

BUISSON ASSURANCES

NEWS LEX

N°1

JANVIER-FÉVRIER 2024



FOCUS GLOBAL :

AU 1ER JANVIER 2024,
REVALORISATION DU SMIC DE
+1,13% :

SMIC HORAIRE BRUT : 11,65€
(BASE TEMPS PLEIN)

SMIC HORAIRE BRUT MAJORÉ
POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES
(BASE TEMPS PLEIN) :



HEURE MAJORÉE DE 25% (DE 36H
À 43H PAR SEMAINE) : 14,56€

HEURE MAJORÉE DE 50% (AU-
DELÀ DE 43H PAR SEMAINE) :
17,48€

SMIC MENSUEL BRUT : 1766,92€
(BASE TEMPS PLEIN)

“

INFLATION 2023 :
+3,7% (INSEE, 12
JANVIER 2024)
INFLATION 2024
SUR UN AN : +
3,1% (INSEE, 16
FÉVRIER 2024)

MAIS AUSSI :

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE AU 1ER JANVIER
2024 :

PLAFOND MENSUEL : 3864€

PLAFOND ANNUEL : 46.368€

SOMMAIRE

- ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES
- FOCUS JURIDIQUE
- ACCORDS COLLECTIFS
- ACTUALITÉS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

BUISSON ASSURANCES

NEWS LEX

N°1

JANVIER-FÉVRIER 2024

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

ACCIDENT DU TRAVAIL

· L'ABSENCE DE TRANSMISSION PAR LA CPAM À L'EMPLOYEUR DES ÉLÉMENTS MÉDICAUX FONDANT LA DÉCISION D'IMPUTABILITÉ DES SOINS ET ARRÊTS DE TRAVAIL PRESCRITS, N'EST PAS SANCTIONNÉE PAR L'INOPPOSABILITÉ DÈS LORS QUE L'EMPLOYEUR DISPOSE DE LA POSSIBILITÉ DE PORTER SON RECOURS DEVANT LA JURIDICTION DE SÉCURITÉ SOCIALE
CASS.CIV. 11 JANVIER 2024, N°22-15.939

CLAUSE DE MOBILITE

· DÈS LORS QUE LA CLAUSE DE MOBILITÉ A ÉTÉ MISE EN ŒUVRE DANS L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE, EN RAISON DE CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES ET COMMERCIALES, LE REFUS RÉITÉRÉ DU SALARIÉ DE REJOINDRE SA NOUVELLE AFFECTATION RENDAIT IMPOSSIBLE LA POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL
CASS.SOC, 20 DÉCEMBRE 2023, N°22-21.676

DISCRIMINATION

· LORSQU'UN SALARIÉ SE PRÉVAUT D'UN RETARD D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE LIÉ À SES ACTIVITÉS SYNDICALES, IL PEUT PRODUIRE UN PANEL DE COMPARAISON QUI DOIT EN PRINCIPE INCLURE DES SALARIÉS ENGAGÉS À UNE DATE VOISINE DANS DES CONDITIONS IDENTIQUES DE DIPLÔME ET DE QUALIFICATION. SI UN TRANSFERT D'ENTREPRISE A EU LIEU, LE PANEL DE COMPARAISON OPPOSÉ AU REPRENEUR NE POURRA TOUTEFOIS INCLURE QUE DES SALARIÉS DONT LA SITUATION ÉTAIT COMPARABLE AU JOUR DE CE TRANSFERT, À L'EXCLUSION DES SALARIÉS TRANSFÉRÉS QUI ÉTAIENT DÉJÀ MIEUX CLASSÉS QUE LE DEMANDEUR À CETTE DATE
CASS.SOC. 20 DÉCEMBRE 2023, N°22-12.381



DUREE DU TRAVAIL :

