

The logo for ASKIL, featuring the word 'ASKIL' in a bold, white, sans-serif font. The 'A' is stylized with a small triangle above it. The background is a solid blue color with large, 3D-style blue characters scattered across it, including a large 'S' and 'A'.

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

ACTUALITES FISCALES & ACTUALITES SOCIALES

Actualités Sociales

Mardi 06 février

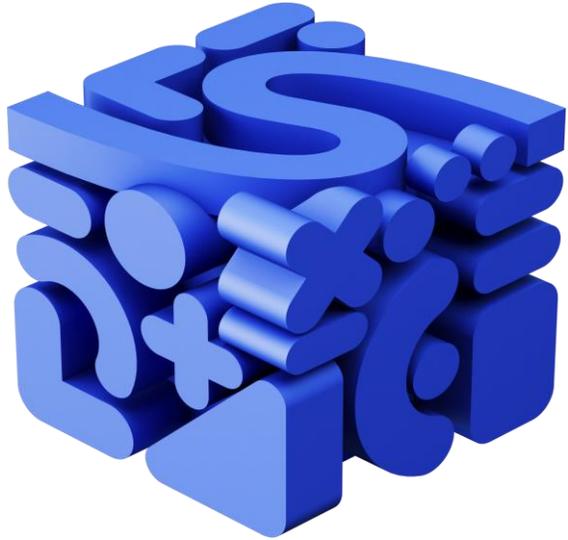
Introduction

Actualités Sociales 2024

- **L'année sociale 2024 est marquée par l'accent mis sur le partage de la valeur et l'arrivée de la loi DADDUE.**

- **Des travaux sont en cours pour 2024, tels que :**
 - Congés payés & maladie
 - Evolution de la rupture conventionnelle
 - Réduction du délai de prescription d'action

ACTUALITÉS SOCIALES | SOMMAIRE



1. **Cotisations sociales**
2. **Protection sociale**
3. **Compte Professionnel de Prévention**
4. **Loi partage de la valeur**
5. **Aides aux entreprises**
6. **Frais professionnels**
7. **Ressources Humaines**

The logo for ASKIL, featuring the word "ASKIL" in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small triangle above it. The background is a solid blue color with a pattern of large, 3D, blue arrows pointing in various directions, creating a sense of movement and direction.

ASKIL

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

ACTUALITES SOCIALES

1. Cotisations sociales

1. Cotisations sociales

1. Les nouveaux chiffres

Taux inchangés en 2024 : retraite complémentaire, participation construction, formation continue et taxe d'apprentissage,

Ce qui change :

→ AGS : 0.20% contre 0,15%

→ Assurance vieillesse sécurité sociale : 2,02 % contre 1,90 %

1. Cotisations sociales

1. Les nouveaux chiffres

- Complément d'assurance maladie et d'allocation familiale.



Source : Décret n°2023-1329 du 29 décembre 2023 (JO du 30)

1. Cotisations sociales

1. Les nouveaux chiffres

- Réduction générale de cotisation.

VALEUR MAXI DU COEF.	PARAMÈTRE T 2024 (0,46 POINT POUR L'AT)
- 50 salariés FNAL à 0,1 % sur plafond	0,3194
+ 50 salariés FNAL à 0,5 % sur total	0,3234

1. Cotisations sociales

2. AT/MP 10 à 20 salariés

- **Abrogation du dispositif par le décret du 28/12/23**
- **Dispositif de majoration forfaitaire AT/MP pour les entreprises à tarification collective d'au moins 10 salariés :**
 - Mise en œuvre de cette majoration au 1er janvier 2024.

Pour rappel, ce dispositif consiste à appliquer aux entreprises d'au moins 10 salariés à moins de 20 salariés :

Majoration forfaitaire du taux net collectif de l'établissement (dans la limite de 10 % du taux net moyen national) **lorsqu'au moins un accident de travail ayant entraîné la prescription d'un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des 3 dernières années connues.**

Le montant de cette majoration est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du budget.

1. Cotisations sociales

3. Clarification des indemnités de rupture conventionnelle

	Jusqu'au 31 08 23			Depuis le 01 09 23			
	Régime fiscal	Régime social	Contribution patronale	Régime fiscal	Régime social	CSG/CRDS	Contribution patronale
Salarié en droit de bénéficiaire d'une pension vieillesse	Soumis intégralement à impôt	Soumis intégralement à cotisations et CSG-CRDS	Pas de forfait social	Soumis intégralement à impôt	<i>Exonération dans la limite des seuils légaux limités à 2 PASS</i>	Indemnité exonérée de CSG-CRDS à hauteur du montant légal ou conventionnel dans la limite de 2 PASS	<i>30% sur la partie de l'indemnité exonérée de cotisations</i>
Salarié n'étant pas en droit de bénéficiaire d'une pension de vieillesse	Exonération de cotisations, impôt et CSG-CRDS dans la limite des seuils légaux		Forfait social 20% sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations	Exonération de cotisations, impôt et CSG-CRDS dans la limite des seuils légaux		Indemnité exonérée de CSG-CRDS à hauteur du montant légal ou conventionnel dans la limite de 2 PASS	<i>30% sur la partie de l'indemnité exonérée de cotisations</i>

1. Cotisations sociales

4. Formation professionnelle et dialogue social

- **Que pourront faire les branches**

Le recouvrement des contributions conventionnelles de formation professionnelle continue et de dialogue social pourront, au choix, être recouvrés :

- **par l'Urssaf**
- **ou par l'Opco.**

1. Cotisations sociales

5. Net social (0723): précision sur le calcul pour 2024

- **Rappel :**

Notion du « Montant net social » pour le calcul des droits aux prestations sociales RSA, prime d'activité, ...

Il correspond :

- A l'ensemble des sommes correspondant aux rémunérations et éventuels revenus de remplacement versés par l'employeur au salarié (salaires, primes, etc.)
- Les cotisations et contributions sociales salariales.

1. Cotisations sociales

5. Net social (0723): précision sur le calcul pour 2024

- **Depuis le 1 er janvier 2024 Modification des règles de calcul du Montant Net Social**

→ Obligation de déclaration du MNS en DSN depuis le 1er janvier 2024.

INCLUS

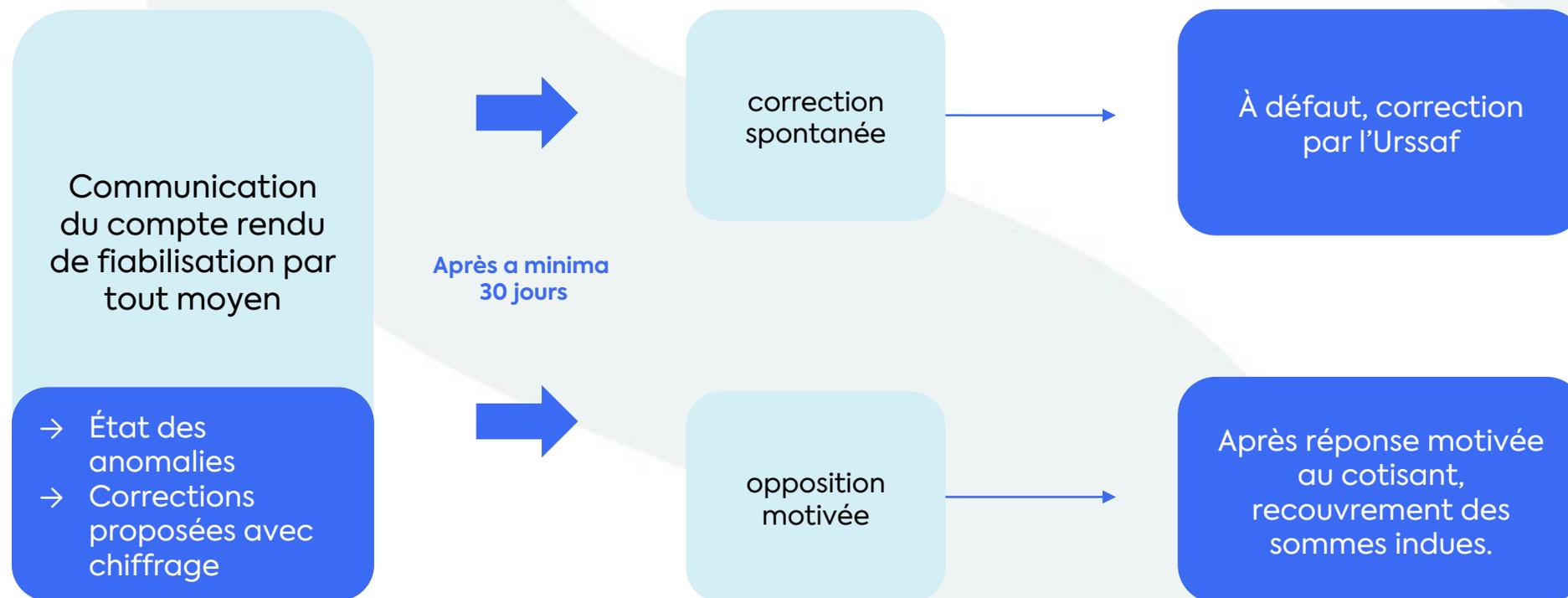
- + Ajout des IJSS nettes en cas de subrogation
- Toutes les IJSS subrogées, quelle que soit l'origine de l'arrêt de travail
- Pendant toute la durée de versement de l'IJ par l'employeur subrogé
- Déclaration par la CPAM du MNS correspondant à ces IJSS en cas de versement directement au salarié

EXCLUS

- Déduction de la part salariale protection sociale complémentaire
- Cotisations prévoyance, mutuelle, retraite supplémentaire présentant un caractère collectif entièrement déductible
- = Prévues par accord collectif, accord ratifié à la majorité ou par une DUE
- Prise en compte des cotisations obligatoires mais aussi optionnelles

1. Cotisations sociales

6. DSN (FIABILISATION DES DONNÉES)



1. Cotisations sociales

7. Calendrier DSN 2024

Votre calendrier DSN 2024

by Silae®

● Données à déclarer

● Données réceptionnées

EMA : Effectif Moyen Annuel
EMM : Effectif Moyen Mensuel

CSA : Contribution
Supplémentaire à l'Apprentissage
TA: Taxe d'Apprentissage
DOETH : Déclaration Obligatoire
d'Emploi des Travailleurs
Handicapés

A déclarer tout au long de l'année selon leur date de versement :

- Actions gratuites
- Retraites chapeau
- Frais professionnels (hors paie)

Facteurs d'exposition à la pénibilité

DSN de décembre
Rectification jusqu'à la DSN de mars exigible le 5 ou 15 avril (si à la faveur du salarié : délai supplémentaire de 3 ans)

Honoraires

DSN de décembre
Tolérance jusqu'à la DSN de mars (exigible le 5 ou 15 avril)

Solde de la TA
DSN d'avril (exigible le 5 ou 15 mai)

CSA
DSN de mars (exigible le 5 ou 15 avril)

DOETH
DSN d'avril (exigible le 5 ou 15 mai)



Réceptionnés tous les mois :

- Taux Prélèvement à la Source
- EMM standard
- BPIJ Bordereaux de paiement des Indemnités Journalières pour les employeurs qui pratiquent la subrogation

The logo for ASKIL, featuring the word 'ASKIL' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small triangle above it. The background of the entire slide is a solid blue color with a large, 3D-rendered graphic of a keyboard, where the keys are represented by blue, raised rectangular shapes with various symbols and letters.

