
Lettre d'information – 05.06.2024

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 12 minutes

Actualités jurisprudentielles



Prévenir par téléphone le salarié de son licenciement le jour de l'envoi du courrier de notification peut-il rendre la rupture abusive ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 3
avril 2024, n° 23-
10.931**

Comme rappelé dans notre newsletter du mois de décembre 2023, et conformément à l'article L. 1232-6 du code du travail, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au plus tôt deux jours après la tenue de l'entretien préalable. Les juges sanctionnent donc toute prise de décision qui interviendrait avant la notification licite et dans les délais légaux du licenciement, notamment les licenciements « verbaux » (annonce du licenciement lors de l'entretien,

etc.) qui ouvrent droit à des dommages et intérêts pour le salarié.

En l'espèce, un salarié est informé de son licenciement par la directrice des ressources humaines de la société qui l'emploie par téléphone. Il reçoit, par la suite, un courrier de notification de son licenciement pour faute grave daté du jour de sa conversation téléphonique avec la directrice des ressources humaines.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement.

La Cour d'appel a relevé que :

- le salarié rapportait la preuve qu'il avait été informé verbalement de son licenciement à l'occasion d'une conversation téléphonique avec la directrice des ressources humaines ;
- l'employeur faisait valoir qu'il était convenable pour la société de prévenir l'intéressé de son licenciement par téléphone le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement, aux fins de lui éviter de se présenter à une réunion et de se voir congédier devant ses collègues de travail.

Les juges du fond ont fait droit aux demandes du salarié, constatant que l'appel téléphonique ne pouvait suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle avait été adressée le même jour sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique.

La société s'est pourvue en cassation.

La Cour de cassation approuve la décision des juges du fond selon laquelle le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse, considérant qu'il s'agissait d'un licenciement verbal.

Remarque : En pratique, l'employeur qui souhaite, par courtoisie, informer oralement un salarié de son licenciement, doit être extrêmement prudent ; il doit notamment se ménager la preuve que cette information est donnée après l'envoi du courrier de notification du licenciement au salarié concerné. A défaut, le salarié pourrait considérer que son licenciement lui a été annoncé verbalement, ce qui entraînerait *de facto* la condamnation de l'employeur, quels que soient la réalité et le sérieux du motif du licenciement.

Le transfert volontaire d'un salarié peut-il résulter de la signature, d'une part, d'une rupture d'un commun accord conclue avec son employeur d'origine et, d'autre part, d'un nouveau contrat de travail conclu avec son entité d'accueil ?

Pour rappel, les clauses de mobilité intragroupe ou de changement d'employeurs étant interdites, les mutations de salariés entre deux entités appartenant à un même groupe ou les transferts volontaires de salariés sont généralement organisés dans le cadre de conventions tripartites signées entre le salarié et ses deux employeurs successifs. Cette convention permet d'organiser les modalités du transfert et les obligations incombant à chacune des parties.

En l'espèce, un salarié d'une société A a signé avec cette dernière, le 31 décembre 2014, une « *convention de rupture d'un commun accord* ». Le 1er janvier 2015, ce même salarié a signé, avec une société B, un contrat de travail à durée indéterminée. Ces deux documents distincts ont été signés dans un contexte de cession du fonds de commerce du restaurant exploité par la société A à la société B.

Postérieurement à son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale, alléguant notamment qu'aucune convention tripartite n'avait été signée entre lui et ses employeurs successifs, dès lors que deux documents distincts avaient été signés.

La Cour d'appel a débouté le salarié, estimant que la signature des deux documents distincts n'avait pas pour but de mettre définitivement un terme à son contrat de travail mais avait pour objet de garantir la poursuite de la relation de travail alors que le restaurant de la société A allait être vendu. Les juges du fond concluent donc à l'existence d'une convention tripartite, résultant de la seule intention des parties.

La Cour de cassation, au visa de l'article 1134 du Code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et de l'article L. 1231-1 du code du travail casse l'arrêt d'appel dans la mesure où « *aucune convention tripartite n'avait été signée entre le salarié et ses employeurs successifs organisant la poursuite du même contrat de travail* ».

Remarque : Aux yeux de la Cour de cassation, la commune intention des parties de poursuivre la relation de travail ne suffit pas à reconnaître l'existence d'une convention tripartite de transfert. La décision n'est pas nouvelle (*voir notamment Cass. soc., 26 octobre 2022, n° 21-10.495*). Ainsi, en cas de transfert volontaire de contrat de travail, l'accord des parties doit être **formalisé** dans une convention tripartite afin d'organiser la **poursuite du même** contrat de travail. Il convient d'être particulièrement attentif à la rédaction d'un tel document pour éviter par la suite toute revendication de la part du salarié.