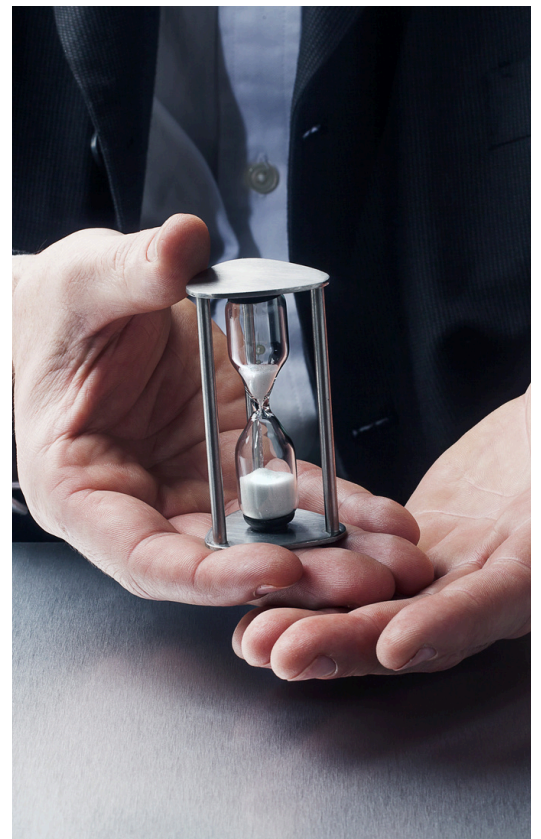
· **Astreinte** : la période d'astreinte se définit comme « une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise » (article L3121-9 du Code du Travail). Ainsi, si le salarié se tient à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, le salarié concerné n'est pas en astreinte mais en situation de travail effectif (Cass.Soc., 2 juillet 2014, n°13-11.940 – article L3121-1 du Code du Travail). Dans ce cadre, pour déterminer si la période d'astreinte peut être qualifiée de temps de travail effectif, il est tenu compte du niveau de disponibilité exigé du salarié. L'arrêt concerné est relatif au cas d'un salarié dépanneur autoroutier devant intervenir auprès des usagers dans une durée d'environ de 30 minutes en cas d'appel d'urgence. En l'espèce, la haute cour a considéré qu'eu égard au court délai imparti au salarié pour se rendre sur place après l'appel d'un usager, la cour d'appel aurait dû vérifier si « le salarié avait été soumis au cours de cette période à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles ». L'affaire a été renvoyée devant une autre cour d'appel qui devra procéder à cette vérification
Cass.Soc, 21 juin 2023, n°20-21.843

MAIS ENCORE :

· **Durées maximales de travail** : le seul constat du dépassement de la durée maximale quotidienne de travail ou de la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, à lui seul, ouvre droit à lui réparation
Cass.Soc, 11 mai 2023, n° 21-22.281 et Cass.Soc., 27 septembre 2023, n°21-24.782

· **Durées maximales de travail** : la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le Droit de l'union Européenne et des durées maximales de travail incombe à l'entreprise utilisatrice
Cass.Soc, 25 octobre 2023, n° 21-21.946

· **Forfait jours** : Le manquement à l'une des obligations prévues par l'article L3121-65 du Code du Travail en matière de suivi de la charge de travail dans le cadre d'un accord collectif forfait-jours (établissement d'un document de contrôle des jours travaillés, mesures destinées à s'assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos hebdomadaire et quotidien, organisation d'un entretien annuel spécifique), rend nulle les conventions individuelles de forfait-jours
Cass.Soc, 10 janvier 2024, n°22-15.782



ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES



· FORFAIT JOURS : LA SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN HEURES EXCLUT LA QUALITÉ DE CADRE DIRIGEANT
CASS.SOC, 11 MAI 2023, N°21-25.522

· FORFAIT JOURS : EN APPLICATION DE SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ, L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE DES MESURES DE NATURE À REMÉDIER EN TEMPS UTILE À UNE ÉVENTUELLE SURCHARGE DE TRAVAIL INCOMPATIBLE AVEC UNE DURÉE RAISONNABLE DE TRAVAIL. LA HAUTE COUR A CONSIDÉRÉ QUE DES CONTRAINTES INTERNES NE PEUVENT JUSTIFIER UN RETARD DANS LA TENUE DE L'ENTRETIEN LIÉ À LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS
CASS.SOC, 10 JANVIER 2024, N°22-13.200