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

ACTUALITES SOCIALES

2. Protection sociale

2. Protection sociale

1. Protection des salariées victimes de fausse couche

- Deux mesures

D'un point de vue financier :

- Suppression du délai de carence pour la perception des IJSS
- Maintien du délai pour l'indemnisation complémentaire
- Depuis le 1er janvier 2024

D'un point de vue juridique :

- Depuis le 9 juillet 2023 = Protection contre le licenciement

Violation de la protection :

Exposition au versement d'une indemnité au minimum des 6 derniers mois de salaires.

2. Protection sociale

2. Protection des parents

▪ Allongement de la durée minimale de deux congés

→ Congé pour décès d'un enfant :

Un salarié bénéficie en cas de décès d'un « enfant » d'un congé de :

- 12 jours ouvrables (au lieu de 5 jours) si l'enfant est âgé de 25 ans et plus ;
- 14 jours ouvrables (au lieu de 7 jours ouvrés) :
 - Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans;
 - Quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - En cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

2. Protection sociale

3. Protection des salariés aidants

- **De nouvelles dispositions pour les Salariés aidants: recours facilité au télétravail (loi du 19/07/23)**

- **Doit figurer dans l'accord collectif/la charte :**

Les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.

- **En l'absence d'accord collectif ou de charte :**

L'employeur doit motiver sa décision de refuser la demande de recours au télétravail formulée par un salarié « aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche ».

2. Protection sociale

4. Congé maternité, paternité et adoption

▪ Abaissement de la durée d'affiliation du salarié à la Sécurité Sociale

Le salarié en congé de maternité a droit à des IJSS pendant la durée de son congé, sous réserve de remplir plusieurs conditions :

- Avoir cotisé au cours des 6 mois civils précédents, sur des rémunérations au moins égales à 1015 fois le SMIC horaire, ou avoir effectué au moins 150 h de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois ou 90 jours précédents ;
- Pour les évènements postérieurs au 20 aout 2023 la durée d'affiliation à la sécurité sociale est réduite à 6 mois.

2. Protection sociale

5. Congés payés et arrêts maladie

- Arrêt de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023 :



En cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnel ou AT / MP

Acquisition de congés payés selon les modalités de droit commun, sans limite de durée



Point de départ de la prescription.

A compter du moment où l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit de congés payés.

The logo for ASKIL, featuring the word 'ASKIL' in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small triangle above it. The background of the slide is a solid blue color with large, 3D, blue characters scattered across it, including 'S', 'A', and 'E'.

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

ACTUALITES SOCIALES

3. Compte professionnel de prévention

3. Compte professionnel de prévention

1. Mesure de prévention professionnelle - Amélioration du Compte Personnel de Prévention (C2P)

→ **Valorisation des droits** = Objectif : mieux valoriser les droits des personnes exposées aux risques couverts par le C2P.

→ **Abaissement des seuils en cas de travail de nuit :**

Un salarié acquiert des points dès lors qu'il travaille :

- 100 nuits par an à compter du 1er septembre 2023 vs 120 (entre 24 h et 5 h).
- 30 nuits par an à compter du 1er septembre 2023 vs 50 au titre du travail en équipes successives alternantes

→ **Suppression du plafonnement du C2P**

Avant la réforme

Un salarié titulaire d'un contrat d'au moins 1 an acquérait :

- Exposition à 1 facteur = 4 points
- Exposition à plusieurs facteurs = 8 points

Après la réforme

Un salarié acquiert :

- un nombre de points égal à quatre multiplié par le nombre de facteurs de risques auxquels il est exposé.

3. Compte professionnel de prévention

1. Mesure de prévention professionnelle - Amélioration du Compte Personnel de Prévention (C2P)

- **Financement d'un projet de reconversion professionnelle**

Chaque point ouvre droit à **500 euros** vs 375 euros abondant le CPF permettant de prendre en charge de tout ou partie des :

- Frais d'actions de formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels
- Frais afférents à une ou plusieurs actions de formation dans le cadre d'un **projet de reconversion professionnelle** pour accéder à un emploi non exposé et, le cas échéant, le financement de la **rémunération** pendant un congé de reconversion professionnelle.

3. Compte professionnel de prévention

2. Permis de conduire et CPF

▪ **Financement d'un projet de reconversion professionnelle**

→ **Quand ?**

- A partir du 1er janvier 2024
- La réforme nécessite la publication d'un décret.

→ **Véhicule terrestre à moteur :**

- Toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur pourront être financées avec le CPF.

→ Le CPF ne sera toutefois pas mobilisable en cas de suspension ou de suppression du permis.

The logo for ASKIL, featuring the word "ASKIL" in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small triangle above it. The background is a solid blue color with a large, 3D-rendered graphic of a blue arrow pointing upwards and to the right, overlaid with a large, blue, 3D-rendered number '4'.

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

ACTUALITES SOCIALES

4. Loi partage de la valeur

4. Loi partage de la valeur

1. Prime de Partage de la valeur

- **Possibilité d'attribuer, désormais, 2 PPV au titre d'une même année civile.**

Le montant, les bénéficiaires, les critères d'attribution et de modulation peuvent être différents.

Nécessité d'une nouvelle décision unilatérale

Les primes peuvent être versées en une ou plusieurs fois.

Limite une fois par trimestre

Limites d'exonération globale inchangées.

3 000 € ou 6 000 € par année civile et par bénéficiaire

Entrée en vigueur 1er décembre 2023

Possibilité pour les entreprises ayant déjà versé une prime, début 2023, d'en verser une nouvelle en décembre 2023.

4. Loi Partage de la valeur

1. Prime de Partage de la valeur

Un régime social différencié en fonction de l'effectif de l'entreprise

< 50 salariés

Régime spécifique
Applicable jusqu'au 31 décembre 2026

Régime définitif
Entreprises ≥ 50 salariés < 250 salariés
Applicable à partir du 1er janvier 2024

Régime définitif
Entreprises ≥ 250 salariés
Applicable à partir du 1er janvier 2024

Rémunération < à 3 SMIC annuels

Rémunération ≥ à 3 SMIC annuels

Appréciation sur les 12 mois précédant le versement

Régime applicable sans prise en considération du niveau de rémunération

Exonération de cotisations de sécurité sociale et contributions alignées

Exonération de CSG/CRDS

Assujettissement à la CSG/CRDS et imposition à l'impôt sur le revenu

Exonération d'impôt sur le revenu

Intégration dans le revenu fiscal de référence

Forfait social (20 %)

4. Loi Partage de la valeur

1. Prime de Partage de la valeur

- **Affectation de la prime à un PEE / PERE**

Un salarié pourra affecter tout ou partie du montant d'une prime à un plan d'épargne salariale et au plan d'épargne retraite d'entreprise.

Le **maintien du régime renforcé d'exonération** sur 2024, 2025 et 2026 dans les entreprises de moins de 50 salariés, on doit se référer à l'effectif « Sécurité sociale » **mais** il ne faut **pas appliquer** le moratoire de 5 ans prévu en cas franchissement de seuil à la hausse,

4. Loi Partage de la valeur

2. Dispositif expérimental sur 5 ans

- Une nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Entreprises déclarant un résultat net fiscal (article 5)



Condition
n° 1

Toutes les entreprises A l'exclusion des entreprises individuelles et des sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions



Condition
n° 2

Effectif d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés



Condition
n° 3

Réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA pendant 3 exercices consécutifs



Condition
n° 4

Ne mettre en œuvre au moment où la condition 3 est remplie aucun des dispositifs suivants : participation, d'intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER, PPV

4. Loi Partage de la valeur

2. Dispositif expérimental sur 5 ans

Entreprises ne déclarant pas un résultat net fiscal (article 5)



Condition n° 1

Coopératives, de mutuelles, sociétés d'assurance, fondations ou associations loi 1901 ou régies, le cas échéant, par le Code civil local (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle)



Condition n° 2

Effectif d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés



Condition n° 3

Réalisation d'un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs



Condition n° 4

Ne mettre en œuvre au moment où la condition 3 est remplie aucun des dispositifs suivants : participation, d'intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER, PPV)



Condition n° 5

Dispositif devant être prévu par un accord de branche étendu

4. Loi Partage de la valeur

2. Dispositif expérimental sur 5 ans

Appréciation de la condition relative au bénéfice net fiscal ou du résultat excédentaire

Réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du CA pendant 3 années consécutives

OU

Réalisation d'un résultat excédentaire au moins égal à 1% des recettes pendant 3 exercices consécutifs

Appréciation au regard des exercices 2022, 2023, 2024

Application dès 2025 (exercices ouverts après le 31 décembre 2024)

4. Loi Partage de la valeur

2. Dispositif expérimental sur 5 ans

Dispositifs de partage de la valeur pouvant être mis en œuvre

Participation (non applicable pour les entreprises relevant de l'économie sociale et solidaire)

Intéressement

PPV

Abonnement à un plan d'épargne salariale

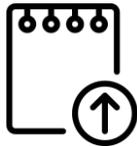
Choix de l'employeur

4. Loi Partage de la valeur

3. Augmentation exceptionnelle du bénéfice



Entreprise tenue de mettre en place de la participation et disposant d'un ou plusieurs DS



Obligation d'ouvrir lors de la négociation relative à la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation une négociation avant le 30 juin 2024

Sur la définition d'une augmentation exceptionnelle

Sur les modalités de partage de la valeur

Prise en compte de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité, des bénéfices réalisés sur les années précédentes et des événements exceptionnels externes

Ouverture d'une négociation

Supplément d'intéressement

Supplément de participation

Intéressement

PPV

Abondement plan d'épargne salariale

4. Loi Partage de la valeur

4. Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

L'objectif :

Permettre aux salariés d'être directement intéressés à la valorisation de l'entreprise et pas seulement à ses résultats.

