

10 janvier 2024

LE CHIFFRE À LA UNE

+5,4%

Le plafond de la sécurité sociale, utilisé notamment pour calculer les exonérations de cotisations sociales indemnités de rupture, a été revalorisé à hauteur de 5,4 % à compter du 1er janvier 2024. Il passe ainsi de 43 992 € à 46 368 € en valeur annuelle et de 3 666 € à 3 864 € en valeur mensuelle.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

LICENCIEMENT ET PREUVE OBTENUE DE FACON DELOYALE

La Cour de cassation admet désormais qu'un employeur puisse utiliser, sous certaines conditions strictes, une preuve obtenue de manière déloyale dans le cadre d'un procès en contestation par le salarié d'un licenciement disciplinaire. Mais des précisions ont été apportées dans 2 décisions récentes (*Cass. soc., 22 décembre 2023, n°20-20.648 et 21-11.330*). Par exemple, dans le cadre d'un enregistrement clandestin (à l'insu du salarié), le juge vérifiera qu'il est indispensable pour démontrer la faute du salarié, et que son utilisation ne porte pas une atteinte disproportionnée à ses droits fondamentaux (ex : vie privée).

Notre préconisation : les employeurs doivent rester prudents face à cette évolution du droit de la preuve compte tenu du risque de nullité du licenciement. Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans la gestion de vos procédures disciplinaires.



L'ACTU DU CAB'

Le 29 janvier prochain à 11h30 le cabinet animera un webinar dédié à l'actualité sociale où seront présentées les évolutions législatives et décisions jurisprudentielles les plus marquantes de la fin de 2023 et des dernières semaines.

L'INFO DE LA SEMAINE

NOUVELLE FORMALITE CONCERNANT LES PROPOSITIONS DE CDI APRES UN CONTRAT COURT

Depuis le 1er janvier 2024, l'entreprise qui propose un CDI à un salarié dont le CDD, ou le contrat de mission d'intérim, arrive à échéance, doit le faire par écrit et informer Pôle-Emploi (renommé "France Travail") en cas de refus du salarié, dans un délai d'un mois. Issue de la réforme des conditions d'accès à l'assurance chômage, c'est sur la base de cette formalité qu'il sera décidé de suspendre le versement l'ARE aux salariés concernés. Toutefois, cette obligation s'applique, dans le cas de salariés en CDD, si la proposition de CDI vise à occuper le même emploi ou un emploi similaire relevant de la même classification, qu'elle est assortie d'une rémunération au moins équivalente (à durée du travail identique), et sans changement du lieu de travail. Pour les salariés en intérim l'obligation s'applique à toute proposition d'emploi similaire sans changement du lieu de travail. Un arrêté doit encore déterminer les modalités exactes de transmission de l'information à France Travail par voie dématérialisée.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Les carences de l'employeur dans le fonctionnement des instances représentatives du personnel et notamment le manquement à l'obligation d'information et de consultation ne sont pas de nature à causer un préjudice direct et personnel à un salarié, qui est donc irrecevable à réclamer une indemnisation à ce titre (*Cass; soc, 22 novembre 2023, n°20-23.640*).

-En matière d'inaptitude, le délai de 15 jours pour contester l'avis rendu par le médecin du travail devant le Conseil de prud'hommes est inopposable au salarié faute de récépissé signé par ce dernier, seul susceptible de conférer date certaine lors de la remise en main propre de l'avis. Par ailleurs, dans le cadre de l'expertise, le médecin inspecteur du travail n'est tenu de communiquer au médecin éventuellement mandaté par l'employeur que les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission (*Cass. soc., 13 décembre 2023, n°21-22.401*).