· HEURES SUPPLÉMENTAIRES : LES MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT CALCULÉES SUR LA BASE DU SALAIRE HORAIRE EFFECTIF DU SALARIÉ, LEQUEL TIENT COMPTE DE TOUS LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION DONT LES MODALITÉS DE FIXATION PERMETTENT LEUR RATTACHEMENT DIRECT À L'ACTIVITÉ PERSONNELLE DU SALARIÉ. DANS CE CADRE, MÊME FORFAITAIRE, UNE INDEMNITÉ POUR DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS DOIT ÊTRE PRISE EN COMPTE DANS LA BASE DE CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
CASS.SOC, 19 OCTOBRE 2023, N°21-19.710

· MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL : SELON L'ARTICLE L3171-4 DU CODE DU TRAVAIL, « EN CAS DE LITIGE RELATIF À L'EXISTENCE OU AU NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL ACCOMPLIES, L'EMPLOYEUR FOURNIT AU JUGE LES ÉLÉMENTS DE NATURE À JUSTIFIER LES HORAIRES EFFECTIVEMENT RÉALISÉS PAR LE SALARIÉ. AU VU DE CES ÉLÉMENTS ET DE CEUX FOURNIS PAR LE SALARIÉ À L'APPUI DE SA DEMANDE, LE JUGE FORME SA CONVICTION APRÈS AVOIR ORDONNÉ, EN CAS DE BESOIN, TOUTES LES MESURES D'INSTRUCTION QU'IL ESTIME UTILES. SI LE DÉCOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL ACCOMPLIES PAR CHAQUE SALARIÉ EST ASSURÉ PAR UN SYSTÈME D'ENREGISTREMENT AUTOMATIQUE, CELUI-CI DOIT ÊTRE FIABLE ET INFALSIFIABLE ».

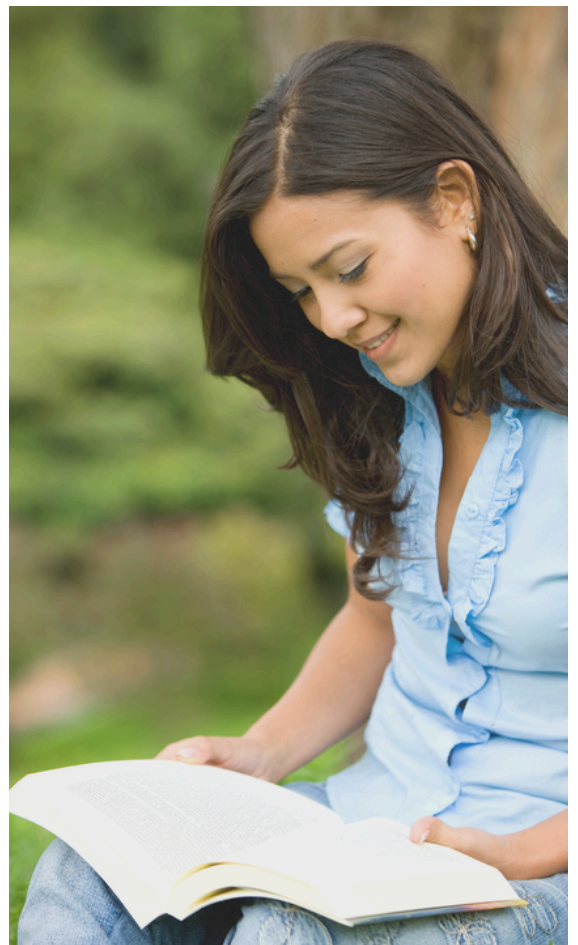
LA JURISPRUDENCE EUROPÉENNE PRÉVOIT QUANT À ELLE QUE LES ETATS MEMBRES DOIVENT IMPOSER AUX EMPLOYEURS L'OBLIGATION DE METTRE EN PLACE UN SYSTÈME OBJECTIF, FIABLE ET ACCESSIBLE PERMETTANT DE MESURER LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL QUOTIDIEN DES SALARIÉS (CJUE, 14 MAI 2019, N°55-18). LA HAUTE COUR A CONSIDÉRÉ QU'EN L'ABSENCE D'UN TEL SYSTÈME, L'EMPLOYEUR PEUT NÉANMOINS SOUMETTRE AU DÉBAT CONTRADICTOIRE TOUT ÉLÉMENT DE DROIT, DE FAIT ET DE PREUVE CONCERNANT L'EXISTENCE OU LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL ACCOMPLIES, TELS QUE DES BULLETINS DE SALAIRES, UN CAHIER DE RELEVÉS D'HEURES DE TRAVAIL QUOTIDIEN REMPLI PAR SES SOINS, DE MANIÈRE MANUSCRITE OU DES TÉMOIGNAGES ATTESTANT DU TEMPS DE TRAVAIL RÉALISÉ QUOTIDIENNEMENT PAR LE SALARIÉ CONCERNÉ
CASS.SOC, 7 FÉVRIER 2024, N°22-15.842