Un dispositif sur 3 ans

Un PPVE pourra être mis en place dans les entreprises et les groupes pour une durée de 3 ans

Les entreprises ne pourront mettre en place qu'un seul plan en même temps.

4. Loi Partage de la valeur

4. Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

→ Quels salariés pourront en bénéficier ?

Tous les salariés de l'entreprise ayant au moins 12 mois d'ancienneté bénéficieront du PPVE. Cette ancienneté s'apprécie **à la première date de la période de 3 ans fixée par l'accord.**

L'accord de mise en place pourra prévoir une ancienneté inférieure.

→ Quid des salariés qui auront 12 mois d'ancienneté ou qui quitteront l'entreprise pendant les 3 ans ?

Les salariés qui atteindront 12 mois d'ancienneté pendant la durée de trois ans du plan ou qui quitteront l'entreprise de manière définitive pendant cette période ne bénéficieront pas de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

4. Loi Partage de la valeur

4. Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

▪ Comment mettre en place un PPVE ? Deux outils cumulatifs :

- Un rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise, ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet
- Un accord, qui pourra être :
 - Une convention ou un accord collectif de travail ;
 - Un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
 - Un accord conclu au sein du CSE ;
 - Un projet d'accord proposé par l'employeur ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.
 - Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs OSR ou un CSE, la ratification devra être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

4. Loi Partage de la valeur

4. Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Régime social

- Les primes versées au cours des exercices 2026, 2027 et 2028 sont exonérées de cotisations sociales patronales et salariales.
- La CSG et GRDS restent dues.
- L'employeur sera redevable d'une contribution patronale spécifique de 20 %.

Régime fiscal

Exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation sur le plan d'épargne.
Dans la limite de 5 % et 75 % du PASS par an et par bénéficiaire.

Principe de non-substitution à la rémunération et à d'autres dispositifs d'épargne salariale ou de partage de la valeur.

4. Loi Partage de la valeur

4. Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

▪ Sur quels points faudra-t-il négocier ?

L'accord devra aborder les points suivants :

- montant de référence pour l'application du pourcentage de valorisation de l'entreprise ;
- éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés ;
- formule de valorisation retenue pour les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- La date de début du plan, qui constitue le point de départ de la durée de trois ans
- La date de fin du plan, permettant de calculer le taux de variation de la valeur ;
- La ou les dates de versement de la prime.

L'accord peut prévoir la reconduction du plan et précise alors les 5 éléments précités pour la mise en œuvre de cette reconduction.

4. Loi Partage de la valeur

5. Nouveautés en matière de participation – franchissement de seuil de 50 salariés

En cas de franchissement du seuil de 50 salariés

→ Délai de 5 ans pour mettre en place la participation.

Suppression par la loi du délai supplémentaire de 3 ans

→ Qui existait en présence d'un dispositif d'intéressement dans l'entreprise.

Les entreprises qui bénéficiaient déjà de ce report de 3 ans

→ Continuent d'en bénéficier jusqu'à son terme.

4. Loi Partage de la valeur

6. Nouveautés en matière de participation – Consécration du principe de non substitution

- **Que se passera-t-il si l'employeur supprime une prime ?**

→ **Hypothèse :**

L'employeur supprime en tout ou partie un élément de rémunération.

Par exemple : il met fin à un usage qui prévoyait une prime.

→ **Sort des exonérations :**

Les exonérations fiscales et sociales prévues pour la participation ne seront pas supprimées, dès lors **qu'un délai de 12 mois se sera écoulé entre le dernier versement** de cet élément et la date d'effet de l'accord de participation.

4. Loi Partage de la valeur

7. Nouveautés en matière d'intéressement – De nouveaux critères de répartition

- **L'intéressement peut être réparti entre les bénéficiaires :**

- De façon uniforme
- Proportionnellement aux salaires
- Proportionnellement à la durée de présence
- Responsabilité Sociale et Environnementale
- Ou en combinant ces différents critères.

En cas de répartition en fonction des salaires, l'accord d'intéressement peut désormais fixer :



Un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux servants de base de calcul de la part individuelle.

4. Loi Partage de la valeur

8. Nouveautés en matière de participation et d'intéressement – Versement d'acompte

L'accord d'intéressement ou de participation pourra prévoir le versement d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation.

Elles seront versées au bénéficiaire, après avoir recueilli son autorisation, selon une périodicité qui ne pourra être inférieure au trimestre.

En cas de trop perçu par le salarié, les sommes trop perçues devront être intégralement reversées par le salarié à l'employeur sous la forme d'une retenue sur salaire faite dans les conditions de l'avance sur salaire à savoir des retenues successives limitées au 1/10e du salaire du mois,

En cas d'affectation à un plan d'épargne salariale :

- Il ne pourra pas être débloqué
- Il constituera un versement volontaire du salarié
- Il n'ouvrira pas droit aux exonérations fiscales et sociales liées au dispositif.

4. Loi Partage de la valeur

9. Quelles sont les nouveautés prévues en matière d'actionariat ?

Modification du règlement du plan d'épargne

Le règlement du PEE devra prévoir **qu'une partie** des sommes recueillies **peut** être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis dans (c trav art L. 3332-17) :

- Des entreprises solidaires d'utilité sociale, au sens de l'article L. 3332-17-1 du présent code ;
- Au moins un fonds labellisé ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable.

**La liste des labels ainsi que, pour ceux qui sont créés par l'État, leurs critères et leurs modalités de délivrance sont précisés par décret.*

Quand ?

A compter du 1er juillet 2024

The logo for ASKIL, featuring the word "ASKIL" in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small triangle above it. The background is a solid blue color with a pattern of large, 3D, blue arrows pointing in various directions, creating a sense of movement and direction.

ASKIL

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

ACTUALITES SOCIALES

5. Aides aux entreprises

5. Aide aux entreprises

1. Aide exceptionnelle à l'alternance prolongée sur l'année 2024

Un décret publié le 30 décembre 2023 prolonge l'aide exceptionnelle pour certains contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024.

L'aide exceptionnelle est aussi accordée pour trois catégories de **contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024** avec des jeunes de moins de 30 ans :

- Ceux visant la préparation d'un diplôme ou d'un titre Bac + 5 ;
 - Ceux préparant à un certificat de qualification professionnelle (c. trav. art. L. 6314-1, 3°) ;
 - En 2024, les contrats de professionnalisation expérimentaux de la loi Marché du travail (loi 2022-1598 du 21 décembre 2022, art. 11).
-
- L'aide est de 6000 € maximum, au titre de la première année d'exécution du contrat.

5. Aide aux entreprises

2. Emplois francs

▪ Prolongation une nouvelle fois du dispositif

Renouvellement du dispositif des Emplois francs pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2024.

Les contrats sont réservés à des personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Il doit s'agir :

- de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- d'adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle ;
- ou de jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

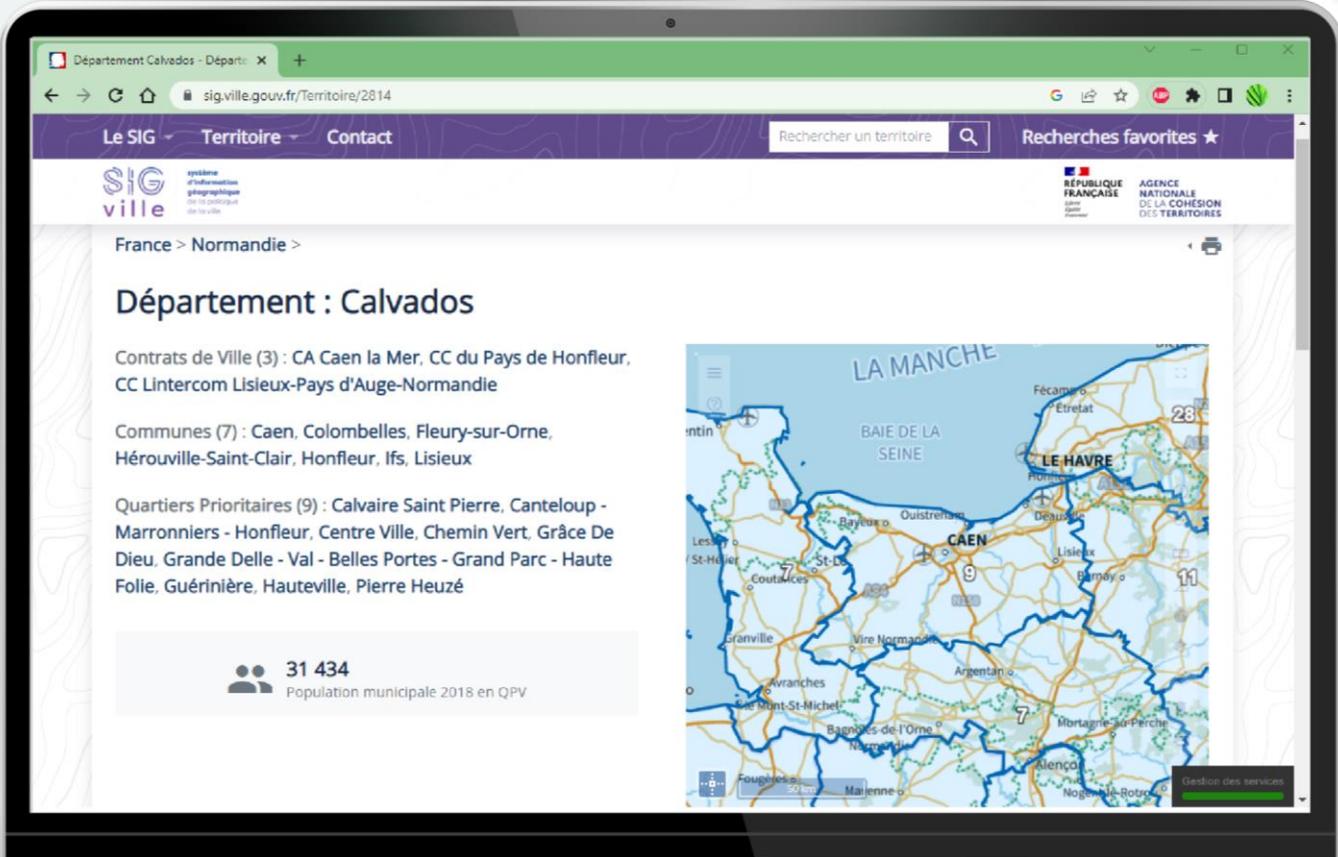
L'employeur ne dispose plus **que d'un mois** suivant la date de signature du contrat de travail pour déposer la demande d'aide à Pôle Emploi, au lieu de **trois mois** auparavant.

