



Actualités législatives et réglementaires

► Retraites - SNCF

Deux décrets sont parus au JO du 21 :

- le décret n°2023-967 du 20 octobre 2023 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la société nationale SNCF et ses filiales relevant du I de l'article L.2101-2 du code des transports ;
- le décret n°2023-966 du 20 octobre 2023 portant application des articles 19, 20 et 26 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Jurisprudence

► Heures supplémentaires - Base de calcul

Les éléments de rémunération, dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié, doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

En application de cette règle, l'indemnité pour jours fériés travaillés accordée aux ambulanciers doit être intégrée dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires dans la mesure où cette indemnité n'est versée que si le salarié travaille un jour férié, qu'elle rémunère le travail effectif accompli les dimanches et jours fériés et se rattache directement à l'activité personnelle des salariés (Cass. 2^{ème} civ., 19-10-23, n°21-19710).

► Salarié itinérant - Temps de travail effectif

Ne constitue pas du temps de travail effectif, le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et le premier client dès lors que le contrôle de l'employeur relatif au respect des plannings et à l'optimisation des temps de trajet ne suffit pas à établir que le salarié se tient à la disposition de l'employeur durant ses premiers et derniers trajets de la journée ; les contrôles de l'employeur servant uniquement à indemniser les trajets anormaux, que le salarié peut choisir « les soirées étapes » au lieu de son choix, que le véhicule de service dispose d'un interrupteur « vie privée » permettant au salarié de désactiver sa géolocalisation (Cass. soc., 25-10-23, n°20-22800).

► Prime pouvoir d'achat

Le salarié temporaire peut prétendre, notamment en application de l'article L.1251-18 du code du travail, et du principe d'égalité de traitement entre les salariés permanents et les salariés intérimaires, au paiement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mise en place dans l'entreprise utilisatrice issue de la loi n°2018-2013 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales (Cass. soc., 25-10-23, n°21-24161).

► Durée maximale - Intérim - Preuve

La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'entreprise utilisatrice (Cass. soc., 25-10-23, n°21-21946).

► Gérant de succursale - Indemnités de rupture

L'indemnité compensatrice de préavis versée au gérant d'une succursale de commerce de détail alimentaire ouvre droit à congés payés (Cass. soc., 25-10-23, n°21-18286).

► Avis d'inaptitude - Office du juge

Il résulte des articles L.4624-7 et R.4624-42 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, que le juge saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction. Méconnaît l'étendue de ses pouvoirs le juge qui annule l'avis du médecin du travail déclarant le salarié inapte à son poste, alors qu'il lui appartenait de substituer à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction (Cass. soc., 25-10-23, n°22-18303).

► Décision de justice - Caractère exécutoire

Le jugement d'un conseil de prud'hommes qui ordonne la requalification d'un CDD en CDI bénéficie de plein droit de l'exécution provisoire dans toutes ses dispositions (Cass. soc., 25-10-23, n°21-25320).

► Préavis - Indemnité

L'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est égale au montant des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée du préavis. La somme allouée au salarié ne peut être limitée au seul salaire de base mensuel brut, sans prendre en compte les heures supplémentaires et la prime d'ancienneté qu'il aurait perçues s'il avait exécuté le préavis (Cass. soc., 27-9-23, n°21-24782).

► **Egalité de traitement**

L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique ou similaire.

Un juge ne peut pas débouter une salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour inégalité de traitement sans se livrer à une analyse comparée de la situation, de ses fonctions et de ses responsabilités avec celles des quatre collègues auxquels elle se compare (Cass. soc., 11-10-23, n°21-24437).

► **Paiement du salaire**

Nonobstant 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 créancier (Cass. soc., 11-10-23, n°22-16853).

► **Liberté d'expression**

Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement. Un juge ne peut pas décider que les griefs de remise en cause polémique des décisions de la société et de manque de respect à l'égard de la hiérarchie sont établis sans caractériser en quoi les propos tenus par la salariée comportaient des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. soc., 11-10-23, n°22-15138).

En l'espèce, le simple fait de demander à bénéficier d'un droit, l'insistance pour en bénéficier, le ton polémique employé et l'âpreté des propos tenus tournés vers la défense des intérêts du salarié ne caractérisait pas un usage abusif de la liberté d'expression.

