

De: Marlene Prost
Envoyé: lundi 4 mars 2024 09:22
Objet: FNAM - Actualité Sociale janvier - février 2024



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses Métiers

Actualité sociale

Janvier - février 2024



Actualité législative

Actualités sur les arrêts du 13 septembre 2023 relatifs à l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail

Pour mémoire, dans trois arrêts du 13 septembre 2023 (n°22-17.340, n°22-17.638, n°22-10.529), la Cour de cassation considère désormais que les salariés en arrêts de travail pour AT-MP ou maladie non professionnelle acquièrent des congés payés, en application de dispositions et jurisprudences européennes.

Plusieurs arrêts de cour d'appel appliquent ce nouveau principe (dernièrement CA de Lyon, 26 janvier 2024, n°20/05547), mais des précisions juridiques étaient attendues notamment du Conseil constitutionnel et du législateur.

La décision QPC du Conseil constitutionnel

Les sages se sont prononcés le 8 février 2024 et considèrent que les dispositions de droit français écartées par la Cour de cassation sont conformes à la constitution.

En effet, "les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle" ne méconnaissent pas le droit au repos, le principe devant la loi et le droit à la protection de la santé.

Il convient néanmoins d'être attentif à la portée que le législateur accordera à cette décision qui juge conforme à la Constitution la loi française, cette dernière étant écartée par le juge judiciaire dans le cadre de son contrôle de conventionnalité.

Cette décision était très attendue pour encadrer et sécuriser la loi qui actera cette évolution jurisprudentielle européenne et nationale.

Une réforme législative imminente

Pour rappel, le véhicule législatif retenu pour porter cette évolution législative est le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire (« DDADUE ») en cours de navette parlementaire, qui sera modifié via des amendements gouvernementaux et qui devrait être adopté d'ici mi-mars. La ministre du Travail organisera à cette occasion des réunions bilatérales avec les organisations professionnelles (Medef, CMPE, U2P) et les organisations syndicales interprofessionnelles.

Selon les dernières informations du Medef, les services de la Ministre ont retenu les mesures suivantes :

- La limitation de l'acquisition de congés payés à 4 semaines, soit 24 jours, conformément au droit européen ;
- La possibilité de prévoir le report des congés payés dans la limite de à 15 mois à compter de la fin de période de prise des congés, pour ceux acquis pendant les arrêts de travail ;
- L'obligation pour l'employeur d'informer le salarié par tout moyen conférant date certaine, du nombre de jours de congés acquis en arrêt maladie et de la date jusqu'à laquelle ils doivent être pris.

Il convient néanmoins d'attendre l'adoption de la loi pour connaître les mesures définitives applicables.

Adoption de la loi « plein emploi » : France Travail remplace Pôle emploi

La loi pour le plein emploi, adoptée le 18 décembre 2023 (JORF du 19 décembre 2023), a prévu diverses nouveautés en matière sociale, notamment :

- **La création de France travail, remplaçant Pôle emploi au 1er 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, collectivités territoriales et partenaires sociaux.

- **L'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 le 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.
- **Les 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 procédure traditionnelle via la MDPH.



Actualité réglementaire

Publication du guide pratique sur les aides aux contrats en alternance 2024 par le ministère du Travail

Le ministère du travail a récemment publié une version actualisée de son guide pratique ([ici](#)) détaillant les différentes aides existantes et apportant des conseils pour en faciliter l'obtention.

Visant à « éviter aux entreprises les erreurs de saisie », il liste les différentes aides accessibles, les bonnes pratiques pour obtenir des aides sans difficulté et propose des conseils sur la rédaction d'avenants afin de s'assurer de la continuité des versements. Enfin, ce guide énumère les acteurs de la chaîne de contrôle ainsi que ceux à contacter en cas de besoin.

Mise à jour du BOSS suite à la loi de finances pour 2024

Le 22 janvier, le Bulletin officiel de la sécurité sociale a été mis à jour afin d'intégrer les nouveautés issues de la loi de finances pour 2024.

Diverses mesures dérogatoires ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2024 pour la prise en charge des frais de transports :

- **La prime de transport, exonérée dans la limite de 400 € par an** et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 700 € pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène (montants respectivement fixés à 600 et 900 € en Guadeloupe, à La Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte) ;

- **Le forfait mobilités durables, exonéré dans la limite de 700 € par an et par salarié** (900 € en Guadeloupe, à La Réunion, en Guyane, en Martinique et à Mayotte). En cas de cumul avec la prime de transport, le montant total exonéré est limité à 700 €, dans la limite de 400 € pour les frais de carburant ;
- **La prise en charge facultative (jusqu'à 75%) des frais d'abonnement de transport en commun** ou de service public de location de vélo, dans la limite de 25 % du coût de l'abonnement, en supprimant la condition de l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail. Le cumul de la prime de transport reste possible avec la prise en charge du prix des titres d'abonnement de transports en commun.
- **La prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique bénéficie du régime d'exonération** même si les conditions habituelles ne sont pas remplies (résidence ou lieu de travail non inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ou situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, utilisation du véhicule personnel indispensable en raison d'horaires de travail particuliers).