Montant de l'aide, pour un salarié à temps plein, de :

- 5000 €/an pendant 3 ans pour une embauche en CDI ;
- 2500 €/an pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

5. Aide aux entreprises

2. Emplois francs



The screenshot shows a web browser displaying the 'SIG ville' website. The page is titled 'Département : Calvados' and provides information about the department's administrative structure. The browser's address bar shows 'sig.ville.gov.fr/Territoire/2814'. The website header includes navigation links for 'Le SIG', 'Territoire', and 'Contact', along with a search bar and 'Recherches favorites'. The main content area lists the following details:

- France > Normandie >
- Département : Calvados**
- Contrats de Ville (3) : CA Caen la Mer, CC du Pays de Honfleur, CC Lintercom Lisieux-Pays d'Auge-Normandie
- Communes (7) : Caen, Colombelles, Fleury-sur-Orne, Hérouville-Saint-Clair, Honfleur, Ifs, Lisieux
- Quartiers Prioritaires (9) : Calvaire Saint Pierre, Canteloup - Marronniers - Honfleur, Centre Ville, Chemin Vert, Grâce De Dieu, Grande Delle - Val - Belles Portes - Grand Parc - Haute Folie, Guérinière, Hauteville, Pierre Heuzé

A population statistic is displayed: **31 434** Population municipale 2018 en QPV. To the right of the text is a map of the Calvados region, showing major cities like Caen and Le Havre, and geographical features like the Baie de la Seine and La Manche. The map includes a scale bar and a 'Gestion des services' button.

5. Aide aux entreprises

3. les ZRR

- **Maintien temporaire**

La LF 2024 prolonge la fenêtre d'implantation en bassin d'emploi à redynamiser (BER) de trois ans, soit **jusqu'au 31 décembre 2026**

Extinction du zonage zones de revitalisation rurale (ZRR) au 30 juin 2024.

À compter du 1er juillet 2024, un nouveau zonage, appelé zones France Ruralités Revitalisation (ZFRR), sera mis en place en soutien aux territoires en difficulté.

The logo for ASKIL, featuring the word "ASKIL" in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small triangle above it. The background of the entire slide is a dark blue gradient with large, 3D, blue characters and symbols like a question mark, a plus sign, and a right-pointing arrow.

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

ACTUALITES SOCIALES

6. Frais professionnels

6. Frais professionnels

1. Frais de transport

DISPOSITIFS	2023 POUR RAPPEL	2024	2025
Cumul prise en charge frais de carburant ou frais de véhicule électrique + forfait mobilité durable	700€ maximum par an dont 400€ maximum au titre des frais de carburant. Cumul possible sans condition des frais de transport personnel avec les frais de transports publics	Identique à 2023	600€ maximum par an dont 300€ maximum au titre des frais de carburant Suppression possibilité cumul sans condition frais de transport personnel + frais de transports publics
Cumul forfait mobilité durable + frais de transports publics	800€ maximum par an ou 75% des frais de transports publics si > 800€ par an	identique à 2023	900€ maximum par an ou 50% des frais de transports publics si > 900€ par an
Frais de transport publics	Exonération possible jusqu'à 75% de l'abonnement	Identique à 2023	Par défaut 50% de l'abonnement

6. Frais professionnels

2. Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS) vers une sortie progressive

Secteur	Taux d'abattement au 01/01/24	1 ^{ère} année de suppression progressive	Année de sortie
Propreté	5 %	01.01.2022	01.01.2029
Aviation civile	28 %	01.01.2023	01.01.2033
Transport routier de marchandise	19 %	01.01.2024	01.01.2035
Journaliste (Presse et audiovisuel)	28 %	01.01.2024	01.01.2038
Bâtiment	9 %	01.01.2024	01.01.2032

6. Frais professionnels

3. Bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés pour les Jeux olympiques

▪ Limite d'exonération

Les CSE, ou les employeurs en l'absence de CSE, peuvent accorder aux salariés des bons d'achat et/ou des cadeaux en nature, exonérés de cotisations et contributions sociales, au titre des Jeux olympiques et paralympiques de Paris et ce, jusqu'au 8 septembre 2024 s'agissant de ces derniers.

Pour 2024, leur montant total, au titre des deux compétitions, ne devra pas dépasser **966 € par salarié**.

En cas de dépassement, seule la fraction excédentaire sera assujettie.

Les bons ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles des deux compétitions et les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers...) doivent provenir de ces mêmes boutiques.

The background features a dense field of 3D blue arrows and symbols, including a large 'S' shape, a plus sign, and various directional arrows, all rendered in a vibrant blue color with a slight shadow effect.

ASKIL

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

ACTUALITES SOCIALES

7. Ressources Humaines

7. Ressources Humaines

1. Information sur les conditions de travail au salarié – Application au 1er novembre 2023 (Loi DADDUE)

Quel est l'objectif ?

Transposition du droit de l'UE : Assurer aux salariés des conditions de travail **claires et prévisibles**

Comment ?

Remise par **écrit** un certain nombre d'informations au Format **papier** ou **électronique** sous réserve que :

- Le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;
- Les informations puissent être enregistrées et imprimées ;
- L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Renvoi autorisé dans certains cas à la loi /au décret/aux stipulations conventionnelles

=> Pas d'obligation à détailler le contenu de l'information

Un arrêté du ministère du Travail fixera des **modèles de documents**.

7. Ressources Humaines

1. Information sur les conditions de travail au salarié

▪ **Que peut-il se passer si l'employeur n'a pas transmis toutes les informations ?**

→ **1ère étape :**

Le salarié doit dans un premier temps mettre en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis.

→ **2nde étape :**

Dans un second temps, en l'absence de transmission des informations dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure, il pourra saisir le CPH afin de les obtenir.

7. Ressources Humaines

1. Information sur les conditions de travail au salarié

Informations à transmettre au salarié depuis le 1-11-2023 Cas général

Décret 2023-1004 du 30 octobre 2023

Individuellement

7 jours
calendaires
à compter
de
l'embauche



C. trav. art. R 1221-34,
1°-5°, 7°, 11° et 12°



Identité des parties



Lieu(x) de travail
(adresse de l'employeur si différente)



Intitulé du poste, fonctions, CSP ou
catégorie d'emploi



Date d'embauche



En cas de CDD : date de fin ou durée
prévue de celui-ci



Durée et conditions de la période d'essai *



Éléments constitutifs de la rémunération*

y compris majorations pour heures supplémentaires + périodicité et
modalités de paiement



Durée du travail ou modalités
d'aménagement du temps de travail *

7. Ressources Humaines

1. Information sur les conditions de travail au salarié

Informations à transmettre au salarié depuis le 1-11-2023 Cas particuliers

Décret 2023-1004 du 30 octobre 2023

Salariés déjà présents dans l'entreprise au 1-11-2023

À tout moment

Le salarié recruté avant le 1-11-2023 peut demander communication des éléments liés à l'embauche auprès de son employeur, qui doit répondre dans les 7 jours ou 1 mois selon le type d'informations.

Salariés partant à l'étranger plus de 4 semaines consécutives **



Informations générales à l'embauche



Pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et durée prévue



Devise servant au paiement de la rémunération *



Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées

Avant le départ

C. trav. art.
R 1221-36



Renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et conditions



Détachement (Directive 96/71/CE) :

- Rémunération *
- Allocations propres au détachement
- Adresse du site internet national mis en place par Etat d'accueil

* Communication possible par simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires et stipulations conventionnelles applicables

** Le salarié présent à l'étranger au 1-11-2023 peut demander communication de ces éléments à tout moment auprès de son employeur qui est tenu d'y répondre dans les 7 jours.

7. Ressources Humaines

2. Modifications des informations à fournir aux CDD sur les CDI à pourvoir (décret du 301023 loi DDADUE)

Informations obligatoires des salariés en CDD ou en travail temporaire, des CDI à pourvoir dans l'entreprise:

- ceux ayant une ancienneté continue d'au moins 6 mois
- et s'ils le demandent.

Peu importe qu'il existe ou non un tel dispositif d'information pour les salariés en CDI = 2 étapes d'information :

1. le salarié en CDD formule sa demande « par tout moyen donnant date certaine à sa réception »
2. dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur fournit par écrit la liste des postes à pourvoir correspondant à la qualification professionnelle du salarié (sauf si le salarié a déjà formulé 2 demandes dans l'année civile en cours).

Précision :

A compter de la 2^e demande du salarié (lorsque cette réponse est identique à celle donnée à la 1^{re} demande), les entreprises de moins de 250 salariés peuvent informer **par oral** des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise

7. Ressources Humaines

3. Refus de CDI après un CDD ou une mission d'intérim – Décret 2023-1307 du 28 décembre 2023, JO du 29

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 / intérim qui refuseraient par 2 fois une proposition de CDI visant le même emploi ou un emploi similaire**

Ce dispositif crée de nouvelles obligations pour l'employeur depuis le 1er janvier 2024.