► **QPC - Participation**

L'article L. 3326-1 selon lequel l'établissement du montant du bénéfice net et des capitaux propres d'une entreprise attesté par un inspecteur des impôts ou un commissaire aux comptes ne peut être remis en cause dans un litige relatif à la participation, quand bien même sont invoqués la fraude ou l'abus à l'encontre des actes de gestion de l'entreprise, pourrait être considéré comme portant une atteinte au droit à un recours juridictionnel effectif. Il y a donc lieu de demander au Conseil constitutionnel si cet article est conforme à la Constitution (Cass. soc., 25-10-23, n°23-14147).

► **Salarié protégé - Licenciement disciplinaire**

Le caractère contradictoire de l'enquête menée par l'inspecteur du travail à la suite d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour faute, impose à l'inspecteur d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné.

Il implique, en outre, que le salarié protégé soit mis à même de prendre connaissance, d'une part, de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande, et, d'autre

part, de l'ensemble des éléments déterminants que l'inspecteur du travail a pu recueillir, y compris des témoignages, et qui sont de nature à établir ou non la matérialité des faits allégués à l'appui de la demande d'autorisation, sans que la circonstance que le salarié soit susceptible de connaître le contenu de certaines de ces pièces puisse, dans l'un ou l'autre cas, exonérer l'inspecteur du travail de cette obligation.

Toutefois, lorsque la communication de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui les ont communiqués, l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur (CE, 26-10-23, n°467616).

► **Congés payés - Licenciement**

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une jurisprudence nationale en vertu de laquelle un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, n'a pas droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, au motif que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur dès lors que ce dernier ne lui a pas confié de travail et qu'il bénéficie déjà, conformément au droit national, d'une compensation de rémunération pendant ladite période (CJUE, 6^{ème} ch., 12-10-23, YQ.c/Ředitelství silnic a dálnic ČR, aff C-57/22).

► **CSE - Ordre du jour**

Les membres du CSE ne peuvent exiger en arguant de leur liberté d'expression que les questions qu'ils soumettent à l'ordre du jour soient retranscrites « en l'état » (càd sans regroupement, ni reformulation).

La Cour de cassation rappelle que l'ordre du jour résulte du seul accord commun entre l'employeur et le secrétaire du comité (Cass. soc., 4-10-23, n°22-10716).

► **Rupture conventionnelle - Fonction publique**

L'administration peut rejeter dans l'intérêt du service une demande de rupture conventionnelle présentée par l'agent, celle-ci n'étant pas de droit. Il n'appartient pas au juge de l'excès de pouvoir de censurer l'appréciation ainsi portée par l'autorité administrative, sauf en cas d'erreur manifeste (CAA Marseille, 27-6-23, n°22MA02314).

► **Preuve illicite**

Est irrecevable comme ayant été obtenu de manière illicite, l'enregistrement issu d'un système de vidéosurveillance déclaré à la Cnil comme ayant une finalité de vidéoprotection « afin d'assurer la sécurité de son personnel et de ses biens », mais qui permettait également à l'employeur de surveiller le personnel et contrôler ses horaires de travail via ses temps de repos dans le local de repos, sans information des salariés (Cass. soc., 4-10-23, n°22-18105).

FOCUS

Le français doit-il toujours être la langue du travail ?

Tout contrat de travail écrit, qui est conduit en France, doit être rédigé en français, même s'il est exécuté à l'étranger. Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger (art. L 1221-3). Cette exigence de l'utilisation de la langue française s'applique au contrat de travail lui-même mais également à ses avenants et annexes.

L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié des clauses d'un contrat de travail rédigées dans une autre langue qui lui feraient griefs. Le fait que le contrat ait été rédigé dans une autre langue que le français ne le rend pas nul, le salarié pouvant seulement exiger de l'employeur la délivrance d'un contrat conforme.

L'utilisation de la langue française s'impose également à tous les documents qui fixent des obligations aux salariés ou qui sont nécessaires à l'exécution du travail [art. L 1321-6 : notamment le règlement intérieur doit être rédigé en français, même s'il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification (en l'espèce, la traduction des dispositions illicites)]. La généralité de la formulation employée permet d'englober un grand nombre de documents divers et variés (ex : documents comptables ou techniques nécessaires à l'exécution du travail, modes d'emploi ou d'utilisation de substances ou de machines dangereuses d'origine étrangère et destinées à être utilisées en France, documents immatériels, tels que des logiciels, peu important le faible nombre de collaborateurs concernés par leur utilisation...).

