

► Actualités du droit du travail

juin 2023

■ Mesures d'urgence en faveur des entreprises victimes de dommages suite aux émeutes

En raison des difficultés affectant un certain nombre d'entreprises suite aux récents événements, le report du paiement de la **part patronale**¹ des cotisations dues s'agissant des personnels qu'elles emploient, ainsi que, le cas échéant, pour celles bénéficiant déjà d'un plan d'apurement, l'obtention d'un nouvel échéancier, pourront intervenir, selon une annonce du ministère de l'économie intervenue le 1^{er} juillet dernier (cf. [lien suivant](#)), au moyen d'une demande adressée par l'employeur concerné, directement depuis son espace en ligne (cf. [lien suivant](#)).

À ceci s'ajouteront en particulier², outre la même faculté au bénéfice du non salarié, susceptible par ailleurs de réduire le montant de ses versements provisionnelles dans l'éventualité d'une baisse de revenus et de solliciter l'un des dispositifs du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (cf. [lien suivant](#)), d'autres aménagements en faveur de l'activité, comme la prolongation exceptionnelle des soldes d'été, jusqu'au 1^{er} août cette année (cf. [arrêté 6 juillet 2023](#)), ainsi que le recours au régime d'indemnisation prévu par l'article [L. 5122-1 du code du travail](#)³ en faveur des établissements « victimes de destructions matérielles » ou visés par des « mesures de polices administratives », telle qu'une fermeture temporaire afin de prévenir leur survenance.

¹ Sous réserve donc d'avoir « procédé au reversement intégral » de la part salariale (cf. article [R. 243-21 du code de la sécurité sociale](#)).

² Sur le détail des initiatives prises par les pouvoirs publics : cf. [compte-rendu du conseil des ministres du 5 juillet 2023](#).

³ S'agissant des modalités du chômage partiel ou technique (activité partielle) : cf. [lien suivant](#).

⁴ Eu égard aux circonstances, la démarche attendue devrait pouvoir intervenir dans un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle (cf. article [R. 5122-3 du code du travail](#)).

■ Quelles obligations en période de canicule ?

Tenu de mettre en œuvre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale » de son personnel (article [L. 4121-1 du code du travail](#)), au vu de ses missions, âges et état de santé, l'employeur doit faire preuve d'une vigilance particulière s'agissant des situations à risque comme les épisodes de grandes chaleurs, en particulier dans le secteur du bâtiment et des travaux publics¹.

Afin de rappeler la **nature exacte des actions** lui incombant en la matière², ainsi que les signes d'alerte, principaux symptômes et gestes à adopter, le cas échéant, un ensemble de précisions ont donc été publiées par les services du ministère du travail, le 16 juin dernier (cf. [lien suivant](#))³.

¹ À défaut, le salarié qui estime raisonnablement être dans une situation de « danger grave et imminent » pour sa santé peut exercer son droit de retrait en application de l'article [L. 4131-1 du code du travail](#).

² Le cas échéant en recourant aux horaires décalés ou au télétravail, en vérifiant la compatibilité du port des équipements de protection individuelle, en tenant à disposition une quantité suffisante d'eau fraîche et potable, en renouvelant l'air dans les locaux fermés, en préparant un lieu de repos adapté, ou en sollicitant les conseils de la médecine du travail notamment, eu égard à la mission lui incombant aux termes de l'article [L. 4622-2 du code du travail](#).

³ S'agissant notamment de l'indemnisation ou récupération des heures perdues en cas d'activation du niveau orange ou rouge par Météo France : cf. [instruction DGT/CT4/2023/80 du 13 juin 2023](#).



■ Relèvement du plafond d'exonération de la part patronale des titres-restaurant en 2023

Exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales (cf. article [L. 136-1-1, III 4° a., du code de la sécurité sociale](#))¹ lorsqu'elle demeure comprise entre 50% et 60% de la valeur libératoire (cf. article [6 A, annexe IV, du code général des impôts](#)) du moyen de paiement concerné², la participation des employeurs ne doit alors pas dépasser en outre un plafond dépendant de l'indice des prix à la consommation, porté de 6,50€ à « **6,91€ par titre** » (cf. article [81, 19°, du code général des impôts](#)) depuis le **1^{er} janvier 2023**³, suite à la revalorisation opérée aux termes du [décret n°2023-422 du 31 mai 2023](#).