L'employeur doit **notifier la proposition de CDI** au salarié en CDD ou à l'intérimaire selon une certaine forme et en accordant au salarié un délai de réflexion raisonnable pour se prononcer sur la proposition de CDI ;

En cas de refus, l'employeur communique **par voie dématérialisée à France Travail**

7. Ressources Humaines

4. Abandon provisoire du dépôt dématérialisé du DUERP (ministère du travail)

Le DUERP et ses mises à jour auraient dû faire l'objet d'un dépôt dématérialisé

- au **1.07.2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés** ;
- à compter de dates fixées par décret, à paraître, en fonction des effectifs, et **au plus tard le 1.07.2024, pour les entreprises de moins de 150 salariés.**

Pour autant, l'employeur doit conserver les versions successives du DUERP dans l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

5. CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE - CSP

- Prorogation en l'état du dispositif du CSP jusqu'au 31 décembre 2024

ASKIL

EXPERTISE | AUDIT | CONSEIL

Merci de votre attention, à l'année prochaine

VOS INTERLOCUTEURS DÉDIÉS



Céline MADRALA

Associée-Responsable RH
Expert comptable

celine.madrала@askil.fr



Céline CABIEU

Responsable Pôle Social

celine.cabieu@askil.fr



Virginie LEON LEMARDELE

Juriste en Droit du Travail



SALMON
& Associés
AVOCATS

CABINET SALMON & ASSOCIÉS

SALMON & Associés AVOCATS
1 rue Albert SCHWEITZER
14280 CAEN SAINT CONTEST

Philippe SALMON

www.altajuris-caen.com



SOMMAIRE

1. Actualité Légale

A: Absence injustifiée – Présomption de démission.

B: La Loi DDADUE.

C: La loi partage de la valeur.

D: L'amende blague sexiste.

2: Focus contentieux

A: Mettre un terme au télétravail

B: Maladie et licenciement: inaptitude et autres.

C: faute grave et CDD.

D: La preuve illicite.

E: Le Barème MACRON

Partie 1 Actualité Légale

La présomption de démission.

La Loi DDADUE

La loi partage de la valeur

L'amende blague sexiste.





Absence injustifiée = Présomption de démission

- L'article L1237-1-1 du code du travail crée une présomption de démission en cas d'absence injustifiée. Mais cette présomption peut être renversée dans le cadre d'une procédure. Le décret du 17 avril 2023 précise la procédure et ses conditions de mise en œuvre. Un Q/R (Questions Réponses) complète le dispositif, étant rappelé que ce Q/R n'a aucune valeur légale.
- 1 – Le point de départ de la réforme.
- L'absence injustifiée était auparavant une cause de licenciement pour faute grave qui par définition ouvre droit aux allocations chômage. La réforme a pour objet de mettre un terme à cette pratique de salariés quittant volontairement leur emploi dans le cadre d'un abandon de poste et ainsi bénéficier des allocations chômage.

PRESOMPTION DE DEMISSION

- 2 – Le nouveau système.
- En cas d'absence injustifiée, l'employeur met en demeure le salarié par LRAR de justifier de son absence ou reprendre son travail dans un délai minimum de 15 jours à compter de la présentation de la lettre.
- Dans le même temps, l'entreprise pendant la période d'absence suspend le paiement du salaire pour la période correspondante.
- A défaut de reprendre le travail dans ledit délai, le salarié est présumé avoir démissionné de son poste de travail. L'entreprise est alors fondée à remettre au salarié ses documents de fin de contrat.
- Le salarié peut aussi informer l'employeur des raisons le poussant à ne pas être présent au travail. Dans cette hypothèse, l'entreprise ne peut pas poursuivre la procédure.
- 3 – La contestation possible.
- Le salarié peut néanmoins contester cette « démission » en saisissant le Conseil de Prud'hommes à l'encontre de l'employeur. Le Conseil statue en procédure accélérée sans conciliation. Le dossier est porté directement devant le bureau de jugement, le Conseil devant statuer dans un délai d'un mois.
- Le Conseil de Prud'hommes doit indiquer si à son sens la démission est valable ou non.



PRESOMPTION DE DEMISSION

Les Risques

- 4 – Les Risques.
- Si le Conseil estime que la démission est valable, alors l'ancien salarié ne bénéficie pas des allocations chômage et l'entreprise n'a rien à régler.
- Au contraire, si le Conseil estime que la démission n'est pas valable alors, cette situation s'analysera nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le Conseil condamnera l'employeur à payer au salarié :
 - Indemnité de licenciement.
 - Indemnité de préavis + les congés payés.
 - Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Au vu de la décision du Conseil de Prud'hommes, dès que la rupture s'analyse désormais en licenciement, le salarié pourra aussi obtenir de POLE EMPLOI des allocations chômage.
- L'on voit ainsi que la mise en place et l'utilisation de cette nouvelle disposition peut faire peser un risque conséquent sur les entreprises.
- 5 – Les moyens de requalification de la démission.
- De manière usuelle, la Cour de Cassation estime qu'un salarié est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail en cas de relation dégradée, harcèlement moral ou sexuel, manquement à l'obligation de sécurité, non-paiement du salaire ou non-paiement des heures supplémentaires etc...
- L'on peut penser que la jurisprudence adoptera des solutions identiques pour remettre en cause la « présomption de démission ».

Présomption de démission

6 – Application obligatoire de la réforme ?

Se pose légitimement la question de savoir si l'application de cette réforme est obligatoire, ou conseillée.

Trois éléments permettent de dire que l'application de la réforme n'est pas obligatoire :

A/ L'absence doit être volontaire.

La procédure ne peut être mise en œuvre que si l'absence du salarié est « volontaire ». Article L1237-1-1 du code du travail. L'employeur ne peut avoir aucune certitude à cet égard.

B/ Le décret du 17 avril 2023 crée l'article R1237-13 lequel précise : « *L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission* » Cette rédaction implique que l'employeur peut faire valoir ou non la présomption de démission. Le suivi de cette procédure n'est donc pas obligatoire.

C/ A aucun moment les nouveaux textes du code du travail n'interdisent le licenciement pour absence injustifiée.

7 – Conclusion.

De ce fait, avant d'utiliser la présomption de démission prévue par l'article L1237-1-1 du code du travail l'entreprise devra vérifier l'absence de tout litige potentiel avec le salarié, et la certitude que l'absence est bien « volontaire ».

En cas de doute, la mise en place d'un licenciement pour faute grave restera une solution adaptée pour l'entreprise car nécessairement plus sécurisée.



La Loi DDADUE

Partie 1 Les Périodes d'Essai

- La loi dite DDADUE du 9 mars 2023 modifie en profondeur les durées des périodes d'essai.
- 1 - Actuellement les durées sont les suivantes.
 - Ouvriers et employés : 2 mois.
 - Agents de maitrises et techniciens : 3 mois.
 - Cadres : 4 mois.
- La période d'essai pouvant être renouvelée si un accord de branche le prévoit.
- La durée maximale étant alors :
 - Ouvriers et employés : 4 mois.
 - Agents de maitrises et techniciens : 6 mois.
 - Cadres : 8 mois.
- Le code du travail prévoyant en outre, que les périodes d'essai plus longue prévues par un accord de branche antérieur à la loi du 25 juin 2008 restent applicables.



DDADUE – Période d'Essai

Nouvelles durées

- 2 – Les nouvelles règles.
- A compter du 10 septembre 2023, les durées des périodes d'essai deviennent :
 - Ouvriers et employés : 2 mois.
 - Agents de maitrises et techniciens : 3 mois.
 - Cadres : 4 mois.
- La période d'essai pouvant être renouvelée si un accord de branche le prévoit.
- La durée maximale étant alors :
 - Ouvriers et employés : 4 mois.
 - Agents de maitrises et techniciens : 6 mois.
 - Cadres : 8 mois.
- Le tout, sans possibilité de prévoir des durées plus longues par accord de branche. Des durées plus courtes de période d'essai restant applicables, en cas d'accord de branche postérieur à la loi du 25 juin 2008.



DDADUE – Période d'Essai Renouvellement

- 3 – Renouvellement de la période d'essai.
- Le renouvellement de la période d'essai nécessite un formalisme important.
- A/ L'accord de branche applicable doit prévoir la possibilité de renouvellement. A défaut, le renouvellement de la période d'essai n'est pas possible.
- B/ Le renouvellement de la période d'essai suppose l'accord du salarié. Une simple signature du salarié sur la lettre de renouvellement de la période d'essai ne suffit pas. (Soc 25 Janvier 2023 n°21-13699).
- Il est donc conseillé de demander au salarié d'apposer la mention : « bon pour renouvellement de la période d'essai ». Et de signer.

DDADUE – Les Clauses du Contrat

► Les clauses obligatoires du contrat de travail

- La Loi dite DDADUE du 9 mars 2023 portant adaptation du droit du travail au droit de l'Union Européenne crée une nouvelle clause obligatoire du contrat de travail. C'est l'occasion de lister les clauses obligatoires.
- 1/ Le contrat écrit.
- Le contrat de travail doit être écrit. Sans contrat écrit, il n'est pas possible de prévoir valablement :
 - Un contrat à durée déterminée.
 - Un contrat à temps partiel.
 - Une période d'essai.



DDADUE – Les Clauses du contrat

➤ 2/ Les clauses usuelles.

➤ Le contrat de travail doit au minimum comprendre les éléments suivants :

- La nature du contrat (CDI, CDD, etc...).
- L'identification précise du salarié (nom prénom n° sécurité sociale adresse).
- L'identification précise de l'entreprise (nom, adresse, n° RCS, capital, représentation).
- La rémunération et son mode de calcul.
- Le nombre d'heure de travail.
- La qualification du salarié (ainsi que les tâches associées).
- Le lieu de travail.
- Les congés et leur mode de calcul (jours ouvrés ou jours ouvrables).
- La convention collective applicable.
- L'organisme de prévoyance, retraite et mutuelle.
- La durée de préavis réciproque en cas de rupture.
- RGPD utilisation et collecte des données.



DDADUE – Les Clauses du contrat

- 3/ La Nouvelle clause DDADUE : la clause de rupture.

Le contrat de travail doit désormais comprendre une clause présentant les modes de rupture du contrat de travail tant à l'initiative du salarié que de l'employeur.

- Pour le CDI : La démission, le licenciement et la rupture conventionnelle.
- Pour le CDD : la démission, le licenciement et la rupture d'un commun accord.

DDADUE – Les clauses du contrat

- 4/ Les clauses facultatives.
- Au-delà des clauses obligatoires le contrat de travail peut prévoir des clauses facultatives :
 - Clause de mobilité.
 - Clause de non-concurrence.
 - Clause de neutralité.
 - Clause d'initiative de la réalisation des heures supplémentaires.
 - Clause de rappel des obligations de prévenance en cas d'absence.
 - Clause de confidentialité.
 - Clause d'utilisation d'un véhicule de service ou de fonction.
 - Permis de conduire.
 - Utilisation du matériel de l'entreprise.
 - Clause d'objectif et rémunération associée.
 - Clause d'information de la géolocalisation, ou vidéo-surveillance.
 - Clause d'exclusivité.
- L'on voit ainsi que le contrat doit contenir un socle obligatoire et une multitude de clauses optionnelles permettant d'adapter le contrat au fonctionnement de votre entreprise.

