

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
11 janvier 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Participants :

En distanciel

Frederic ORDENER (AVIAPARTNER)
Virginie LEMAIRE (AIR FRANCE)
Hugo CHAUVEAU (EASYJET)
Laura PIQUERAS (EASYJET)
Faycal SASSI (TRANSDEV)
Alexa MILANINI (SIGNATURE FLIGHT)
Julie ACCIARI (SERVAIR)
Juliette VACHON (GEH)
Maureen BALAGUER (AMERICAN AIRLINES)
Özlem ALANKAYA (CORSAIR)

En présentiel

Patricia FAVRET (ALYZIA)
Hélène CLAVE (FNAM)
Liete DA COSTA (FNAM)
Sonia SELLOU (FNAM)
Claire DUPIRE (FNAM)
Alexandra RIBEIRO (FNAM)

Rappel de l'ordre du jour :

1. Tour de table

- Climat social

2. Négociations de branche

- GT paritaire concernant les écarts entre les salaires minima hiérarchiques et ouverture des négociations sur les salaires minima hiérarchiques en janvier 2024
- Extension des accords de fusion des branches
- Fonds d'investissement de l'usure professionnelle

3. Actualités Emploi-Formation

- Signature de l'avenant à l'accord Pro-A
- Air'EDEC

4. Actualité juridique sociale

- Loi sur le plein emploi du 18 décembre 2023

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
11 janvier 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

- Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques
- Revirement de jurisprudence de l'Assemblée plénière sur la recevabilité d'une « preuve déloyale »

Dossier	Décisions
Point 1 : Tour de table autour du climat social	ALYZIA / Groupe 3S Début des négociations annuelles obligatoires dans les principales filiales, notamment Roissy et Orly. Tendance à 2,5% d'augmentation générale et mesures sur les parcours professionnels afin de détasser certains coefficients, notamment les agents de maîtrise. AVIAPARTNER Clôture des négociations annuelles obligatoires 2023 en décembre dernier. Tendance entre 1,5 et 2% d'augmentation générale et versement de PPV d'un montant d'au moins 300€. Quelques mesures sur la prise en charge des frais de transports et des paniers repas. Signature sur toutes les structures sauf dans une escale (celle de Bordeaux). EASYJET Climat social assez calme : pas de grosses négociations en cours. Quelques tensions avant Noël avec les PNC mais elles ont été résolues. La NAO PNT débutera probablement fin mars/début avril. GEH NAO achevées (elles ont traditionnellement lieu au dernier trimestre de chaque année) : augmentation générale aux alentours de 2,5% ainsi que des mesures concernant les accessoires de salaire (IKV, indemnités nettoyage). Climat sain et calme. AMERICAN AIRLINES Climat social plutôt calme. Les NAO 2024 débuteront à la mi-février pour les négociations avec les syndicats. CORSAIR Climat social assez calme.

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
11 janvier 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	Dans l'attente des élections professionnelles pour commencer les négociations annuelles obligatoires (un contentieux est en cours devant le tribunal judiciaire). SERVAIR Rien de particulier. Climat social assez calme. Les NAO débuteront en février/mars pour les filières parisiennes. Climat social assez calme sauf pour l'ACNA où l'accord sur les classifications n'a pas été signé, on va donc appliquer la table de concordance. Une OS a réalisé un score de 54% aux élections professionnelles : le SLICA (syndicat proche des revendications de la CGT, présent sur toutes les filiales : https://slica.fr/). TRANSDEV Climat social plutôt calme. Les tensions persistent sur le fret, quelques élus de la CGT perturbant l'activité. AIR France Les négociations salariales vont démarrer le 17 janvier prochain.
Point 2 : Négociation de branche	• Ouverture d'une négociation salariale (cf présentation) Augmentation du Smic au 1er janvier 2024 de 1,13%, le portant à 1 766, 92 euros bruts mensuels, soit 11,65 euros bruts horaires (arrêté du 20 décembre 2023, JORF du 21 décembre), le premier coefficient est donc en-dessous du Smic. Calendrier de négociation : au moins 3 réunions paritaires : - 18 janvier : première réunion avec les syndicats - 23 janvier : CPPNI - 20 février : CPPNI (que l'on espère conclusive). • Extension des accords de fusion des branches - L'accord d'accompagnement a été étendu sans réserve d'extension. - L'avenant de révision de la CCN TAPS a été étendu avec des réserves d'extension qui portaient sur des mesures existantes et non modifiées. ➔ Les deux accords entreront ainsi en application à compter du 31 janvier 2024 pour les entreprises adhérentes et non adhérentes.