¹ Par un renvoi de l'article [L. 242-1, I, du code de la sécurité sociale](#).

² Dont la mise en œuvre demeure en principe facultative dans l'entreprise, et destiné à contribuer au seul règlement par le salarié de repas qui, compris dans son amplitude quotidienne de travail, sont consommés ou achetés auprès de certains établissements (restaurateur, hôtelier-restaurateur, activité assimilée, ou détaillant en fruits et légumes) : cf. [lien suivant](#).

³ Comme indiqué par le bulletin officiel de la sécurité sociale (cf. [lien suivant](#)), ouvrant ainsi la voie à une régularisation portant sur d'éventuelles contributions intermédiaires depuis le début de l'année.

■ Rappels et nouvelle précision concernant la notion d'usage

Créatrice de droits, dont l'éventuelle remise en cause appellera le respect d'un certain formalisme¹, cette pratique consistant pour l'employeur à octroyer un avantage, quelle qu'en soit la nature (ex. : prime, jours de congés supplémentaires, ...), de manière délibérée², au bénéfice de tout ou partie des salariés de l'entreprise, doit nécessairement présenter « des caractères de généralité, constance et fixité » (cf. [Cass. soc. 10 octobre 2013, n°12-21.631](#)), c'est-à-dire :

- revêtir une dimension **collective** (ex. : pour l'ensemble des commerciaux) ;
- correspondre à une attribution **répétée** (ex. : annuellement) ;
- s'accompagner d'une détermination **identique** (cf. motif, règles de calcul, ...).

A cet égard, la Cour de cassation a précisé en outre, dans un arrêt du 21 juin dernier (cf. [lien suivant](#)), que le premier critère devait être considéré comme satisfait dès l'instant où, **bien que visant un individu isolé**, la mesure se rapporterait « à l'**unique représentant d'une catégorie de personnel** », en l'espèce le seul responsable d'un service dont la particularité faisait excéder ses attributions de celles dévolues aux autres personnels chargés d'une mission d'encadrement.

¹ Au terme d'un préavis suffisant, fonction de circonstances telles que l'objet, la fréquence ou encore la durée d'existence de l'usage, après information des institutions représentatives (comité économique et social) lorsqu'elles existent, ainsi que de chaque salarié concerné, par écrit : cf. not. [Cass. soc. 18 mars 1997, n°93-43.989](#).

² De sorte qu'elle se distingue de l'erreur, même renouvelée (cf. [Cass. soc. 26 mars 1981 n°79-41.610](#)), qui ne saurait constituer un engagement pour la suite, et pourra, en l'absence de toute intention libérale, ouvrir droit à restitution le cas échéant (cf. [article 1302 du code civil](#)).

■ Réglementation des tenues vestimentaires

A l'approche de l'été, le port de certaines tenues par les salariés est de nature à constituer une gêne pour l'entreprise, **eu égard aux missions** qui leur sont confiées.

Si ces choix vestimentaires ne peuvent alors se réclamer d'une liberté fondamentale ([Cass. soc. 28 mai 2003, n° 02-40.273](#)), il appartiendra toutefois à l'employeur entendant les encadrer, de **justifier sa décision par la nature des fonctions** occupées, **en proportionnant l'approche retenue au but** poursuivi (article [L. 1121-1 du code du travail](#)).

Ainsi, l'interdiction des bermudas a pu être considérée comme légitime lorsqu'elle s'adressait au personnel en contact avec la **clientèle** ([Cass. soc. 12 novembre 2008, n° 07-42.220](#)), et l'existence d'une consigne particulière demeure également envisageable afin de répondre à des impératifs de **sécurité**, liés, notamment, à l'utilisation de certaines machines ou à la manipulation de produits dangereux¹.

¹ A noter que l'ajout d'une clause particulière dans le règlement intérieur de l'entreprise (cf. notre [fiche d'information](#)), est possible, pour peu qu'elle satisfasse à la même double exigence de justification et de proportionnalité (article [L. 1321-3 du code du travail](#)).