DDADUE – Les informations obligatoires

- ▶ La Loi dite DDADUE du 10 mars 2023 prévoit une refonte en profondeur des informations devant être communiquées au salarié au début de la relation contractuelle. Le décret du 30 octobre 2023 n°2023-1004 applicable à compter du 1^{er} novembre donne la liste des informations concernées.
- ▶ 1/ Les informations obligatoires.
- ▶ Voir liste précédente.
- ▶ 2/ La procédure d'accès aux informations.
- ▶ L'article L1221-5-1 du code du travail prévoit que si l'employeur ne communique pas au salarié les informations ci-dessus, le salarié peut adresser à l'entreprise une mise en demeure aux fins d'obtenir communication des éléments dont il ne dispose pas.
- ▶ Dans l'hypothèse où le salarié n'obtient pas les informations manquantes, le salarié peut saisir le juge (le Conseil de Prud'hommes) aux fins d'obtenir communication des éléments lui faisant défaut.

DDADUE

Information sur les postes à pourvoir

- La Loi dite DDADUE du 10 mars 2023 prévoit de nouvelles obligations mises à la charge des entreprises concernant les informations à communiquer aux salariés au titre des postes à pourvoir. Le décret du 30 octobre 2023 n°2023-1004 applicable à compter du 1^{er} novembre vient préciser les informations concernées.
- 1/ Les postes en CDI.
- Le décret crée l'article D1248-8 du code du travail.
- Tout salarié en CDD peut présenter une demande d'information sur les postes à pourvoir en CDI par tout moyen. En pratique, mail ou courrier.
- L'entreprise doit fournir dans un délai d'un mois, par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié.
- L'employeur est dispensé de répondre à cette demande, si le salarié a déjà formulé la même demande par deux fois dans l'année civile en cours.
- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la première réponse est écrite, la seconde peut être orale si elle est inchangée. En pratique, il sera conseillé de répondre par écrit aux fins de se ménager la preuve qu'une réponse a été donnée.
- Il faut rappeler que conformément à l'article L1242-17 du code du travail il existait d'ores et déjà une règle prévoyant qu'à la demande du salarié en CDD ayant une ancienneté de 6 mois, l'employeur était tenu de l'informer des postes disponibles en CDI.
- La règle est donc double désormais :
 - L'information des postes disponibles à la demande d'un salarié ayant 6 mois d'ancienneté.
 - L'information à date précise des postes disponible sans condition d'ancienneté.

DDADUE

Information sur les postes à pourvoir

- 2/ Les salariés en intérim.
- Le décret crée l'article D1251-3-1 du code du travail.
- Tout salarié en contrat d'intérim une demande d'information sur les postes à pourvoir par tout moyen. En pratique, mail ou courrier.
- L'entreprise doit fournir dans un délai d'un mois, par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié.
- L'employeur est dispensé de répondre à cette demande, si le salarié a déjà formulé la même demande par deux fois dans l'année civile en cours.
- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la première réponse est écrite, la seconde peut être orale si elle est inchangée. En pratique, il sera conseillé de répondre par écrit aux fins de se ménager la preuve qu'une réponse a été donnée.
- Il faut rappeler que conformément à l'article L1251-257 du code du travail il existait d'ores et déjà une règle prévoyant qu'à la demande du salarié en CDD ayant une ancienneté de 6 mois, l'employeur était tenu de l'informer des postes disponibles en CDI.
- La règle est donc double désormais :
 - L'information des postes disponibles à la demande d'un salarié ayant 6 mois d'ancienneté.
 - L'information à date précise des postes disponible sans condition d'ancienneté.



Code du travail ...

- 3/ Salariés à temps partiel.
- Il faut rappeler que pour les salariés à temps partiel, l'article L3123-3 du code du travail prévoyait déjà que le salarié souhaitant bénéficier d'un temps plein en informe l'employeur.
- L'entreprise est ensuite tenue d'informer le salarié des postes disponibles correspondant à sa qualification.
- Le dispositif de la loi DDADUE du 10 mars et le décret du 30 octobre 2023 renforcent encore les obligations d'information et de transparence mises à la charge des entreprises.

PARTAGE DE LA VALEUR OBLIGATOIRE

- La loi du 29 Novembre 2023 introduit un dispositif de partage de la valeur obligatoire pour certaines entreprises. Il s'agit d'un dispositif transitoire applicable pour 5 ans.

- 1/ Les Entreprises Concernées.
- Il s'agit des entreprises constituées en société occupant 11 salariés au minimum et occupant moins de 50 salariés.
- Ces entreprises pour être soumises au dispositif doivent réaliser un bénéfice net fiscal supérieur à 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs.

- 2/ Le dispositif.
- Les entreprises concernées devront obligatoirement mettre en place un dispositif de partage de la valeur parmi ceux de cette liste limitative :
- - Prime partage de la valeur.
- - Accord d'intéressement (accord de branche ou accord d'entreprise).
- - Accord de participation (Accord de branche ou accord d'entreprise).
- - Abondement de l'entreprise sur un PEE, PEI, PERCO, PER...

PARTAGE DE LA VALEUR OBLIGATOIRE

➤ 3/ Date d'Application.

➤ Le dispositif est applicable à compter du 1er Janvier 2025.

➤ Seront pris en compte les résultats des exercices 2022, 2023, 2024 pour déterminer si l'obligation de mise en place d'un dispositif obligatoire de partage de la valeur doit être mis en place ou non. Si, l'entreprise réalise un résultat net fiscal supérieur à 1M est réalisé pendant ces trois exercices, l'un ou l'autre des dispositifs devra obligatoirement être mis en place.

➤ 4/ Sanction.

➤ Il n'est pas prévu de sanction pénale ou administrative en cas de non-respect de ces règles.

➤ Toutefois, les salariés qui n'auraient pas bénéficié de cet avantage faute de partage de valeur (prime PPV, intéressement, participation ou autre) subiront un préjudice et de ce fait, ils pourraient saisir le Conseil de Prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts compensant l'absence de cet avantage.

➤

➤ Pour les entreprises concernées, il faudra en conséquence veiller à mettre en œuvre ce dispositif courant d'année 2025.



Bénéfice exceptionnel

Obligation de négocier le partage

- La loi du 29 Novembre 2023 introduit un dispositif ayant pour objet de négocier les conséquences d'une augmentation exceptionnelle des bénéfices de l'entreprise.
- 1/ Les Entreprises Concernées.
- Il s'agit des entreprises de :
 - Plus de 50 salariés.
 - Comprenant un délégué syndical.
- 2/ Nature de l'obligation.
- Il s'agit de négocier un accord collectif (compris dans l'accord d'intéressement ou de participation) ayant pour but de déterminer ce que recouvre la notion de « bénéfice exceptionnel » et fixer les conséquences de ce bénéfice exceptionnel.
- La notion de bénéfice exceptionnel est déterminé en utilisant comme critères :
 - La taille de l'entreprise.
 - Le secteur d'activité.
 - La survenance d'opération sur le capital de type rachat d'action.
 - Les bénéfices réalisés lors des années précédentes.
 - Les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice net.
- L'accord permettra ainsi de déterminer ce que recouvre la notion de bénéfice exceptionnel et ensuite appliquer des engagements.



Bénéfice exceptionnel

Obligation de négocier le partage

- 3/ Engagements.
- L'accord doit ensuite déterminer les engagements pris par l'entreprise pour partager cette valeur exceptionnelle dégagée par l'entreprise sous la forme de :
 - Versement direct d'un supplément d'intéressement.
 - Négociation pour la mise en place d'un supplément d'intéressement.
 - Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un accord de participation.
 - Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un supplément de participation.
 - Versement direct d'un supplément de participation.
 - Ouverture d'une négociation sur la distribution d'une prime de partage de la valeur.
 - Ouverture d'une négociation relative à la mise en place d'un abondement de l'employeur sur PEE/PEI, PERCO, PEREC...
- Il apparaît donc pertinent d'envisager d'intégrer des clauses spécifiques dans les accords d'intéressement ou de participation pour traiter de cette question.



Bénéfice exceptionnel

Obligation de négocier le partage

- 4/ Date d'application.

- Deux situations doivent être distinguées.
- A/ Les entreprises non couvertes pas par un accord d'intéressement ou de participation. Ces entreprises doivent négocier sur le sujet bénéfice exceptionnel au moment de la négociation sur la mise en place de la participation obligatoire.
- B/ Les entreprises couvertes par un accord d'intéressement ou de participation au 30 novembre 2023, elles ont jusqu'au 30 juin 2024 pour ouvrir des négociations spécifiques sur le bénéfice exceptionnel sauf :
 - si leur accord de participation ou d'intéressement comprend doré et déjà une clause prévoyant les conséquences d'un bénéfice exceptionnel en terme de partage de la valeur.
 - Si leur accord de participation à un mode de calcul plus favorable aux salariés que la formule légale de calcul de la réserve de participation.

- Les entreprises concernées (+50 avec délégué syndical) doivent en urgence vérifier leur accord de participation et le cas échéant ouvrir une négociation pour modifier leur accord de participation.

De la blague à l'amende

- ▶ Le Code du Travail prévoit des dispositions particulières relatives aux agissements sexistes, mais aussi des sanctions pénales.
- ▶ Quand une blague, à priori pas drôle, peut conduire son auteur devant le Tribunal Correctionnel.
- ▶ 1/ Agissements Sexistes.
- ▶ Le Code du Travail interdit bien entendu les faits de Harcèlement Moral et Harcèlement Sexuel, mais aussi les agissements sexistes.
- ▶ L'article L1142-2-1 du Code du Travail définit l'agissement sexiste comme : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »
- ▶ Ainsi, une blague peut être considérée comme un agissement sexiste et valoir à son acteur des sanctions.
- ▶ 2/ La sanction disciplinaire.
- ▶ L'employeur qui constaterait des blagues sexistes dans son entreprise a le droit et le devoir d'y mettre un terme. Bien entendu, un échange avec le salarié indélicat sera dans un premier temps suffisant, mais une sanction disciplinaire pourra être envisagée si l'agissement est important ou en cas de réitération des faits.