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
11 janvier 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	• Ouverture d'une négociation sur la pénibilité Rappel : les branches ont l'obligation d'ouvrir une négociation pour établir la liste des métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels (dits « ergonomiques ») tels que définis ci-dessous : « I. -Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à : 1° Des contraintes physiques marquées : a) Manutentions manuelles de charges ; b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; c) Vibrations mécaniques ». Cette négociation permettra ensuite aux entreprises concernées de bénéficier du fonds pour financer des actions de prévention, des formations voire de reconversions professionnelles. → Ouverture de la négociation en mars 2024, après la négociation sur les SMH (les négociations devant être achevées jusqu'au 30 mai 2024 pour bénéficier des fonds dès 2024). → CORSAIR : des négociations sur la pénibilité vont également être ouvertes en interne avec une attention particulière pour la maintenance.
Point 3 : Actualité Emploi/Formation	• Signature de l'avenant à l'accord Pro-A - L'avenant à l'accord Pro-A a ainsi été signé le 14 décembre par la Fnam, la CFDT, la CFE-CGC et la CGT. - La Fnam a réalisé les formalités de dépôt et d'extension. Il a été convenu dans un second temps de réfléchir en groupe de travail employeurs sur les nouvelles certifications pouvant être intégrées afin de répondre aux besoins de certaines entreprises. • Air'EDEC - Cartographie des métiers par bassin d'emploi : communication AKTO/FNAM/OPMQA dès fin janvier. Des webinaires entreprises et partenaires seront organisés dès février afin de faire connaître l'outil et permettre son appropriation. - Sur l'outil immersif de promotion des métiers adapté aux différents publics : validation en cours des métiers à promouvoir en priorité avec liste des vidéos à produire et définition des lieux de tournage (Appui AIR EMPLOI et AFMAE).

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
11 janvier 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	- Validation d'un avenant à l'accord cadre au COPIL du 18 janvier 2024 avec une proposition de vision prospective de certains métiers de la branche à définir, doter la branche d'un outillage RSE (stratégie des emplois et des compétences pour la transition écologique).
Point 4 : Actualité juridique sociale	• Adoption de la loi « plein emploi » le 18 décembre 2023 Plusieurs nouveautés : - Création de France travail, remplaçant Pôle emploi au 1er janvier 2024 ; - Inscription généralisée et contrat d'engagement pour les personnes sans emploi ; - Mesures concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap. • Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques (cf. présentation jointe) - Les députés ont adopté le 6 décembre 2023 en première lecture la proposition de loi permettant les testing visant à mesurer les discriminations – le texte est en cours d'examen au Sénat. • Revirement de jurisprudence de l'Assemblée plénière sur la recevabilité d'une « preuve déloyale » Cour de cassation, Assemblée plénière, 22 décembre 2023, n°20-20.648, 21-11.330 (cf. présentation jointe)

Prochaine réunion : **Jeudi 8 février 2024** de 10h00 à 11h30

Pièce jointe : Le support de présentation



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses *Métiers*

Commission sociale
Jeudi 11 janvier 2024

Ordre du jour

1. Tour de table

- Climat social

2. Négociations de branche

- GT paritaire concernant les écarts entre les salaires minima hiérarchiques et ouverture des négociations sur les salaires minima hiérarchiques en janvier 2024
- Extension des accords de fusion des branches
- Ouverture d'une négociation sur la pénibilité

3. Actualités Emploi-Formation

- Signature de l'avenant à l'accord Pro-A
- Air'EDEC

4. Actualité juridique sociale

- Loi sur le plein emploi du 18 décembre 2023
- Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques
- Revirement de jurisprudence de l'Assemblée plénière sur la recevabilité d'une « preuve déloyale »

Point 1 : Tour de table

1 – Tour de table

- Climat social

Point 2 : Négociation de branche

2. Négociations de branche

▪ Négociations sur les salaires minima hiérarchiques :

Pour rappel : engagements dans l'avenant n°98 sur les salaires 2023 de :

- maintenir les écarts en euros des SMH pour la négociation 2024 ;
- mener une « étude globale sur les écarts entre les salaires minima hiérarchiques en fonction des emplois ».

1. Etude sur les écarts entre les salaires minima hiérarchiques :

Plusieurs groupes de travail employeurs se sont tenus le 24 octobre, les 15 et 29 novembre, le 13 décembre.

Deux groupes de travail paritaires se sont tenus le 23 novembre et le 19 décembre 2023.

2. Négociations salariales

Les négociations salariales seront ouvertes quant à elles en janvier 2024 : 1ere réunion avec les syndicats prévue le 18 janvier.

Augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2024 de **1,13%**, le portant à **1 766, 92 euros bruts mensuels**, soit 11,65 euros bruts horaires (arrêté du 20 décembre 2023, JORF du 21 décembre).

Le premier coefficient (coef. 160) est en dessous du Smic.

Rappel du contexte des précédents avenants salariaux

- Rappel des grilles salariales prévues par l'avenant n°98 d'avril 2023 :

1er février 2023		
Coefficient	Euros	Ecart en euros
160	1729	
165	1739	10
175	1749	10
185	1769	20
190	1779	10
195	1799	20
200	1809	10
220	1849	40
235	1944	95
245	1964	20
260	2064	100
270	2134	70
290	2284	150
295	2304	20
300	2484	180
360	2814	330
420	3264	450
510	3944	680
600	4624	680
750	5754	1130

A la date d'augmentation du SMIC (1e mai 2023)		
Coefficient	Euros	Ecart en euros
160	1 760	
165	1 770	10
175	1 780	10
185	1 800	20
190	1 810	10
195	1 830	20
200	1 840	10
220	1 880	40
235	1 975	95
245	1 995	20
260	2 095	100
270	2 165	70
290	2 315	150
295	2 335	20
300	2 515	180
360	2 845	330
420	3 295	450
510	3 975	680
600	4 655	680
750	5 785	1130

2. Négociations de branche

▪ Rappel de la grille de classifications de la CCN TAPS

Pour rappel, l'accord du 19 juillet 2022 relatif aux classifications a supprimé 4 coefficients correspondant à la CSP des ouvriers / employés :

- coefficient 170 ;
- coefficient 180 ;
- coefficient 210 ;
- coefficient 215.

