

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



ACTUS LEGISLATIVES

Revalorisation du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2024

A compter du 1er janvier 2024, le plafond de la sécurité sociale augmentera de 5,4 % par rapport à 2023. Le plafond annuel sera ainsi fixé à 46 368 € et le plafond mensuel passera à 3 864 €.

[Communiqué du Bulletin officiel de la sécurité sociale du 12 octobre 2023]

Augmentation du montant minimum de la gratification des stagiaires

Compte tenu de la hausse du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2024, le montant minimum de la gratification des stagiaires est amené à augmenter. En effet, cette gratification est égale à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale qui passera de 27 € à 29 €. Le montant de la gratification qui est actuellement de 4,05 € sera donc fixé à 4,35 € au 1er janvier 2024.

[Communiqué du Bulletin officiel de la sécurité sociale du 12 octobre 2023]

Ajout d'un tableau des maladies professionnelles en faveur des victimes de l'amiante

Les cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante ne faisaient jusque-là pas l'objet d'un tableau de maladie professionnelle distinct, et conséquemment, leur indemnisation était particulièrement difficile. Désormais, un nouveau tableau de maladie professionnelle, le numéro 30, créé par un décret du 14 octobre 2023, fixera une prise en charge de 35 ans, sous réserve d'une durée d'exposition de 5 ans.

[D. n° 2023-946, 14 oct. 2023 : JO, 15 oct.]

Le barème Macron de nouveau remis en cause par l'Union Européenne

A nouveau, des institutions internationales, communautaires cette fois-ci, remettent en cause le barème Macron. Après le comité européen des droits sociaux c'est au tour du comité des ministres du Conseil de l'Europe. Il juge que le barème ne permet pas de réparation adéquate et demande au gouvernement français d'agir dans trois directions :

- de poursuivre ses efforts visant à garantir l'adéquation des dommages et intérêts
- de réexaminer et modifier, le cas échéant, la législation et les pratiques en cours et particulièrement le barème Macron
- de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à la présente recommandation dans le rapport sur le suivi des décisions relatives aux réclamations collectives, à fournir dans deux ans

Ces recommandations n'ont cependant pas de valeur contraignante.

[Recommandation CM/RecChS(2023)3, 6 sept. 2023]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



BRANCHE

Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Succursalistes de l'habillement** : [accord du 21 septembre 2023](#)
- **Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire** : [avenant 88 bis du 22 septembre 2023](#)
- **Prévention et sécurité** : [accord triennal du 25 septembre 2023](#)
- **Optique lunetterie** : [accord du 24 septembre 2023](#)
- **Négoce de l'ameublement** : [accord du 19 octobre 2023](#)
- **Immobilier** : [avenant 100 du 4 octobre 2023](#)

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



JURISPRUDENCE

Des images issues d'un groupe Messenger privé peuvent servir de preuve

La Chambre sociale a estimé que des photos échangées entre collègues sur un groupe Messenger pouvaient servir à prouver une faute commise au travail.

[Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.452]

Pas de modification du contrat de travail pour un élu, même si la notification du changement précède le statut protecteur

L'employeur ne peut pas imposer une modification de ses conditions de travail sans son accord à un salarié qui s'est porté candidat aux élections professionnelles, et ce même si cette candidature n'est déposée qu'après la convocation du salarié à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.

[Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-12.922]

La sanction du non-respect de la parité et la garantie d'évolution de la rémunération des élus : toutes deux nécessaires et constitutionnelles

La Cour de cassation s'est penchée sur l'annulation de l'élection des candidats du sexe surreprésenté issus de listes ne respectant pas les règles de parité et l'article L. 2141-5-1 du code du travail prévoyant une garantie d'évolution de rémunération pour certains représentants du personnel. Elle estime qu'aucune de ces deux règles ne pose de difficulté constitutionnelle méritant d'être étudiée par voie de Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC).

[Cass. soc. QPC, 10 oct. 2023, n° 23-13.261 - Cass. soc., 10 oct. 2023, n° 23-17.506]

Hors du temps de travail, une infraction routière en voiture de fonction ne peut fonder un licenciement

La Cour de cassation a estimé qu'aucun rattachement à la vie professionnelle ne pouvait être établi dans le cas d'infractions routières commises hors du temps de travail avec le véhicule de l'entreprise. Il n'est donc pas possible de se servir de ces faits pour justifier un licenciement.

[Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.421, F-B]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



QUESTION-REPONSE

Mon contrat de travail contient une clause de non-concurrence, quels sont les impacts ?

Une clause de non-concurrence vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. Pour en déterminer l'impact, la première étape consiste à vérifier si toutes les conditions relatives à la validité de la clause sont bien respectées. Ces conditions sont au nombre de 5.

La clause doit être écrite ou prévue par une convention collective mais également :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Être limitée dans le temps
- Être limitée dans l'espace
- Comporter une contrepartie financière
- Doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié

Ces conditions sont cumulatives. L'absence de l'une d'entre elles entraîne la nullité de la clause

La contrepartie financière à la clause de non-concurrence est due quel que soit l'auteur (employeur ou salarié) ou les circonstances de la rupture. Une faute grave ou une démission n'en prive pas le salarié.

A noter : L'employeur peut renoncer, par écrit, à l'application de la clause de non-concurrence dans les conditions éventuellement prévues par le contrat ou par une convention collective. Si rien n'est prévu, l'accord du salarié sera également nécessaire.

La renonciation doit être claire et non sujette à interprétation. Cette faculté de renonciation unilatérale n'est pas prévue pour le salarié.

Quelles sont les conséquences si je ne respecte pas une clause de non-concurrence valide ?

En cas de non-respect de la clause, l'employeur peut interrompre le versement de la contrepartie et éventuellement solliciter des dommages et intérêt par une action en justice.

Ce dernier peut également, pour éviter que ce préjudice se poursuive, demander la condamnation du salarié à cesser son activité concurrente.

Que se passe-t-il si je respecte une clause de non-concurrence non valide ?

Le salarié qui a respecté jusqu'à une certaine date une clause de non-concurrence illicite (en raison par exemple de l'absence de contrepartie financière) a droit à des dommages-intérêts pour la période pendant laquelle il a respecté la clause, sous réserve qu'il puisse démontrer l'existence d'un préjudice résultant de cette nullité.

A noter : seul le salarié peut introduire une action en nullité de la clause. Par conséquent, l'employeur ne peut pas invoquer la nullité d'une clause dans le but, notamment, d'éviter les conséquences pécuniaires de celle-ci.