La convocation à entretien préalable doit-elle indiquer les modalités de prise en charge des frais de transport et de séjour du salarié dont le domicile serait éloigné du lieu de tenue de l'entretien préalable ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 7 mai
2024, n° 23-10.886**

L'article R. 1232-1 du code du travail fixe le contenu de la convocation à entretien préalable dans le cadre d'une procédure de licenciement.

Dans l'arrêt commenté, un salarié domicilié en Martinique a été convoqué par son employeur à un entretien préalable ayant vocation à se dérouler au siège du comité central d'entreprise (CCE) qui l'employait, en métropole. Postérieurement à son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail. Celui-ci formulait notamment des demandes sur le fondement de l'irrégularité de la procédure de licenciement du fait de l'absence d'indication, dans la convocation à entretien préalable, sur la prise en charge des frais de transport et de séjour.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes, estimant que l'absence d'indication sur la prise en charge des frais de transport et de séjour par l'employeur avait privé le salarié de l'effectivité de son droit à entretien préalable.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel sur ce point. La Haute juridiction rappelle en effet que l'article R. 1232-1 du code du travail impose que la lettre de convocation à entretien préalable indique l'objet de l'entretien et précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister pour cet entretien. Partant, elle considère que les juges du fond ont ajouté une obligation qui ne figure pas à l'article R. 1232-1 du code du travail.

Remarque : Les mentions obligatoires de la convocation à entretien préalable sont donc limitées à celles prévues par l'article R. 1232-1 du code du travail. L'effectivité du droit à entretien préalable ne justifie pas que les juges du fond ajoutent aux textes qui régissent la procédure de licenciement d'obligations qui n'y figurent pas. En pratique, la question de la prise en charge des frais de transport peut faire l'objet de discussions entre l'employeur et le salarié. A noter par ailleurs que la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la question du recours à la visioconférence en matière d'entretien préalable.



Loi sur le Partage de la valeur : deux projets de décret d'application précisent plusieurs mesures de la loi

Projets de décret portant application des dispositions de la loi n° 2021-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Pour rappel, la loi dite « Partage de la valeur » du 29 novembre 2023 a institué de nouveaux outils et de nouvelles obligations favorisant le partage de la valeur ajoutée au sein des entreprises, tels que :

- la mise en place, à titre expérimental, d'un régime de participation volontaire moins favorable que le régime légal,
- la possibilité de verser des avances sur la participation ou l'intéressement,
- la mise en place obligatoire d'un dispositif de partage de la valeur pour certaines entreprises,
- l'obligation de négocier sur la notion de bénéfices exceptionnels et sur les modalités de partage qui en découlent pour les salariés,
- la création d'un nouveau « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (PPVE).

Certaines mesures de la loi ont pu entrer directement en vigueur, mais d'autres nécessitaient la publication de décrets d'application. Après plusieurs mois d'attente, deux projets de décret ont été envoyés aux partenaires sociaux pour consultation et sont sur le point d'être publiés.

- Seuils d'effectifs

En premier lieu, les modalités de calcul des seuils d'effectifs visés par la Loi seraient clarifiées : ils seraient calculés selon les règles de droit commun prévues par l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale et

correspondraient donc à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chaque mois de l'année civile précédente. Ces modalités de calcul s'appliqueraient notamment au seuil de 11 salariés prévu pour l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de partage de la valeur et au seuil de 50 salariés associé à l'exonération sociale et fiscale de la PPV.

- Cas de déblocage anticipé

Trois nouveaux cas de déblocage anticipé des sommes versées au sein d'un plan d'épargne entreprise (PEE, PEI, PER) seraient ajoutés. Les sommes pourraient ainsi être débloquées pour :

- l'achat d'un véhicule « propre » utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux,
- la réalisation de travaux de rénovation énergétique de la résidence principale ou,
- soutenir l'activité de proche aidant exercée par le titulaire des sommes, son conjoint ou son partenaire de PACS.

- Affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale et information des salariés

Les modalités d'affectation de la PPV à un PEE (ou un PER) ainsi que les modalités d'information des salariés sont précisées.

Ainsi, lorsque l'entreprise dispose d'un plan d'épargne, l'employeur serait tenu de remettre au salarié, pour chaque somme versée au titre de la PPV, une fiche distincte du bulletin de paie, comportant un certain nombre de mentions obligatoires. Sauf opposition du salarié, cette fiche pourrait être remise par voie électronique. Elle devrait notamment préciser :

- le montant de la prime attribuée à l'intéressé,
- s'il y a lieu, la retenue opérée au titre de la CSG-CRDS,
- la possibilité d'affectation de cette somme sur un PEE ou un PER et le délai dans lequel la demande d'affectation doit être formée,
- lorsque la prime est affectée à un PEE ou un PER, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Les salariés disposeraient d'un délai maximum de **15 jours** à compter de la réception de cette fiche distincte

pour demander à placer les sommes perçues sur un plan d'épargne (PEE, PEI, PER).