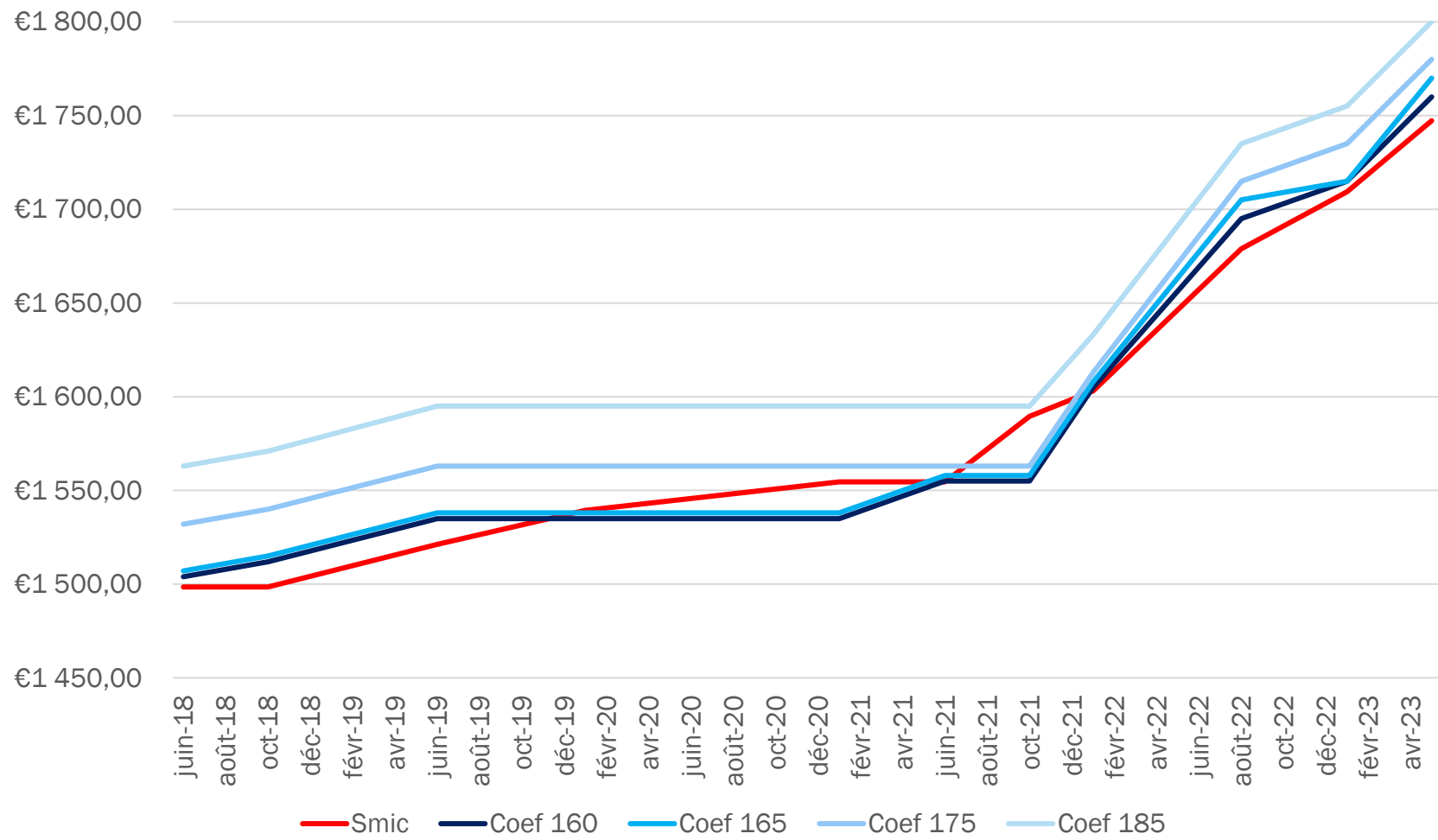
Le coefficient 160 correspond désormais à un coefficient « d'entrée de grille » (pendant 12 mois contre 18 mois auparavant).

