

18 octobre 2023

LE CHIFFRE À LA UNE

18 mois

En marge de la Conférence sociale, le Ministre du travail Olivier Dussopt a précisé que les branches professionnelles qui ont des minima salariaux intérieurs au Smic depuis plus de 18 mois disposent de 6 mois pour se mettre en conformité sous peine de se voir appliquer une sanction (Cf. info de la semaine). Celles qui sont passées en dessous lors de la dernière revalorisation du smic du 1er mai 2023 ne seraient a priori pas concernées.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

ATTENTION AU MOTIF CONTAMINANT DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT

La lettre de licenciement peut énoncer plusieurs motifs reposant sur des faits différents (NB: il est impossible de combiner motif personnel et économique). En cas de contentieux, les magistrats peuvent retenir un seul des motifs jugé valable pour confirmer le licenciement et écarter les autres (*Cass. soc., 21 avril 2022, n°20-14.408*). Par exception, l'existence d'un « motif contaminant », c'est-à-dire rendant la rupture nulle (ex : atteinte à une liberté fondamentale, discrimination, etc.) empêche le juge de prendre en compte un autre motif figurant dans la lettre de licenciement (*Cass. soc., 4 octobre 2023, n°22-17.734*).

Notre préconisation : il est vivement conseillé de faire valider vos lettres de licenciement par un professionnel du droit pour éviter de telles erreurs lourdes de conséquences.

L'INFO DE LA SEMAINE

CONFERENCE SOCIALE DU 16 OCTOBRE : CE QU'IL FAUT RETENIR DES ANNONCES DU GOUVERNEMENT

-Refonte de l'index égalité femmes/hommes créé en 2018 pour le rendre plus ambitieux, plus transparent, plus fiable et mieux contrôler son application.

-Création d'un Haut Conseil des rémunérations pour dynamiser la progression des salaires.

-Sanction des branches professionnelles qui continueraient à avoir des minima en dessous du SMIC après le 1er juin 2024 en modifiant le mode de calcul des exonérations de cotisations patronales.

-Promotion de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en ouvrant rapidement une concertation sur la réforme du congé parental pour qu'il évolue vers une période d'interruption choisie mieux rémunérée et partagée entre les parents.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Le licenciement prononcé, même en partie, par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul (*Cass. soc., 4 octobre 2023, n°22-17.734*).

-Le dépassement de la durée maximale de travail ouvre à lui seul un droit à réparation, pour un travailleur de nuit en l'espèce (*Cass. soc., 27 septembre 2023, n°21-24.782*). Cette décision ne fait que confirmer une solution antérieure identique en cas de dépassement de la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, même hors travail de nuit (*Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636 ; Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281*).

-La clause incluse dans un contrat de travail aux termes de laquelle l'employeur se réserve seul la faculté, après la rupture du contrat de travail, de renouveler la durée de l'interdiction de concurrence pour une durée égale à la durée initiale est nulle (*Cass. soc., 13 septembre 2023, n°21-12.006*).

-L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite tant que ce contrat n'a pas été rompu, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande (*Cass. soc., 27 septembre 2023, n°21-25.973*).



L'ACTU DU CAB'



N'oubliez pas de vous inscrire à notre prochain webinar le 24 octobre à 9h30 consacré à la mise en place de la semaine à 4 jours dans les entreprises.