- Plafonds d'abonnement de l'employeur au PEE en cas d'acquisition d'actions de l'entreprise

Le plafond global des abondements de l'employeur serait porté à 16 % du PASS (contre 8 % actuellement), soit 7 418,88 € pour 2024, en cas d'abondement unilatéral destinés à l'acquisition d'actions de l'entreprise (ou d'une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation des comptes).

Pour mémoire, pour être licite et ouvrir droit aux exonérations sociales, cet abondement doit impérativement être attribué uniformément à l'ensemble des salariés et être expressément destiné à l'acquisition desdites actions.

De plus, le plafond par versement unilatéral augmenterait également. Il serait à l'avenir limité à hauteur du plafond d'exonération de la PPV (soit 3 000 € ou 6 000 €), contre 2 % du PASS actuellement (927,26 € pour 2024).

- Modalités du PPVE

Le PPVE devrait, comme les autres accords d'épargne salariale, être déposé sur la plateforme Télé-Accords (accords.depot.travail.gouv.fr). Ce dépôt ferait courir le délai de 3 mois dont dispose l'administration pour procéder au contrôle de légalité de l'accord à l'origine du PPVE.

Les décrets prévoient par ailleurs que la demande d'affectation des sommes versées en application d'un PPVE sur un PEE ou un PER devrait suivre des modalités similaires à celles prévues pour l'affectation d'une prime de partage de la valeur (cf. ci-dessus).

- Congé de paternité et participation

Enfin, les périodes d'absence liées au congé de paternité et d'accueil de l'enfant seraient dorénavant neutralisées dans le cadre de la répartition de la participation, en cas de répartition proportionnelle au salaire (pour mémoire, ces périodes sont déjà neutralisées en cas de répartition proportionnelle à la durée de présence).

Prime de partage de la valeur : clarifications apportées par le BOSS

Mise à jour du Bulletin officiel de la sécurité sociale

Instituée initialement par la loi n°2022-1158 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022, la prime de partage de la valeur (PPV) a été remaniée à l'occasion de la publication de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national

interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (pour plus de précisions, voir notre newsletter du mois de décembre 2023).

Dans ce cadre, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a été mis à jour afin d'apporter des précisions concernant :

- d'une part, les modalités de versement de deux PPV sur une même année civile.

Depuis le 1er décembre 2023, deux PPV peuvent être versées au titre d'une même année civile (et non plus une seule).

Dans ce cadre, la loi du 29 novembre 2023 ayant institué cette possibilité précise que « *le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, **dans la limite d'une fois par trimestre**, au cours de l'année civile* ».

Ainsi, deux fractions d'une même PPV ne peuvent être versées au cours du même trimestre.

Cette rédaction semble également exclure, en cas d'attribution de deux primes distinctes, que celles-ci soient versées sur un même trimestre. En pratique, cela interdirait le versement de deux PPV au cours d'une même année civile dès lors que la première prime est versée trimestriellement (par exemple, $\frac{1}{4}$ du montant globale chaque trimestre). En effet, dans ce cas, la seconde prime serait nécessairement versée sur un trimestre donnant déjà lieu au versement de la première prime.

Dans ce cadre, le BOSS vient lever toute ambiguïté et précise que, dans le cas où deux primes sont attribuées au cours de la même année civile, deux versements peuvent avoir lieu au cours d'un même trimestre, dès lors que ceux-ci sont distinctement rattachés aux deux primes attribuées (BOSS – rubrique « *Prime de partage de la valeur* », Q. n° 6.2).

Le BOSS ne précise cependant pas comment justifier du fait que les versements sont bien « *rattachés* » aux deux primes attribuées.

Selon nous, il convient en pratique de prévoir expressément les modalités de versement afférentes à chaque prime au sein de l'accord collectif ou de la décision unilatérale de l'employeur formalisant la PPV et de pouvoir identifier distinctement chaque prime sur les bulletins de paie (lignes différentes, intitulés différents).

- d'autre part, le régime social de la PPV affectée à un PEE ou un PER

La loi du 29 novembre 2023 précitée a institué la possibilité de verser la PPV au sein d'un PEE ou PER. Les primes ainsi versées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €.

Le BOSS précisait initialement que ces primes étaient, sans distinction, assujetties à CSG / CRDS, à la taxe sur les salaires ainsi que, le cas échéant, au forfait social de 20 %.

Or, la loi prévoit expressément que dans les entreprises de moins de 50 salariés, les primes versées à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC sont exonérées de ces différentes contributions.