La grille de classifications actuellement applicable correspond donc à 20 coefficients :

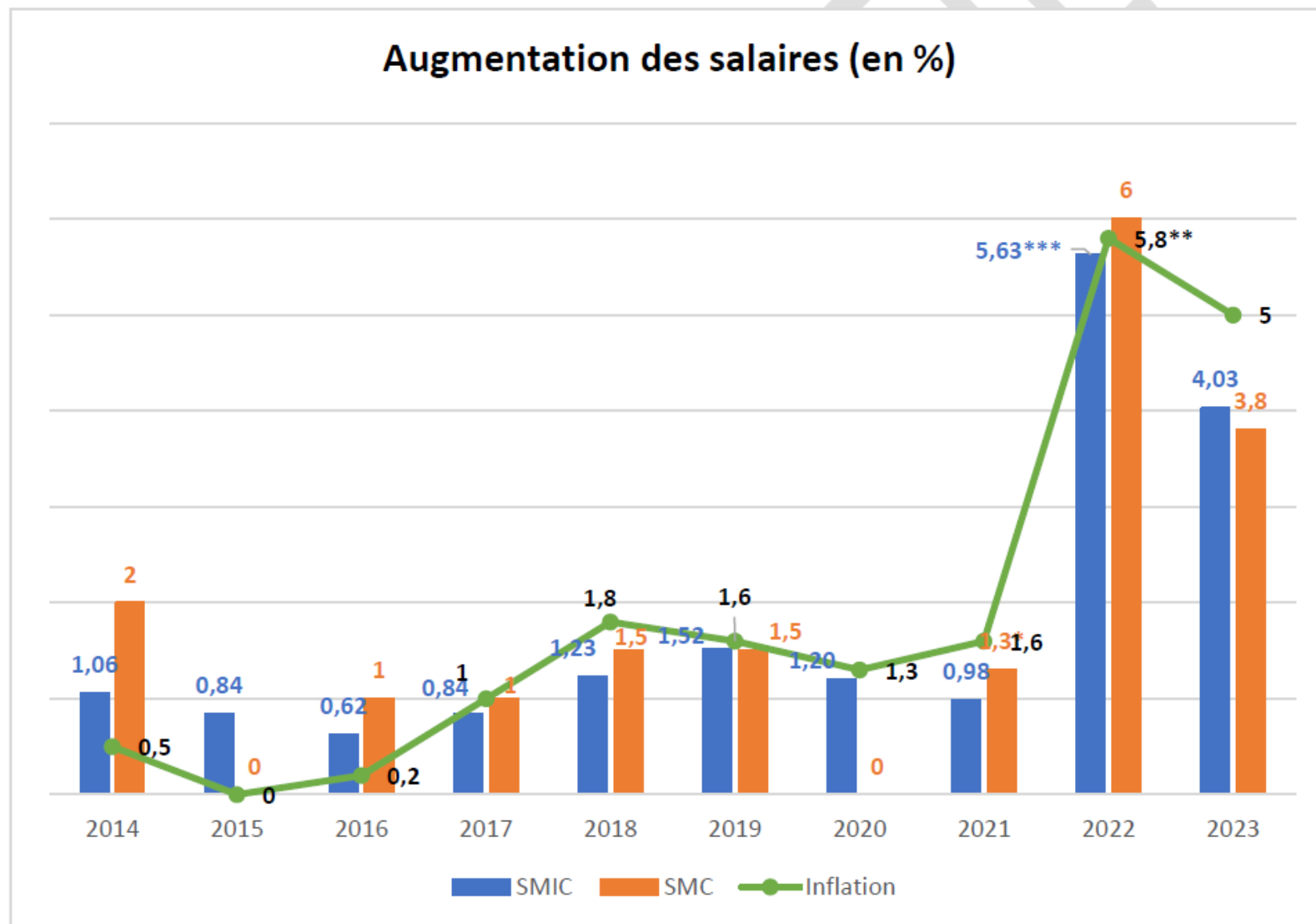
- 8 pour les ouvriers/employés ;
- 6 pour techniciens et agents de coordination / d'encadrement ;
- 6 pour les cadres.

