ., 19 oct. 2023, n°21-22.379** : la saisine de la Commission de recours amiable (CRA) pour une action en inopposabilité contre une décision de la CPAM en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, ne constitue pas une demande en justice et ne permet pas d'interrompre le délai de prescription quinquennal prévu à l'article 2224 du Code civil ;

● **Cass. soc., 25 oct. 2023, n°22-21.845, n°21-24.161** : le salarié temporaire peut prétendre au paiement par l'ETT de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime PEPA) mise en place dans l'entreprise utilisatrice au profit de ses salariés permanents, quand bien même il a déjà perçu la prime mise en place par l'ETT pour son propre personnel.



ACTUALITÉ ÉQUIPE

- Dany Luu est intervenu auprès du Master 2 Droit des affaires de l'université d'Amiens les 6 et 31 octobre 2023 pour présenter le comité social et économique (CSE), la pratique des expertises dans le cadre des procédures d'information-consultation au sein de celui-ci.
- Mickaël d'Allende a participé le 7 octobre 2023 à la remise des diplômes des promotions étudiantes 2022-2023 du centre du droit de l'entreprise de Montpellier. Les avocats d'Advant Altana ont été très heureux de parrainer le centre et ses brillants étudiants !
- Mickaël d'Allende a participé à un ouvrage collectif sur « *Le Guide de la rupture du contrat de travail 2024-2025* » élaboré sous la direction du Professeur Bernard Teyssié et publié chez LexisNexis le 11 octobre 2023. Il a notamment rédigé la mise à jour des fiches relatives aux ruptures intervenant dans le cadre d'un accord de méthode, d'un PSE ainsi que celles intervenant dans un contexte de transfert d'entreprise. Mickaël d'Allende a également mis à jour la fiche relative aux contentieux en matière de licenciement économique.
- Mickaël d'Allende a dispensé un cours sur le thème de la rémunération aux étudiants du DJCE de Montpellier le 19 octobre 202.
- Mickaël d'Allende interviendra à la conférence annuelle du CBBA-Europe (Cross Border Benefits Alliance) sur le thème de la protection sociale et des avantages sociaux en période de crise à Bruxelles le 15 novembre 2023. Il participera plus particulièrement à la conférence sur le thème « *équilibre flexibilité et réglementation : de nouvelles méthodes de travail* ». N'hésitez pas à vous inscrire en cliquant sur [le lien](#) !

4/4

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

www.advant-altana.com