Une lecture stricte des dispositions du BOSS pouvait conduire à considérer que l'administration retenait, contrairement à ce que prévoit la loi, que les primes versées à ces salariés étaient assujetties aux contributions précitées dès lors qu'elles étaient affectées à un PEE ou un PER.

L'administration corrige cette incohérence et prévoit désormais expressément que ces indications valent sous réserve des dispositions prévues pour les primes versées à des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés et dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC. Ainsi, au sein de ces entreprises, les primes demeurent exonérées de ces contributions en cas d'affectation à un PEE ou un PER.

Annonces et publications



Le 22 avril dernier, le Gouvernement a constaté l'échec des négociations relatives au Pacte de la vie au travail, qui conditionnaient l'entrée en vigueur de la convention d'assurance chômage initialement négociée le 27 novembre 2023.

Pour rappel, un accord avait initialement été trouvé en novembre dernier entre les partenaires sociaux sur la nouvelle convention d'assurance chômage mais la question des seniors avait été renvoyée à une négociation spécifique. Cette négociation relative au Pacte de la vie au travail a débuté en février et devait aboutir à un avenant à la convention de novembre contenant des mesures relatives à l'indemnisation des seniors, afin que celle-ci soit agréée.

Les partenaires sociaux ne sont toutefois pas parvenus à un accord et les négociations ont pris fin le 10 avril dernier.

Dans ce cadre, le Gouvernement a pris un arrêté du 10 mai 2024 portant refus d'agrément de la convention du 27 novembre 2023 relative à l'assurance chômage et le Premier ministre a annoncé, le 26 mai dernier, un durcissement des règles d'indemnisation.

Ainsi :

- Les conditions d'ouverture des droits seraient plus restrictives. Pour mémoire, jusqu'à présent, il faut avoir travaillé au moins 6 mois sur les 24 derniers mois pour bénéficier des droits à chômage. Cette durée serait portée à 8 mois sur les 20 derniers mois.
- Un nouveau seuil de contracyclicité de 6,5 % de taux de chômage serait à l'étude et aurait pour effet de déclencher une réduction de la durée d'indemnisation de 40 %. Rappelons qu'un premier palier de contracyclicité est en vigueur depuis le mois de février 2023 et est fixé à 9 %. Ainsi, lorsque le taux de chômage est inférieur à 9 % (ce qui est le cas actuellement), la durée d'indemnisation des assurés est réduite de 25 %.
- Un âge pivot unique à 57 ans serait institué, au-delà duquel la durée d'indemnisation maximale serait portée à 27 mois (au lieu de 18 mois). A ce jour, deux bornes d'âge permettent une augmentation de la durée d'indemnisation (à 22,5 mois ou à 27 mois). La première (de 53 à 54 ans) serait ainsi supprimée et la seconde (55 ans) serait relevé de 2 ans (porté à 57 ans).
- Un nouveau « bonus emploi senior » permettrait aux seniors qui reprendraient un emploi moins bien rémunéré que le précédent de cumuler leur nouveau salaire pendant une durée d'un an avec leurs droits à chômage, dans la limite de 3 000 € bruts par mois.
- Le système de bonus-malus (modulation de la contribution patronale d'assurance chômage) pourrait être étendu à d'autres secteurs d'activité (pour rappel, les secteurs d'activité actuellement concernés sont notamment les secteurs de l'hébergement et restauration, du transport et de l'entreposage ou encore de la fabrication de denrées alimentaire, de boissons et de produits à base de tabac). A ce stade, les secteurs d'activité concernés n'ont pas été précisés.

Ces nouvelles mesures entreraient en vigueur à compter du 1er décembre prochain.

Congé de naissance : lancement d'une concertation le 15 mai

Une concertation avec les syndicats, le patronat et les associations a été lancée le 15 mai dernier concernant le nouveau congé de naissance.

Selon les annonces du Président de la République, les grandes lignes de ce congé seraient les suivantes : 3 mois pour les mères, 3 mois pour les pères, cumulables durant la première année et indemnisé à hauteur de 50 % du salaire dans la limite de 1 900 € par mois.

Pour mémoire, ce congé est destiné à remplacer le congé parental d'éducation actuel, plus long (un an, renouvelable plusieurs fois selon le nombre d'enfants) mais moins bien indemnisé (environ 500 € par mois). En revanche, il ne remplacera pas le congé de maternité (16 semaines pour les deux premiers enfants, 26 semaines à partir du 3ème) et paternité (25 jours calendaires).

Selon la Ministre déléguée chargée des familles, le dispositif trouvera sa traduction juridique dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Soazig Préteseille

Avocate associée – Droit social
preteseille@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Violaine Goux

Avocate – Droit social
goux@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjolle

Avocat – Droit social
minjolle@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)