Actualité nationale et interprofessionnelle

Négociations en cours sur « le pacte de la vie au travail »

Les organisations professionnelles (Medef, CPME, U2P) et syndicales interprofessionnelles ont débuté les négociations dites « L1 » en janvier 2024, conformément à l'agenda social autonome fixé par les partenaires sociaux à la suite de la réforme des retraites.

Ces négociations portent notamment sur l'emploi des seniors, les transitions et reconversions professionnelles, et l'éventuelle création du CETU (compte épargne-temps universel).

Les objectifs côté patronal sont les suivants :

- Améliorer le taux d'emploi des seniors et favoriser l'allongement de la vie professionnelle (création d'un CDI sénior, favoriser le cumul emploi-retraite voire la retraite progressive) ;
- Faciliter le déploiement des mesures de prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle (via le FIPU – fonds d'investissement et de prévention de l'usure professionnelle) ;
- Optimiser et améliorer les dispositifs de transition et de reconversions professionnelles au service de l'emploi (simplifier voire supprimer certains dispositifs parfois trop nombreux et efficaces, et privilégier ceux qui sont adaptés aux besoins de filières, territoires et entreprises).

La création d'un CETU ne fait pas consensus chez les partenaires sociaux et a peu de chance d'aboutir.

L'accord ensuite conclu fera l'objet d'une transposition législative à l'automne 2024.



Actualité jurisprudentielle

Revirement de jurisprudence sur la recevabilité d'une « preuve déloyale »

Depuis l'arrêt AFP du 25 novembre 2020, une preuve illicite peut être recevable si elle est indispensable au succès de la prétention de celui qui s'en prévaut et si l'atteinte qui en résulte est strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523). Néanmoins, la Cour de cassation n'admettait pas la recevabilité d'une preuve obtenue de façon déloyale, notamment en recourant à un stratagème pour recueillir celle-ci (par exemple en filmant ou enregistrant des salariés à leur insu).

Dans deux arrêts du 22 décembre 2023, l'Assemblée plénière s'est prononcée sur la recevabilité d'une preuve déloyale pour justifier le licenciement pour faute grave de salariés (Assemblée plénière, 22 décembre 2023, n°20-20.648, 21-11.330).

La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en reconnaissant la validité d'une preuve obtenue de façon déloyale sous certaines conditions.

Précisions sur les arrêts et les décisions

Les éléments de preuve produits devant les juges sont les suivants :

- Dans la première affaire : il s'agit d'enregistrements clandestins démontrant l'insubordination du salarié qui avait expressément refusé de fournir à son employeur le suivi de son activité commerciale ;
- Dans la seconde 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 utilisée sur l'ordinateur professionnel).

La Cour considère qu'"**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 ".

Dans la première affaire, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel en raison du rejet par les juges de la preuve obtenue de façon déloyale (les enregistrements clandestins) alors qu'il leur

appartenait de procéder au contrôle de proportionnalité. Dans la seconde affaire, la Cour d'appel a néanmoins procédé à un contrôle de proportionnalité valable dans lequel elle a rejeté la preuve apportée par l'employeur compte tenu de l'atteinte disproportionnée au droit de la vie privée du salarié.

Ces jurisprudences confirment que les juges ne peuvent plus rejeter une preuve obtenue de façon déloyale et doivent procéder à un contrôle de proportionnalité avec le droit de la preuve.

Quelle portée ?

Il s'agit d'un revirement de la jurisprudence civile pourtant constante depuis un arrêt d'Assemblée plénière du 7 janvier 2011 (n°09-14.316 et 09-14.667). Le juge civil s'aligne ainsi sur une position désormais constante du juge pénal (Assemblée plénière, 10 novembre 2017).

A la suite à cette décision, la Cour de cassation s'est prononcée dans une autre affaire sur la recevabilité d'une vidéosurveillance illicite utilisée pour investiguer sur des anomalies de stock au sein d'une pharmacie.

Dans un arrêt du 14 février ([ici](#)), elle a approuvé la Cour d'appel qui a considéré que les éléments litigieux étaient recevables. L'employeur avait effectivement utilisé des enregistrements issus de vidéosurveillance destinée à l'origine à la protection des personnes et des biens dans les locaux, qui n'avait fait l'objet ni d'une information individuelle des salariés ni d'une consultation du CSE (comité d'entreprise à l'époque des faits), contrairement à ce qu'exigent les dispositions légales.

La Cour d'appel a ainsi valablement constaté qu'il existait des raisons concrètes liées à la disparition des stocks justifiant le recours à la vidéosurveillance d'un salarié et que cette surveillance, qui ne pouvait être réalisée par d'autres moyens, avait été limitée dans le temps et réalisée par la seule dirigeante de l'entreprise.

Il convient néanmoins d'être vigilant quant à l'utilisation de ce mode de preuve qui doit rester l'ultime recours probatoire de l'employeur pour démontrer une faute grave – et non pas systématique, le juge restant compétent pour apprécier la proportionnalité dans l'utilisation de ce type de preuve.



Copyright © FNAM 2024, All rights reserved.

Vous recevez cet email en tant que membre de la FNAM

Contact :

Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers - FNAM

22, avenue Franklin Delano Roosevelt

75008 Paris

Tél : 01 86 64 12 34

contact@fnam.fr - www.fnam.fr