De la blague à l'amende

3/ La sanction pénale.

Le Code Pénal en son article 2222-33-1-1 évoque l'outrage sexiste lequel se définit comme : « *Le fait d'imposer à une personne tout propos ou tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* »

Peuvent être qualifiés d'outrages sexuels:

- Des propositions sexuelles.
- Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime.

Mais la blague sexiste sur le lieu de travail pourrait rentrer dans la nouvelle définition de l'agissement sexiste.

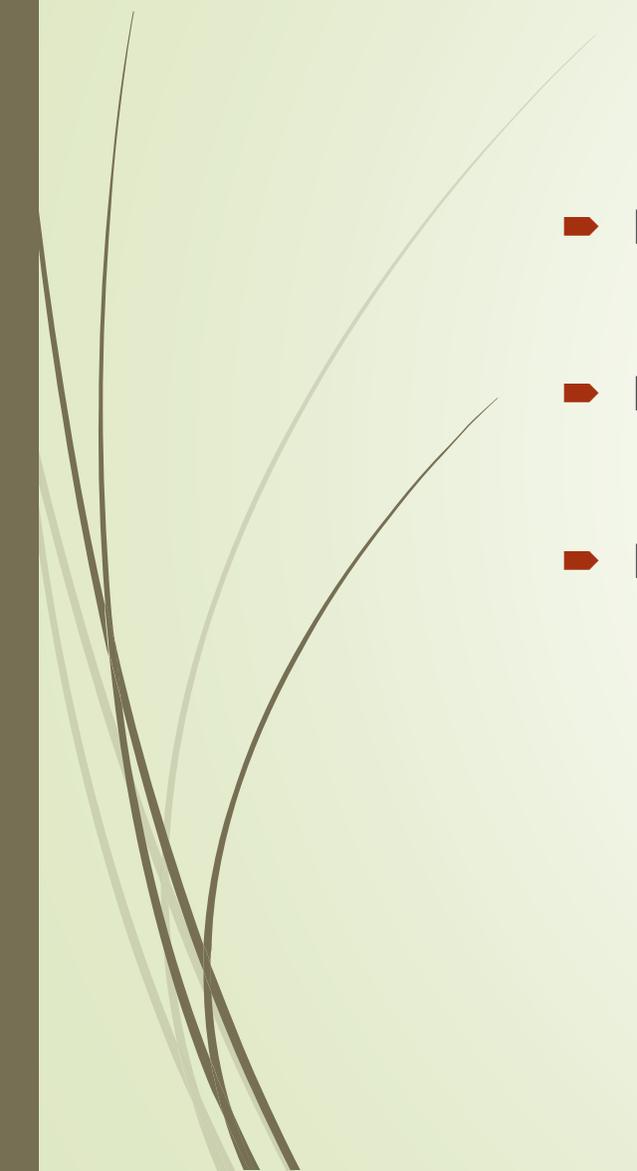
La loi du 24 Janvier 2023 qualifie désormais l'agissement sexiste de délit, et prévoit désormais une sanction pénale de 3750€ d'amende dans l'hypothèse où l'agissement sexiste est commis « *Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* » ce qui vise parfaitement le cadre du travail.

4/ Vigilance.

Les entreprises doivent en conséquence être vigilantes et faire comprendre à tous que certains comportements ne peuvent être tolérés dans l'entreprise, le contrevenant s'exposant à une sanction disciplinaire dans le cadre de son contrat de travail et le cas échéant un passage au Tribunal Correctionnel si la victime dépose plainte.



L'actualité Jurisprudentielle et contractuelle

- Rédiger et signer le contrat.
 - Exécution du contrat.
 - Rupture du contrat de travail.
- 

Mettre un terme au télétravail

- Le télétravail est un outil d'organisation du travail moderne et efficace, outre que de nombreux salariés sont demandeurs à être placés en télétravail, mais il est parfois nécessaire d'y mettre un terme pour réinstaurer le travail en présentiel.
- Plusieurs situations doivent être distinguées.
- 1/ Le télétravail dans le cadre d'une charte.
- L'accord national interprofessionnel relatif au télétravail du 26 novembre 2020 préconise la mise en place d'une charte télétravail prévoyant les conditions dans lesquelles le télétravail est mis en place, exécuté, et suivi.
- Il est dans ce cadre pertinent de prévoir plusieurs clauses pouvant permettre de remettre en cause le télétravail :
- A/ la clause de réversibilité. Cette clause permet à l'entreprise de mettre un terme au télétravail en cas de difficulté d'ordre organisationnel, professionnel ou autre.
- B/ La durée du télétravail. Le point est cette fois de prévoir que le passage du salarié au télétravail est prévu pour une durée limitée. Ainsi, si l'entreprise ne souhaite pas renouveler l'expérience, le télétravail prend fin.
- C/ Evaluation et entretien. Il est nécessaire de prévoir un entretien d'évaluation du télétravail. Il s'agira là de faire le point de la situation du salarié spécifiquement sur le télétravail (autonomie, qualité de travail, performance). L'entreprise pouvant mettre un terme au télétravail si l'évaluation du salarié dans ce cadre n'est pas positive.

Mettre un terme au télétravail

- 2/ Télétravail dans le cadre du contrat de travail.
- Dans l'hypothèse où l'organisation du travail dans le cadre du télétravail est prévue par le contrat de travail, l'entreprise ne peut y mettre un terme de manière unilatérale. Il s'agit alors en effet d'un mode d'organisation du travail fixé de manière contractuelle, toute modification nécessite en effet un avenant.
- 3/ Télétravail convenu d'un commun accord.
- Le télétravail peut encore être mis en place par un accord non formalisé spécifiquement. Le salarié et l'employeur s'accordent sur un mode de fonctionnement incluant le télétravail.
- Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut unilatéralement décider de modifier cette organisation sans l'accord du salarié. La Cour de Cassation aux termes de deux arrêts des 13 février 2013 et 12 février 2014 a précisé que lorsque les parties au contrat ont convenu qu'une partie de l'activité du salarié serait réalisée à son domicile, cette organisation conventionnelle ne peut être modifiée sans l'accord du salarié.
- Il faut en conséquence être vigilant dans cette hypothèse et vérifier dans quelles conditions le télétravail a été mis en place



Mettre un terme au télétravail

- 4/ Préconisations.
- La solution protectrice pour l'entreprise est en conséquence double :
 - Mise en place d'une charte télétravail prévoyant les conditions d'accès au télétravail, d'organisation du télétravail et réversibilité.
 - Mise en place d'un avenant temporaire et pour une durée limitée sur le télétravail.
- Le retour au présentiel sera ainsi anticipé et prévu sans que le salarié ne puisse alors s'y opposer.



Inaptitude

dispense de recherche de reclassement

- La loi dite « Macron » du 6 Août 2015 et la loi dite « El Khomri » du 8 Août 2016 ont créé deux exceptions à l'obligation pour l'employeur de rechercher une solution de reclassement suite à l'inaptitude du salarié.
- La Cour de Cassation apporte quelques précisions intéressantes.
- 1/ Obligation de reclassement.
- Lorsque le médecin du travail mentionne que le salarié est inapte à tous les postes dans l'entreprise, mais ne coche pas l'une ou l'autre des cases de dispense de recherche de reclassement, alors l'entreprise doit néanmoins obligatoirement effectuer une recherche de reclassement. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. (soc 10 mars 2004 n°03-42744).



Inaptitude

dispense de recherche de reclassement

- 2/ La dispense de recherche de reclassement et périmètre groupe.
- Lorsque le médecin du travail a coché l'une des cases de dispense de recherche de reclassement, cette dispense vaut- elle pour l'entreprise ou vise-t-elle toutes les sociétés du groupe.
- La Cour de Cassation estime que la dispense de recherche de reclassement est globale. L'entreprise n'a pas à réaliser de recherche de reclassement même si elle fait partie d'un groupe. (soc 8 février 2023 n°21-19232).
- Sauf si le médecin du travail a indiqué que la dispense ne concernait que l'établissement sur lequel le salarié est affecté. (soc 13 décembre 2023 n°22-19603).



Inaptitude

dispense de recherche de reclassement

- 3/ La dispense de recherche de reclassement et consultation du CSE.
- La recherche de reclassement se fait en lien avec le CSE qui doit être consulté sur le reclassement du salarié et la proposition qui peut être faite conformément à l'article L1226-2 alinéa 3 du code du travail.
- La Cour de Cassation précise que dans l'hypothèse où l'employeur est dispensé d'effectuer une recherche de reclassement, il n'est pas nécessaire de consulter le CSE. (soc 8 Juin 2022 n°20-22500).
- La décision prise est logique, quel est l'intérêt de consulter le CSE sur le reclassement du salarié alors que l'employeur est dispensé d'effectuer une recherche de reclassement.
- L'on voit ainsi que la procédure de recherche de reclassement suite à une inaptitude, subit encore des évolutions et précisions après les dernières réformes.
- 4/ Inaptitude et autre motif de licenciement.
- La Cour de Cassation précise encore que dès lors que le salarié est déclaré inapte, il ne peut plus être licencié pour un autre motif. (soc 8 février 2023 n°21-16258).
- Même en cours de procédure...

Faute Grave - succession de CDD

➤ 1/ Mode de rupture du CDD.

➤ Le contrat à durée déterminé peut être rompu :

- D'un commun accord (ce n'est pas une rupture conventionnelle).
- Licenciement pour force majeure.
- Licenciement pour faute grave.
- Impossibilité de reclassement suite à inaptitude.

➤ 2/ Faute et renouvellement de CDD.

➤ Le CDD peut être renouvelé deux fois article L1243-13-1 du code du travail.

➤ En matière disciplinaire, la Cour de Cassation précise que la faute de nature à justifier la rupture anticipée du contrat de travail doit être commise pendant l'exécution du contrat de travail.

➤ 3/ Quid de la faute en cas de renouvellement du contrat de travail ?

➤ Se pose la question de la faute commise lors de l'exécution du contrat n°1, alors que finalement le contrat a été renouvelé et qu'un contrat n°2 est en conséquence en cours.

➤ La Cour de Cassation estime que les faits justifiant la rupture du contrat n°2 doivent avoir été commis lors de l'exécution du contrat n°2. De ce fait, en cas de renouvellement, il n'est pas possible de mettre un terme au contrat pour des faits commis antérieurement au renouvellement.