■ Requalification du contrat de travail à temps partiel, une seule irrégularité suffit

Réservée aux situations d'emploi dont le volume d'activité hebdomadaire¹ demeure inférieure à la durée légale prévue par l'article [L. 3121-27 du code du travail](#)² (cf. article [L. 3123-1 du code du travail](#)), même dans l'éventualité d'un recours aux heures complémentaires³ (cf. article [L. 3123-9 du code du travail](#)), la notion de temps partiel peut donner lieu à une requalification, assortie du rappel des salaires et cotisations sociales correspondant pour l'employeur, « à compter de la première irrégularité »⁴, comme indiqué une nouvelle fois par la Cour de cassation dans une [décision parue le 7 juin dernier](#).

¹ Ou, selon les cas, son équivalent soit mensuel (151,67h), soit annuel (1607h), voire la durée fixée conventionnellement lorsqu'elle est moindre.
² En respectant un minimum fixé, en outre, à 24 heures par semaine (cf. article [L. 3123-27 du code du travail](#)), sauf accord particulier de branche étendu (cf. article [L. 3123-19 du code du travail](#)), et à l'exception des hypothèses mentionnées par l'article [L. 3123-7 du code du travail](#).
³ Qui demeurent possibles, sous cette réserve, dans la limite du dixième de la durée de travail convenu (cf. article [L. 3123-28 du code du travail](#)), jusqu'au tiers dans l'éventualité de stipulations collectives particulières (cf. article [L. 3123-20 du code du travail](#)), en ouvrant droit par ailleurs à la majoration indiquée à l'article [L. 3123-29 du code du travail](#).
⁴ Ce faisant toutefois aussi, **sans que les effets d'une telle sanction puissent se voir appliqués, de manière rétroactive, dès le premier jour d'exécution du contrat, lorsque l'irrégularité est intervenue postérieurement.**

■ Détermination de la convention collective applicable, la portée d'une mention contractuelle

Fonction de l'**activité principale réellement exercée par l'entreprise**¹ (cf. article [L. 2261-2 du code du travail](#)), peu important la nature des missions dévolue à chaque membre de son personnel, la convention collective de branche applicable demeure, ainsi, **unique en principe**² et indisponible aux expressions de volonté des parties concernées³.

Pour autant, « dans les relations individuelles » qu'elles entretiennent⁴, une **autre référence sur le contrat de travail** engagera l'employeur⁵, comme le rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt du 5 juillet 2023](#), sans possibilité de justifier alors d'une erreur semble-t-il (cf. not. [Cass. soc. 16 mai 2012, n°11-11.100](#))⁶, jusqu'à son éventuelle remise en cause, qui supposera de recueillir au préalable le consentement du salarié⁷.

¹ Au regard du chiffre d'affaires le plus élevé pour les activités commerciales (cf. not. [Cass. soc. 25 février 1998, n°96-40.206](#)), ou du nombre de salariés qu'elle occupe dans les autres cas (cf. not. [Cass. soc. 23 avril 2003, n°01-41.196](#)), le code NAF/APE (cf. [lien suivant](#)) constituant un simple « indice » en la matière (cf. [Cass. soc. 30 janvier 2002, n°00-40.567](#)).

² Indépendamment de l'éventuelle convention collective d'entreprise ou d'établissement, et à l'exception, rare, des personnels exerçant une activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome (cf. [Cass. soc. 5 octobre 1999, n°97-16.995](#)).

³ L'employeur conservant néanmoins la faculté de retenir volontairement, de surcroît, une convention collective différente, comme un simple usage qu'il pourra dénoncer par la suite (cf. not. [Cass. soc. 4 décembre 1991, n°88-40.454](#)) dans les formes requises (cf. [lien suivant](#)).

⁴ À l'exclusion donc des relations collectives de travail.

⁵ Eu égard aux dispositions de l'article [1134 du code civil](#), sans faire obstacle à l'application de la convention collective résultant de l'activité principale lorsqu'elle s'avère plus favorable pour le salarié (cf. not. [Cass. soc. 18 juillet 2000, n°98-42.949](#)).

⁶ Contrairement à l'indication susceptible de figurer dans le bulletin de paie notamment (cf. [Cass. soc. 11 mars 2015, n°13-27.120](#)).

⁷ Cette simple mention valant ici contractualisation (cf. not. [Cass. soc. 4 mars 2020, n°18-11.584](#)).