

### Fin de CDD et informations à l'embauche : de nouvelles formalités à accomplir

Loi n°2023-171 du 9 mars 2023, Décret 2023-1004 du 30 octobre 2023, Décret du 23 déc. 2023

#### 1 – L'information du refus de CDI à France Travail

Pour rappel, la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 a prévu une mesure visant, sous certaines conditions et sauf exceptions, à priver d'allocation chômage les salariés en CDD ou en intérim qui refuseraient par 2 fois une proposition de CDI visant le même emploi ou un emploi similaire.

Pour les employeurs, cela implique deux nouvelles obligations :

- la notification de la proposition de CDI au salarié en CDD ou à l'intérimaire ;
- la communication à France Travail du refus par le salarié du CDI proposé.

Un décret était attendu pour mettre en œuvre cette mesure. Il a été publié au Journal Officiel le 29 décembre 2023.

#### La nouvelle procédure entre en vigueur le 1er janvier 2024.

**Notification de la proposition de CDI** - Le décret précise que la proposition de CDI doit être notifiée au salarié avant le terme du CDD ou du contrat de mission par lettre recommandée avec accusé réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

**Délai de réflexion** - La proposition doit indiquer le délai raisonnable de réflexion accordé au salarié. Elle précise également que son absence de réponse, au terme de ce délai, vaut rejet de la proposition de CDI.

Le refus du salarié peut donc soit être expressément formulé pendant le délai de réflexion, soit être exprimé de manière tacite faute de réponse à l'issue du délai.

Le décret ne donne pas de précision sur ce que serait un « délai raisonnable ». Nous vous conseillons un délai minimum de 15 jours.

**Information à France Travail du refus du salarié** - L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail du refus exprès ou tacite du salarié.

Cette information s'effectue par voie dématérialisée sur la plateforme suivante : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

#### Dans le top 3 ce mois-ci

##### Loi/Information

*Fin de CDD & informations à l'embauche : de nouvelles formalités à accomplir*

##### Jurisprudence

*Licenciement pour faute & conversation sur un réseau Facebook privé*

##### Le conseil

*Calculer son index égalité femme-homme et anticiper ses effets*

##### Pensez-y !

- A noter dans l'agenda
- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN  
Avocats Barreau de Rennes

Cette information doit être assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

- l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé sous CDD
- la rémunération proposée est au moins équivalente
- la durée de travail proposée est équivalente
- la classification de l'emploi est identique
- le lieu de travail est identique.

En cas d'intérim, les informations sont réduites : il s'agit de justifier que l'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée et que le lieu de travail est identique.

Pour les CDD comme pour les missions d'intérim, l'information doit être également accompagnée de la mention :

- du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de CDI ;
- de la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai, au terme duquel le refus est réputé acquis.

Le dispositif en place ne prévoit pas de sanction en cas de non-respect de cette obligation. Néanmoins, à notre sens, France Travail pourrait éventuellement se retourner auprès de l'employeur pour solliciter des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du versement d'allocations indues.

## 2 – Les informations à l'embauche

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, l'employeur doit transmettre, au moment de l'embauche, un certain nombre d'informations aux salariés. La liste de ces informations est la suivante :

<b>I) Communication individuelle au salarié au plus tard <u>le 7e jour calendaire</u> à compter de la date d'embauche (c. trav. art. R. 1221-35 modifié)</b>	
<b>Nature de l'information</b>	<b>Possibilité de procéder par renvoi ?</b>
L'identité des parties à la relation de travail	-
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur	-
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi	-
La date d'embauche	-
Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci	-
Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai	OUI
Les éléments constitutifs de la rémunération telle que définie par le code du travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération	OUI
La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes	OUI

II) Au plus tard <b>1 mois</b> à compter de la date d'embauche (c. trav. art. R. 1221-35 modifié)	
Nature de l'information	Possibilité de procéder par renvoi ?
Dans le cas du salarié temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est	-
Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à ses obligations en la matière	OUI
La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée	OUI
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail	OUI
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement	-
Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées	OUI

**Modalités de transmission** -- L'employeur adresse toutes les informations listées ci-avant sous format papier, par tout moyen conférant date certaine.

Il peut également les adresser sous formation électronique si :

- le salarié dispose d'un accès électronique
- les informations peuvent être enregistrées et imprimées
- l'employeur conserve un justificatif de transmission

**Important :** Il s'agit seulement d'informations à transmettre au salarié. Il est donc déconseillé de contractualiser ces informations (il est préférable de recourir à un document d'information qui sera bien distinct du contrat de travail).