Faute Grave - succession de CDD

- 4/ Et en cas de découverte des faits postérieurement au renouvellement du contrat.
- Se pose la question de la découverte de faits pouvant justifier un licenciement pour faute, mais après le renouvellement du CDD. Il faut rappeler qu'en matière disciplinaire, la prescription est de 2 mois à compter de la découverte des faits pour initier une procédure disciplinaire.
- La Cour de Cassation avec une rigueur estime que peu importe que les faits commis lors du CDD n°1, aient été découverts en cours d'exécution du CDD n°2, ces faits ne peuvent justifier la rupture du contrat de travail.
- La Cour de Cassation considère en effet que seuls les faits commis au cours du contrat n°2 peuvent justifier la rupture de ce contrat de travail. Le fait même que le contrat ait été renouvelé doit conduire à écarter tous éléments s'étant déroulés au cours du précédent contrat.
- La Cour de Cassation estime en effet, qu'il ne s'agit pas d'une relation continue devant être appréhendée de manière globale, mais finalement de contrats distincts devant conduire la juridiction sociale à ne considérer la relation contractuelle que contrat par contrat. Toutes autres considérations devant être écartées.
- Soc 15 Mars 2023 n°21-17227.
- Il convient en conséquence d'être vigilant lors des renouvellements des CDD et prendre en compte l'ensemble des informations RH avant de proposer un nouveau CDD qui remet finalement à zéro le compteur disciplinaire.

Arrêt Maladie et Licenciement

- 1/ Arrêt Maladie cause de licenciement.
- L'arrêt maladie n'est pas une cause de licenciement, sauf de manière indirecte dans 3 hypothèses :
 - Impossibilité de reclassement suite à une inaptitude.
 - Absence prolongée du salarié perturbant l'entreprise nécessitant de le remplacer.
 - Absences régulières perturbant le fonctionnement de l'entreprise.
- Il s'agit d'hypothèses classiques, mais quid de l'hypothèse où l'arrêt maladie s'avère manifestement frauduleux.
- 2/ L'arrêt maladie de complaisance.
- Il n'est pas rare de voir des salariés en arrêt maladie et se livrer à des activités sportives ou autres, la tentation étant alors de notifier la rupture du contrat de travail pour déloyauté !
- La Cour de Cassation rappelle que l'exercice d'une activité, pendant l'arrêt maladie ne constitue pas un manquement à l'obligation de loyauté justifiant un licenciement.
- Dans cette hypothèse, l'employeur peut :
 - Saisir un organisme de contrôle patronal pour vérifier l'état de santé du salarié.
 - Saisir la CPAM aux fins de réalisation d'un contrôle.
- Dans l'hypothèse où le contrôle conduit à ce qu'il soit estimé que l'arrêt maladie n'est pas justifié, l'employeur peut suspendre le paiement du maintien de salaire prévu par le code du travail ou la convention collective.

Arrêt Maladie et Licenciement

➤ 3/ Arrêt Maladie et Sport.

- De manière assez classique de nombreux employeurs envisagent le licenciement du salarié absent pour cause de maladie en apprenant que ledit salarié participe à des compétitions sportives.
- La Cour de Cassation rappelle dans un arrêt du 1^{er} février 2023 n°21-20526 que pendant l'arrêt maladie le contrat de travail est suspendu que la participation à une compétition sportive ne peut justifier le licenciement du salarié !

➤ 4/ Arrêt maladie et travail dans une autre entreprise.

- La Cour de Cassation précise que même pendant un arrêt maladie, si le salarié travaille dans une autre entreprise, il n'est pas possible de licencier valablement. (soc 26 février 2020).
- L'employeur, s'il a la preuve de cette activité professionnelle pendant l'arrêt maladie, peut uniquement suspendre le paiement du maintien de salaire et peut aussi informer la CPAM de la situation.

➤ 5/ Arrêt maladie et activité dans une entreprise concurrentielle.

- Le licenciement du salarié en arrêt maladie ne peut être valable que s'il cause un préjudice à l'entreprise (soc 1^{er} février 2023 précité). Il en sera ainsi par exemple si le salarié pendant son arrêt travaille au sein d'une entreprise concurrentielle. (soc 26 février 2020 n°18-10017).

Objectifs Réalistes et Réalisables

- L'entreprise peut fixer au salarié des objectifs devant être réalisés sur une période donnée. L'idéal étant que ces objectifs soient adossés à un Pay-Plan non intégré au contrat de travail aux fins de permettre leur nécessaire adaptation au marché et à la vie de l'entreprise.
- La non-réalisation des objectifs peut avoir deux conséquences.
- 1/ Licenciement pour insuffisance de résultat.
- Lorsque le salarié ne réalise pas ses objectifs et ce de manière significative, l'entreprise peut envisager de rompre le contrat de travail du salarié.
- Toutefois, la seule non réalisation des objectifs ne constitue pas le motif du licenciement. Il faut que cette absence de résultat soit la conséquence d'une insuffisance d'activité professionnelle, laquelle doit être démontrée par l'employeur. Il est donc nécessaire de prévoir au contrat de travail une obligation de reporting de l'activité pour tous les commerciaux, avec même le cas échéant, des objectifs spécifiques de développement commercial.
- Par ailleurs, en cas de contentieux, l'employeur doit rapporter la preuve que les objectifs sont réalistes et réalisables. Cette preuve sera réalisée en fonction de l'analyse du marché, comparatif avec l'activité des autres salariés de l'entreprise etc...
- Il est donc trois éléments :
 - Des objectifs réalistes et réalisables.
 - Une non atteinte significative des objectifs.
 - Une insuffisance d'activité professionnelle.
- Il faut rajouter que le salarié doit aussi avoir été formé à cette activité.



Objectifs Réalistes et Réalisables

- 2/ Commissions et objectifs.
- Au-delà des objectifs, le salarié bénéficie de commissions, et il peut parfois être prévu des commissions par tranche de réalisation d'objectif, ou une commission spécifique en cas d'atteinte d'un objectif particulier.
- Le salarié ne bénéficie pas de la rémunération s'il n'a pas atteint ce palier d'objectif.
- Néanmoins, en cas de contentieux, la Cour de Cassation estime qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que les objectifs sont réalistes et réalisables, et qu'à défaut de satisfaire à cette exigence, le salarié est en droit de bénéficier de l'intégralité de la rémunération variable. (Soc 15 décembre 2021).
- Il convient en conséquence d'être particulièrement prudent dans le cadre de la préparation des objectifs, et éviter de corréler totalement commissions et objectifs.

Souriez ;) vous êtes filmés

- ▶ La Cour de Cassation aux termes de deux arrêts rendus en assemblée plénière le 22 décembre 2023 modifie sensiblement sa jurisprudence en matière de recevabilité de la preuve déloyale / illicite.
- ▶ 1/ Rappel des Principes.
- ▶ L'article 226-1 du code pénal dispose:
- ▶ *"Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :*
- ▶ *1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;*
- ▶ *2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé."*
- ▶ Ainsi, il est interdit d'enregistrer/filmer à son insu une personne y compris dans un but probatoire.
- ▶ De même, l'article L1222-4 du code du travail dispose:
- ▶ *"Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance."*



Souriez ;) vous êtes filmés

- 2/ Le principe de proportion.
- La Cour de Cassation précise de longue date que la preuve doit être loyale. Toutefois, la preuve illicite en soit n'a pas nécessairement à être écartée.
- La Cour de Cassation précise que la preuve illicite (vidéo surveillance non déclarée par exemple) n'a pas nécessairement à être écartée si l'employeur ne dispose pas d'un autre moyen pour établir les faits qu'il revendique. (soc 8 mars 2023).
- Il s'agit du principe de proportion. La liberté individuelle ne devant pas s'opposer au droit à la preuve.

Souriez ;) vous êtes filmés

- 3/ Les arrêts du 22 décembre 2023 et impacts.

- La Cour de Cassation selon arrêt rendu en assemblée plénière précise:

- "il y a lieu de considérer désormais que, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi"

- En l'occurrence, la Cour de Cassation valide une vidéo enregistrée par un employeur prise à l'insu d'un salarié pour valider/justifier le licenciement du salarié. La Cour de Cassation estime que le juge du fond doit rechercher si finalement l'employeur dispose d'un autre moyen de preuve. Dans l'affirmative, la vidéo/enregistrement doit être écarté, dans la négative l'enregistrement doit être retenu.

- Cette décision a un impact fort:

- A/ Pour les petites structures spécialement lorsque l'entreprise comprend peu de salarié, l'enregistrement peut devenir un mode de preuve classique.

- B/ Pour les salariés enregistrer l'employeur à son insu va devenir la règle.

- Toute cela pose le problème de la relation employeur / salarié l'un ou l'autre pouvant avoir la crainte permanente d'être enregistré...

L'enregistrement pourra de même être réalisé lors de l'entretien préalable. Etant rappelé qu'à la suite de l'entretien préalable, l'employeur doit réfléchir pendant 48 heures avant de notifier sa décision, il sera absolument nécessaire que l'employeur ne donne aucune décision lors de l'entretien, au risque d'être enregistré et que le licenciement soit alors verbal et donc sans cause réelle et sérieuse.



Barème « MACRON »

- Barème MACRON
- Fin de la discussion. La Cour de Cassation a validé le barème selon arrêts des 10 Mai 2022, et 6 décembre 2023.
- Attention, il existe de nombreuses exceptions, dont la nullité du licenciement en cas de Harcèlement.
- Le sujet Harcèlement est présent dans 80% des dossiers !
- Le sujet Heures SUP est présent dans 50% des dossiers !

Le point contentieux

- En stabilisation en 2023.
- Statistiques CPH CAEN
- 2018: 890 dossiers
- 2019: 793
- 2020: 688
- 2021: 772
- 2022: 990
- 2023: 880

- Les sujets de prédilection:
 - Contestation du licenciement.
 - Heures supplémentaires.
 - Forfait jour.
 - Harcèlement.

Le contentieux des AT/MP et Faute inexcusable au TJ POLE SOCIAL est lui en forte hausse.

Merci de votre attention et votre participation

Maître Philippe SALMON
Spécialiste en droit du travail



SALMON & Associés
1, Rue Albert SCHWEITZER
14280 SAINT-CONTEST

Tél : 02 31 34 01 30
Mail : selarl.salmon@altajuris-caen.com
Site : www.altajuris-caen.com