Rappel du contexte des précédents avenants salariaux

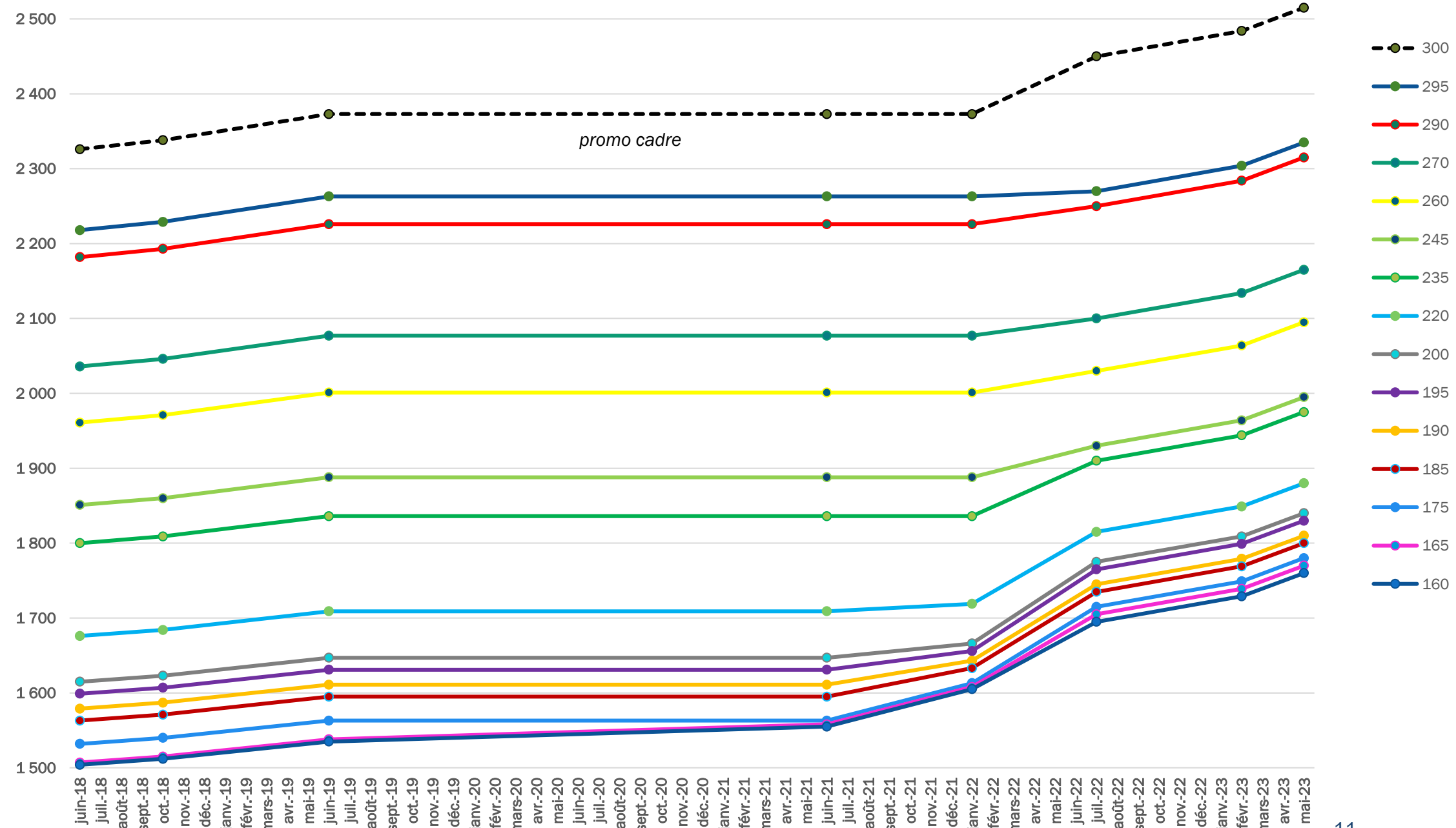
Comparaison de l'évolution du Smic et des 4 premiers niveaux de SMH entre 2018-2023



Augmentation des SMH en comparaison avec l'augmentation du SMIC et de l'inflation – inflation 2023 à relativiser, plutôt égale à 3,7% selon les derniers chiffres de l'INSEE

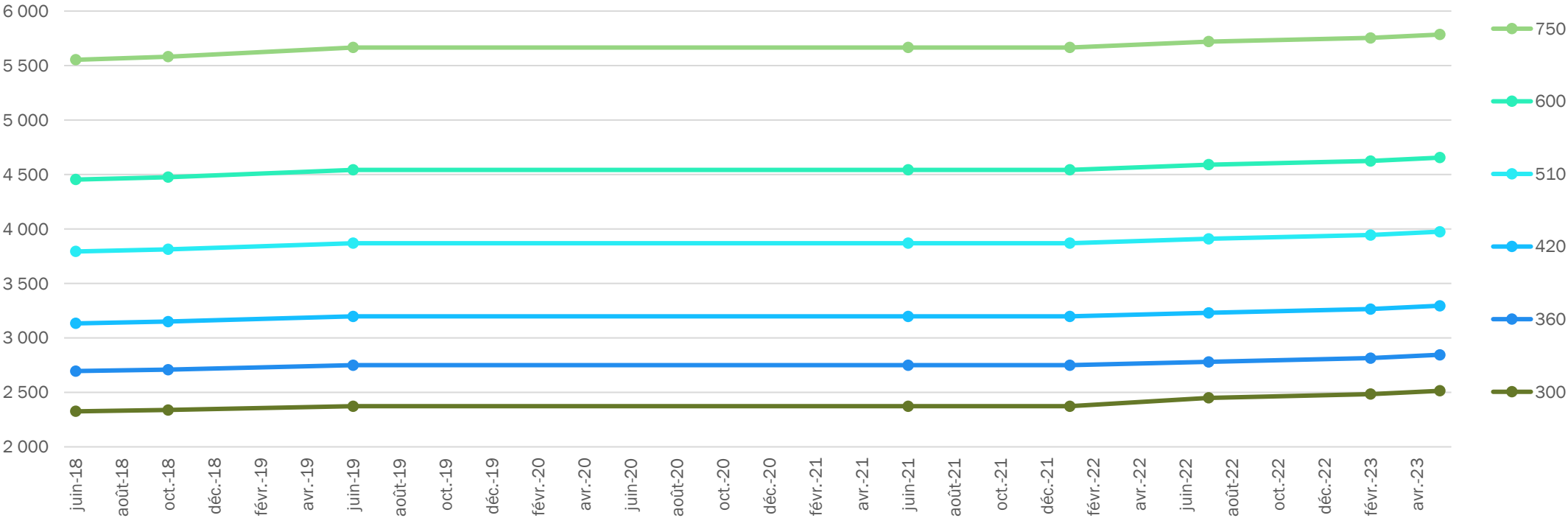


Evolution des salaires minima conventionnels depuis 2018 – personnel non-cadre et cadres coef. 300



Evolution des salaires minima conventionnels du personnel cadre depuis 2018

Cadres



2. Négociations de branche

- Extension des accords de fusion des branches

Les deux accords de fusion de la CCN TAPS (avenant de révision et accord sur les mesures d'accompagnement du 25 avril 2023) ont été étendus par un arrêté du 8 décembre publié au JORF du 15 décembre 2023.