Un arrêté officiel devrait bientôt paraître pour fixer un modèle de ce document d'information, cependant, il ne sera pas obligatoire de l'utiliser

**Sanction du défaut d'information dans les délais requis** - Le salarié qui n'a pas reçu les informations requises dans les délais prévus (cf. tableau) peut saisir le conseil de prud'hommes.

Mais, avant cela, le salarié doit mettre en demeure son employeur de les lui communiquer ou de les compléter. Et, le salarié ne pourra saisir le conseil de prud'hommes que si l'employeur ne lui a pas transmis les informations concernées dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure.

# Jurisprudence

Licenciement pour faute & conversation sur un réseau Facebook privé

Cass. Ass. Plén. 22 décembre 2023, n°21-11.330

## Les faits

Un salarié intérimaire utilisait l'ordinateur professionnel du salarié qu'il remplaçait. Ce dernier avait laissé ouvert son compte Facebook privé sur l'ordinateur.

Le salarié intérimaire a pris connaissance d'une conversation privée tenue sur le compte Facebook resté ouvert dans laquelle des propos insultants étaient tenus à son égard et à l'égard de son supérieur hiérarchique, quant à leur orientation sexuelle.

Le salarié intérimaire a donc porté ces propos à la connaissance de son employeur, qui a licencié le salarié auteur de ces propos pour faute grave.

## Le contexte

Par deux arrêts du 22 décembre 2023, l'Assemblée Plénière de la Cour de cassation devait trancher l'admissibilité d'une preuve obtenue de manière déloyale.

Dans le second arrêt, qui nous intéresse, l'employeur a soumis au juge la conversation privée par messagerie Facebook tenue par le salarié absent et qui a fondé son licenciement pour faute grave. L'Assemblée Plénière a écarté la question de la loyauté de la preuve, soulevée par le pourvoi, pour recentrer la question autour de la validité du licenciement disciplinaire.

## La question

Une conversation privée tenue sur Facebook peut-elle fonder un licenciement pour faute ?

C'est sur cette question que l'Assemblée Plénière de la Cour de cassation a finalement tranché.

## Rappel des règles applicables

La Cour de cassation considère qu'un **motif tiré de la vie personnelle d'un salarié ne peut justifier un licenciement pour motif disciplinaire**, sauf si ce motif constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail (*Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-67.464 ; Cass. Soc. 4 octobre 2023, n°21-25.421*).

Dans l'arrêt de la Cour de cassation du 30 septembre 2020 (*Cass. Soc. 30 septembre 2020, n°19-12.058*), une conversation d'un salarié sur son compte Facebook avait justifié son licenciement disciplinaire car ce salarié divulguait une information confidentielle sur son entreprise, alors qu'il était lié par une clause de confidentialité, inscrite dans son contrat de travail.

## La réponse de la Cour de cassation

En se fondant sur la jurisprudence précitée, la Chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que **cette conversation privée n'était pas destinée à être rendue publique**, même si le compte personnel du salarié était installé sur son ordinateur professionnel.

La Chambre social opère ainsi un raisonnement en deux étapes :

- elle constate d'abord que la conversation Facebook privée constitue un fait tiré de la vie personnelle du salarié ;
- elle juge ensuite que cette conversation n'étant pas destinée à être rendue publique, elle ne peut constituer un manquement aux obligations contractuelles du salarié.

Ainsi, il n'existe pas de manquement de la part du salarié dès lors qu'il a tenu des propos insultants dans le cadre d'une conversation privée. Cependant, la décision aurait peut-être été différente si la conversation avait eu des destinataires plus nombreux.

Par ailleurs, dans son communiqué, la Cour de cassation a précisé que d'autres éléments auraient été nécessaires pour considérer qu'il existait un manquement du salarié aux obligations découlant de son contrat de travail.

Pour la chambre sociale, **la question de la preuve ne se posait pas**. En effet, peu importe que la preuve produite méconnaisse ou non ce principe car elle portait sur un fait qui ne pouvait fonder le licenciement.

Si cet arrêt constitue une continuité jurisprudentielle, il permet de rappeler la nécessité de préparer le dossier disciplinaire. En effet, avant toute sanction disciplinaire, vous devez réunir le maximum d'éléments qui justifie le motif reproché au salarié. Ces éléments sécurisent la procédure disciplinaire.