De manière générale, à défaut d'utilisation de la langue française, ces documents sont inopposables au salarié. Le fait de ne pas utiliser la langue française dans le domaine de la sécurité peut même être de nature à constituer un manquement de l'employeur à son obligation de santé et sécurité au travail.

Plus généralement, dans le domaine de la santé et la sécurité au travail, l'employeur est tenu d'informer les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Il est également tenu de dispenser une formation à la sécurité lors de l'embauche et à chaque fois que nécessaire. Cette formation doit tenir compte de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier (art. R 4141-5).

Si tout document comportant des dispositions dont la connaissance est nécessaire au salarié pour l'exécution de son travail doit, en principe, être rédigé en français, la Cour de cassation considère qu'il est possible de soustraire à cette obligation les documents liés à l'activité de l'entreprise de transport aérien dont le caractère international implique l'utilisation d'une langue commune : dès lors, pour garantir la sécurité des vols, il peut être exigé des utilisateurs, comme condition d'exercice de

leurs fonctions, qu'ils soient aptes à lire et à comprendre des documents techniques rédigés en langue anglaise (Cass. soc., 12-6-12, n°10-25822). Compte tenu de la formulation employée par la Cour de cassation, une extension de cette solution à d'autres activités internationales n'est pas impossible à condition que l'emploi d'une langue commune soit nécessaire pour des raisons de sécurité.

Concernant l'entretien préalable au licenciement, le français n'est pas nécessairement exigé mais il convient d'utiliser « *une langue compréhensible par les deux parties* », qui peut donc être une langue étrangère (Cass. soc., 6-3-07, n° 05-41378). Si une langue commune ne peut être trouvée, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties.

Dans le domaine de la négociation collective, toutes les conventions collectives et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement doivent être rédigés en français. Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief (art. L 2231-4).

Concernant, le comité d'entreprise européen, l'article L 2343-17 du code du travail indique que les documents communiqués aux représentants des salariés doivent comporter une version en français. Pour le CSE, il n'existe pas de texte équivalent.

En revanche, la rédaction en français n'est pas nécessaire s'agissant de documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers (ex : un document établi pour l'ensemble du groupe par la direction du groupe située à l'étranger et reçu de l'étranger ; art. L 1321-6). La charge de la preuve de la provenance du document pèse sur l'employeur.

Par exemple, tous les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle doivent être rédigés en français dès lors qu'il n'est pas démontré que ces documents étaient reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers, peu important que la langue anglaise soit la langue utilisée dans l'entreprise (Cass. soc., 11-10-23, n°22-13770 : en l'espèce, il s'agissait d'une filiale française d'une société américaine ; voir également Cass. soc., 7-6-23, n°21-20322 : un plan de commissionnement fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable doit être rédigé en français, peu important que la langue de travail de l'entreprise soit l'anglais, les échanges de mails produits entre les parties soient, pour la plupart, en anglais, y compris les documents de travail établis par le salarié).

Dans le cadre des entretiens d'évaluation, les salariés français doivent voir leurs objectifs pour l'année à venir rédigés en français, quand bien même ils maîtriseraient parfaitement la langue étrangère utilisée (Cass. soc., 2-4-14, n°12-30191).

A défaut, les objectifs sont inopposables au salarié (Cass. soc., 29-6-11, n°09-67492). Autrement dit, le salarié est en droit de prétendre au paiement intégral de sa rémunération variable, peu important que les objectifs aient été atteints ou non.

A l'opposé, les contrats signés à l'étranger et exécutés totalement ou partiellement en France peuvent être rédigés en langue étrangère.

Lorsque le salarié embauché est d'origine étrangère, le contrat peut être traduit, à sa demande, dans sa langue d'origine. Les deux textes (contrat en français et contrat traduit en langue étrangère) font foi en justice. Toutefois, en cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué par ce dernier.

L'employeur qui utilise irrégulièrement une langue étrangère encourt une amende de 4^{ème} classe, c'est-à-dire une amende pouvant aller jusqu'à 750 € pour une personne physique et 3 750 € pour une personne morale.

En guise de conclusion, on peut relever qu'il est également interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant un texte rédigé en langue étrangère (art. L 5331-4).