L'accord sur les mesures d'accompagnement est ***étendu sans réserve d'extension***.

L'avenant de révision de la CCN TAPS ***a été étendu*** avec des réserves et exclusions d'extension sur des mesures déjà existantes dans la CCN non modifiées (notamment concernant les élections professionnelles et le droit syndical), tel que présenté à la dernière commission sociale de décembre.

Les deux accords entreront ainsi en application à compter du 31 janvier 2024 pour les entreprises adhérentes et non adhérentes.

2. Négociations de branche

- Ouverture d'une négociation sur la pénibilité

Rappel : il s'agit d'une **nouvelle obligation de négocier** prévue par la loi de finance rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023 – codifié à l'article L.4163-2-1 C. trav. :

*« Les branches professionnelles engagent, dans les deux mois suivant la promulgation de la présente loi, une négociation en vue d'aboutir à **l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4163-2-1 du même code.** Pour les dépenses engagées en 2023, le fonds établit ses orientations mentionnées à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale en se fondant sur les données disponibles relatives à la sinistralité et aux expositions professionnelles ».*

Les facteurs de risques professionnels (art. L.4161-1, I, 1° C. du trav.) :

« I. -Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

a) Manutentions manuelles de charges ;

b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

c) Vibrations mécaniques ».

→ L'obligation de négocier ne concerne que la liste des métiers et des activités exposés à ces trois facteurs de risques exclusivement.

2. Négociations de branche

▪ Que doit contenir l'accord ?

L'accord doit contenir une liste de métiers ou d'activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Il peut également inclure des mesures de prévention des expositions à ces risques.

Seuls des accords de branche ou des accords interbranches peuvent établir ces listes. Elles ne peuvent être déterminées par recommandation patronale ou, au niveau de l'entreprise, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur. Par ailleurs, l'accord doit être explicitement nommé : « Accord relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L.4163-2-1 du code du travail. »

▪ Quels sont les métiers ou activités concernés ?

Les métiers ou activités concernés sont les métiers ou activités exposant particulièrement les salariés à un ou plusieurs des trois *facteurs de risques ergonomiques*. C'est à la branche, dans le cadre du dialogue social, de déterminer quels sont les métiers ou activités à cibler.

▪ Que faire après la conclusion de l'accord ?

Une fois l'accord conclu, il doit être déposé auprès des services de la Direction générale du travail (DGT) via la procédure habituelle de dépôt des accords. Pour permettre son suivi et sa bonne prise en compte par la CATMP pour l'établissement des orientations du fonds, *l'extension* de l'accord doit être demandée.

Source : Questions-Réponses du Ministère du travail 7

2. Négociations de branche

▪ A quoi sert cette liste établie par les branches ?

Cette liste de métiers permet d'identifier les métiers et activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques. Cette mesure s'intègre dans un nouveau dispositif, le **fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle** (FIPU), créé par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Ce fonds va permettre notamment de financer :

- Des entreprises, pour les aider à mettre en œuvre des actions de prévention et de sensibilisation à destination de leurs salariés ;
- Des organismes de prévention des branches, comme l'Organisme professionnel prévention bâtiment travaux publics (OPPBTP) ;
- Les commissions AT-Pro, pour que les salariés puissent bénéficier de congé de reconversion professionnelle.

Les listes de métiers élaborées par les branches permettront à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles qui gère le fonds de déterminer quels sont les métiers ou activités qui doivent bénéficier en priorité des financements du fonds. En outre, les listes de métiers permettront aux branches de mieux connaître les métiers particulièrement à risque et de proposer des mesures de prévention adaptées.

→ Ouverture de la négociation en mars 2024, après la négociation sur les SMH
(puisque les négociations doivent être achevées jusqu'au 30 mai 2024).

Point 3 : Actualité Emploi - Formation

3. Actualité emploi-formation

- Signature de l'avenant à l'accord Pro-A

Rappel : mise à jour de la liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A afin de modifier les numéros RNCP ainsi que certains intitulés de certifications, qui conditionnent leur application pour les entreprises.

L'avenant à l'accord Pro-A a ainsi été signé le 14 décembre par la Fnam, la CFDT, la CFE-CGC et la CGT.
La Fnam a réalisé les formalités de dépôt et d'extension.

Il a été convenu dans un second temps de réfléchir en groupe de travail employeurs sur les nouvelles certifications pouvant être intégrées afin de répondre aux besoins de certaines entreprises.