## LE CONSEIL du Cabinet

### Calculer son index égalité femme-homme et anticiper ses effets

Les structures employeurs qui comptent au moins 50 salariés doivent calculer et publier, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, leurs résultats à l'index égalité femme-homme.

L'index égalité vise à déterminer si des inégalités de rémunération existent entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il implique donc de comparer le niveau de rémunération des salariés, selon leur appartenance à un des sexes. Ce baromètre opère par 4 à 5 indicateurs, sur la base de données récoltées sur 12 mois consécutifs :

Entreprise de moins de 250 salariés	Entreprise de 250 salariés et +
1) Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)	1) Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)
2) Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire (35 points)	2) Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire (20 points)
	3) Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points)
3) Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (15 points)	4) Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité (15 points)
4) Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)	5) Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

L'indicateur N°1 (écarts de rémunération) concentre à lui seul 40 des 100 points récoltables. Il s'agit de l'indicateur le plus sophistiqué (la comparaison des rémunérations est établie d'après une répartition des salariés par catégories de poste équivalents et par tranches d'âge).



L'indicateur N°1 est également le seul indicateur qui peut être, sur certains aspects, adapté aux spécificités de l'entreprise. L'indicateur N°1 peut donc être optimisé pour augmenter les résultats de l'index. Attention, la liberté de l'employeur n'est pas totale et le CSE doit être préalablement consulté (on lui demande son avis 🗨️) sur ces adaptations.

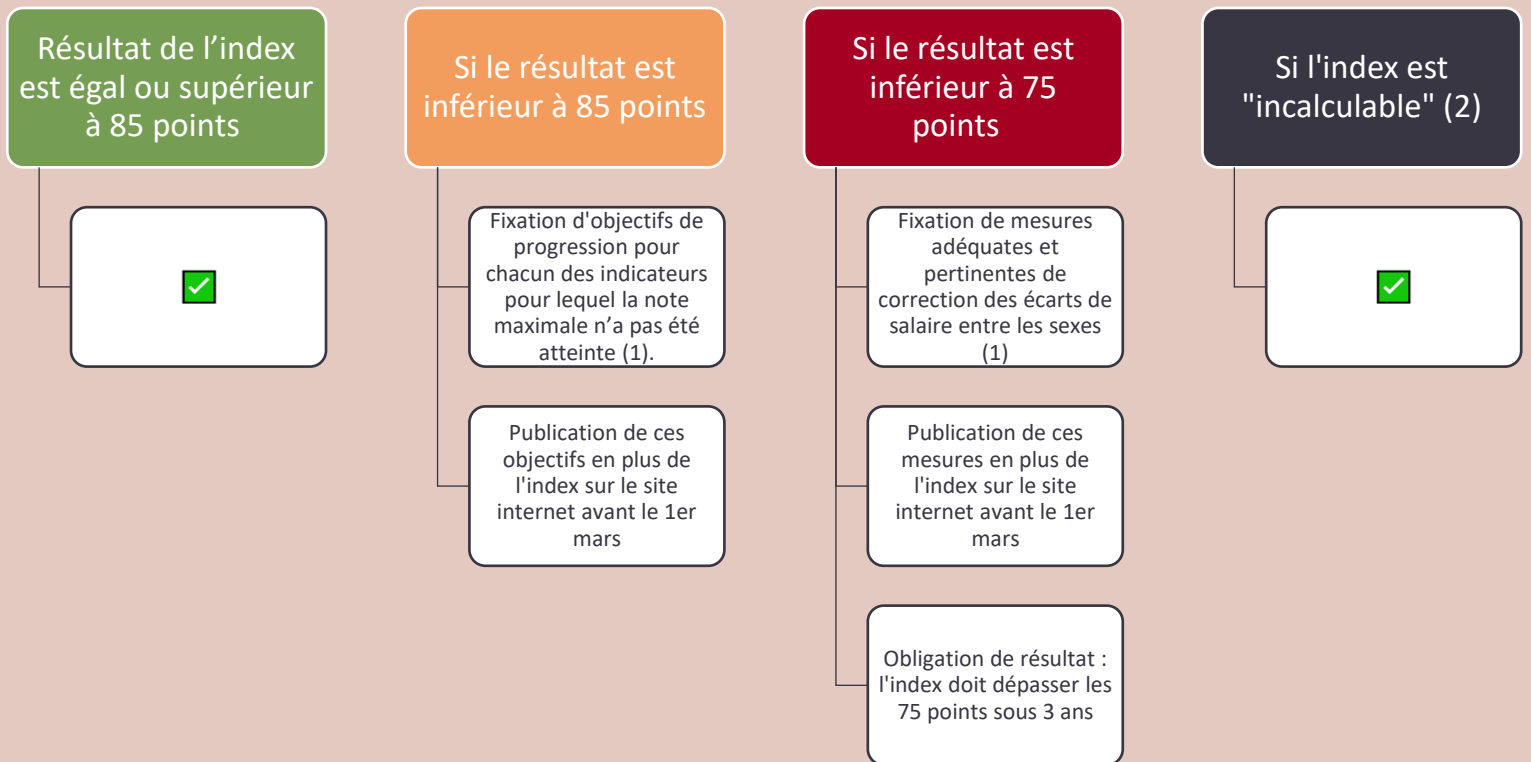
## →Formalités

Les résultats à l'index et ceux de l'ensemble de ses indicateurs doivent faire l'objet de plusieurs formalités à accomplir avant le 1<sup>er</sup> mars :

- **Information du CSE** : l'index et ses indicateurs font l'objet d'une information du CSE, accompagnés de toutes les précisions utiles à leur compréhension. Ils sont versés dans la BDESE.
- **Transmission au DREETS** par télédéclaration sur le site internet du ministère de travail (<https://egapro.travail.gouv.fr/>)
- **Publication sur le site internet** de l'entreprise.

## →Lire les résultats de son index et cerner les enjeux

En fonction des résultats obtenus à chaque indicateur, un score sur 100 points est attribué à l'entreprise. Le niveau de résultat peut cependant conduire l'employeur à mener des actions complémentaires :



(1) Ces objectifs de progression et ces mesures de correction sont prises selon les modalités de la négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle. En clair, cela signifie qu'ils doivent être négociés dans un accord avec les délégués syndicaux s'il y en a. A défaut de délégués syndicaux, ils sont fixés par décision unilatérale de l'employeur, après information et consultation du CSE s'il existe. **Compte tenu de l'obligation de publier ces mesures avant le 1<sup>er</sup> mars, il faut donc agir rapidement.**

(2) Si votre index est « incalculable » : pas de panique ! Si l'index est incalculable, vous n'avez pas de procédure particulière à mener. Vous n'encourez pas de sanction si votre index est incalculable. Vous devez quand même accomplir toutes les formalités de l'index (information du CSE, télétransmission de l'index auprès de la DREETS et publication de l'index et ses indicateurs sur le site internet avant le 1<sup>er</sup> mars).

**→2024 : année des sanctions ?**

L'entrée en vigueur de l'index s'est faite progressivement sur les années 2019-2020. Or, rappelons que si le niveau de résultat de l'entreprise est inférieur à 75 points pendant 3 ans, l'inspection du travail peut, si elle est saisie, prononcer une pénalité. L'année 2024 pourrait donc donner lieu au prononcé de ces premières pénalités...

Attention, le niveau de résultat n'est pas le seul motif pour lequel une pénalité peut être prononcée.

Cas d'application des sanctions	Sanction applicable
Le score de l'index est inférieur à 75 points pendant 3 années consécutives	<b>Pénalité financière d'un montant maximum de 1% de la masse salariale de l'année civile précédente</b>
L'index n'a pas été calculé ou n'est pas publié sur le site internet	
Les indicateurs de l'index n'ont pas été publiés sur le site internet	
Les objectifs de progression n'ont pas été déterminés (score < 85 points)	
Les mesures de correction n'ont pas été déterminées (score < 75 points)	
Les objectifs de progression ou les mesures de corrections n'ont pas été publiés sur le site internet	

**PENSEZ-Y !**

## A noter dans l'agenda

**Aides à l'alternance**

Les entreprises qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) bénéficient d'une aide à l'embauche pouvant aller jusqu'à 6.000 €. Cette aide, qui devait prendre fin au 31/12/2023 a été reconduite en 2024.

## Nos prochains événements

**20 février 2024** | Café actualité • Loi Partage de la Valeur

→ [Infos / s'inscrire](#)

**21 mars 2024** | Formation • Matinée de l'Actualité

→ [Infos / s'inscrire](#)

**11 avril 2024** | Formation • Le recrutement de travailleurs étrangers

→ [Infos / s'inscrire](#)



CARABIN - STIERLEN  
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



[www.carabin-stierlen-avocats.fr](http://www.carabin-stierlen-avocats.fr)



Suivez-nous !