3. Actualité emploi-formation

- Air'EDEC

1. Cartographie des métiers par bassin d'emploi : communication AKTO/FNAM/OPMQA

Webinaires entreprises et partenaires seront organisées afin de faire connaître l'outil et permettre son appropriation.

2. Déployer un outil immersif de promotion des métiers adapté aux différents publics : validation en cours des métiers à promouvoir en priorité avec liste des vidéos à produire et définition des lieux de tournage (Appui AIR EMPLOI et AFMAE).

3. Validation d'un avenant à l'accord cadre au COPIL du 18 janvier 2024 avec proposition : vision prospective de certains métiers de la branche à définir, doter la branche d'un outillage RSE (stratégie des emplois et des compétences pour la transition écologique).

Concernant les travaux d'ingénierie de certification des métiers de piste, il a été validé par les membres de la CPNE PS le 12 décembre 2023 de les intégrer dans le budget Etudes et Recherches d'AKTO ; ces travaux seront dès lors menés avec l'appui et l'expertise du pôle Observatoire et Certifications d'AKTO en 2024 et ainsi sortis des actions menées dans le cadre de l'EDEC.

Point 4 : Actualité juridique sociale

4. Actualité juridique sociale

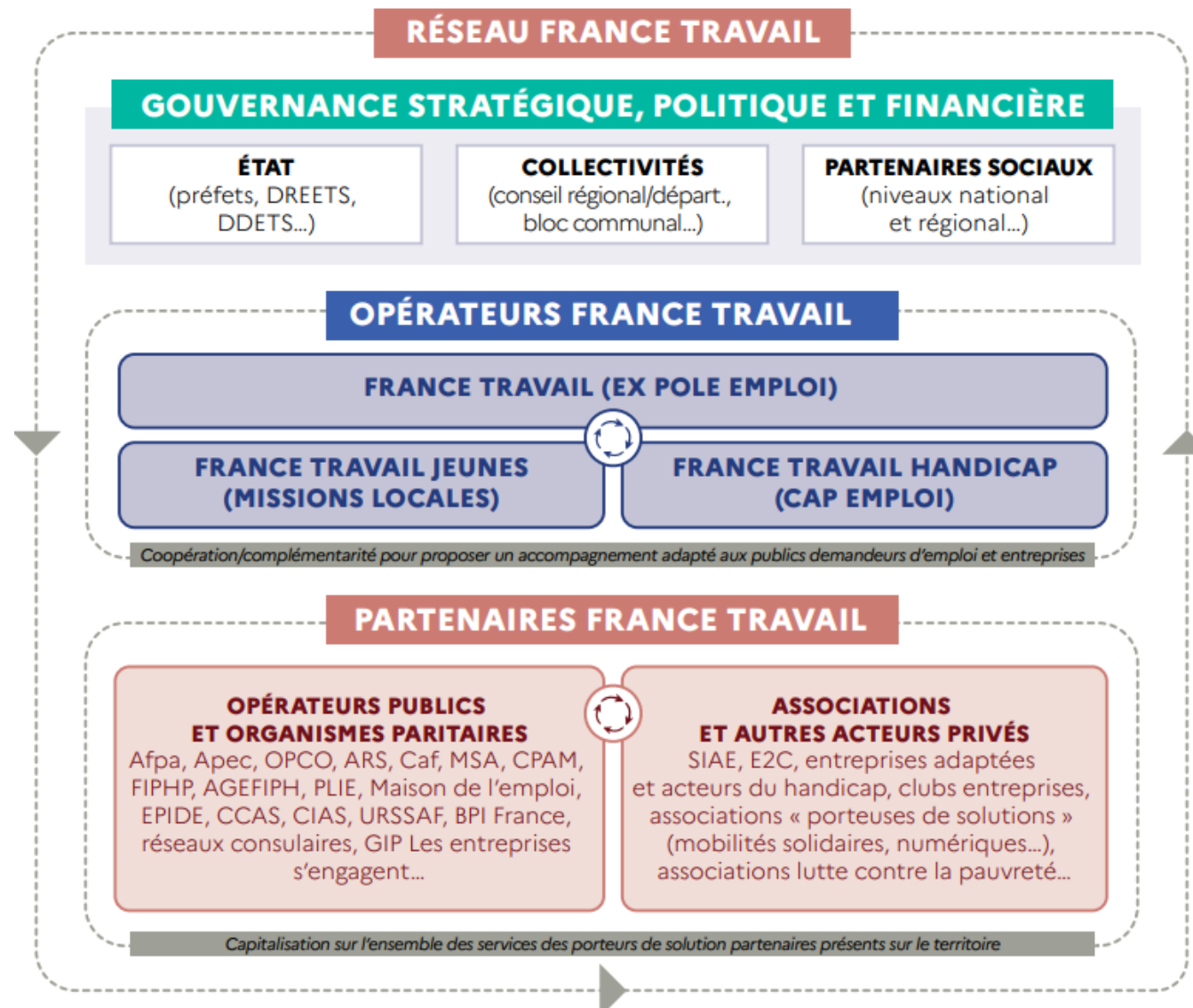
- Adoption de la loi « plein emploi »

- *Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, JORF du 19 décembre 2023*

Plusieurs nouveautés sont prévues :

- **Création de France travail, remplaçant Pôle emploi au 1^{er} janvier 2024** : cette réforme vise à regrouper au sein d'une même entité les différents acteurs de l'emploi notamment territoriaux (Cap emploi, les Missions locales, Conseils départementaux et Pôle emploi ...). France travail permettrait également d'améliorer la coopération entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion. La gouvernance sera tripartite entre représentants de l'Etat, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux.
- **Inscription généralisée et contrat d'engagement pour les personnes sans emploi** : au plus tard en 2025, qui concerne notamment les demandeurs d'emploi ainsi que les demandeurs ou bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active). Ils devront signer un contrat d'engagement, qui remplacera les dispositifs actuels (par exemple projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) pour Pôle emploi). Ce contrat d'engagement comportera « un plan d'action précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle » et une obligation d'au moins 15 heures d'activité par semaine pour les demandeurs d'emploi nécessitant un accompagnement ou les allocataires du RSA.
- **Mesures concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap** : les personnes non bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), mais titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité, auront désormais les mêmes droits que les titulaires d'une RQTH, sans passer par la MDPH.

4. Actualité juridique sociale



Source : Rapport de synthèse de la mission de préfiguration de « France Travail », avril 2023, remis par le Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, Thibaut Guilluy

4. Actualité juridique sociale

▪ Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques

Les députés ont adopté le 6 décembre 2023 en première lecture la proposition de loi permettant les testing visant à mesurer les discriminations – le texte est en cours d'examen au Sénat.

- Qu'est-ce que c'est ?

Un service dédié, placé sous l'autorité du Premier ministre, sera chargé « *d'œuvrer à la connaissance, à la prévention et à la correction des situations de discrimination, notamment en matière d'accès à l'emploi, au logement et aux biens et services publics ou privés* ».

Ses missions sont notamment de réaliser, dans des conditions déterminées par décret, à la demande de toute personne s'estimant victime d'une discrimination, des tests individuels de discrimination (pénal ou code du travail). Des précisions sont toutefois en attente.

- Quelles conséquences en cas de résultat du test « *laissant supposer* » l'existence de pratiques discriminatoires ?

- le service dédié informe l'entreprise et l'autorité administrative compétente (DREETS territorial) ;
- l'employeur engage alors une négociation sur « les mesures visant à prévenir ou corriger les discriminations » en vue de conclure un accord dans un délai de 6 mois à compter de la transmission du résultat du test. A défaut d'accord, l'employeur établit, dans le même délai, un plan d'action ayant le même objet, après avis du CSE. Si au terme du délai, la négociation est toujours en cours, l'autorité administrative peut décider de prolonger le délai de 3 mois afin de favoriser la conclusion de l'accord ou à défaut du plan d'action.
- L'accord ou le plan d'action est transmis sans délai à l'autorité administrative compétente qui peut adresser à l'employeur des observations sur le contenu de l'accord ou du plan d'action, après avoir recueilli l'avis du service dédié.

4. Actualité juridique sociale

- Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques

- Existe-t-il des sanctions ?

En l'absence d'accord conclu / de plan d'action défini, ou de transmission à l'autorité administrative compétente, ou si ceux-ci ne répondent pas aux exigences légales :

- Le résultat du test est *publié* au terme d'une procédure contradictoire,
- Risque d'amende administrative dont le montant ne peut excéder 1% de la masse salariale.

Dans un délai de 18 mois à 5 ans à compter de la transmission du résultat du test, l'entreprise peut faire l'objet d'un nouveau test. Si le résultat démontre l'insuffisance des mesures prises pour corriger les pratiques discriminatoires, l'amende administrative peut s'élever à 5% de la masse salariale.

4. Actualité juridique sociale

▪ Revirement de jurisprudence de l'Assemblée plénière sur la recevabilité d'une « preuve déloyale »

Cour de cassation, Assemblée plénière, 22 décembre 2023, n°20-20.648, 21-11.330

- Quels sont les faits reprochés ?

Des éléments de preuve ont été présentés par l'employeur pour justifier le licenciement pour faute grave d'un salarié :

- dans la 1^{ère} affaire : il s'agit d'enregistrements clandestins démontrant que le salarié avait expressément refusé de fournir à son employeur le suivi de son activité commerciale ;
- dans la 2^{nde} affaire : il s'agit d'une conversation privée dans laquelle un salarié tenait des propos injurieux à l'égard de son responsable hiérarchique (messagerie instantanée Facebook sur l'ordinateur professionnel).

- Réponse de la Cour de cassation :

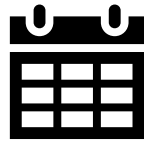
*« il y a lieu de considérer désormais que, dans un procès civil, **l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats**. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. »*

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel, considérant qu'elle n'a pas procédé au contrôle de proportionnalité précité.

- Quelle portée ?

Revirement total de la jurisprudence civile pourtant constante depuis un arrêt d'Assemblée plénière du 7 janvier 2011 (n°09-14.316 et 09-14.667).

Prochaine Commission sociale



Jeudi **8 février** 2024



De 10h à 12h00