· Semaine de quatre jours : Lorsque la durée hebdomadaire du travail est répartie sur quatre jours, les jours fériés et les jours non travaillés, qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle, n'ouvrent droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice
Cass.Soc, 10 mai 2023, n°21-24.036

Actus Jurisprudentielles : Temps de travail effectif

· Temps de travail effectif : S'agissant du temps de déplacement des salariés pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail (trajets domicile-travail), le Code du Travail prévoit qu'il ne s'agit pas d'un temps de travail effectif (article L3121-1 du Code du Travail). Dans le cas de salariés en déplacement professionnel pour plusieurs jours, la haute cour a considéré que le trajet entre l'hôtel et le lieu de la mission, peut être considéré comme du temps de travail effectif s'il s'avère que les critères de définition sont remplis. Ainsi, ce type de trajet ne peut pas être automatiquement considéré comme du temps de travail effectif mais nécessite d'être analysé pour savoir s'il s'agit non pas de temps entre deux lieux de travail mais de simples déplacements professionnels non assimilés à du temps de travail effectif (article L3131-4 du Code du Travail).
Cass.Soc, 7 juin 2023, n°21-22.445



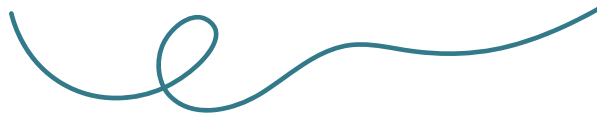
· Temps de travail effectif : le salarié itinérant qui peut prendre l'initiative de son circuit, désactiver la géolocalisation dans son véhicule de service et dont les contrôles de l'employeur sont exercés à titre rétrospectif, ne remplit pas les critères du temps de travail effectif prévus par l'article L3121-1 du Code du Travail. Il ne peut pas obtenir le paiement d'heures supplémentaires pour les temps de déplacement effectués entre son domicile et le premier et le dernier client
Cass.Soc, 25 octobre 2023, n°20-22.800

INAPTITUDE

· LE REFUS D'UNE PROPOSITION DE RECLASSEMENT CONFORME AUX AVIS ET RECOMMANDATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL PAR LE SALARIÉ DÉCLARÉ INAPTE ET QUI N'A PAS ÉTÉ RECLASSÉ DANS L'ENTREPRISE À L'ISSUE DU DÉLAI D'UN MOIS À COMPTER DE LA DATE DE L'EXAMEN DE REPRISE OU QUI N'A PAS ÉTÉ LICENCIÉ, NE DISPENSE PAS L'EMPLOYEUR DE SON OBLIGATION DE REPRISE DU VERSEMENT DES SALAIRES
CASS.SOC., 10 JANVIER 2024, N°21-20.229

LANCEUR D'ALERTE

· LE LICENCIEMENT PRONONCÉ POUR AVOIR RELATÉ DES AGISSEMENTS PORTANT ATTEINTE AU LIBRE EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE ET CONSTITUANT LE DÉLIT DE DISCRIMINATION SYNDICALE, EST NUL
CASS.SOC, 20 DÉCEMBRE 2023, N°22-15.297



PARTICIPATION

· LE DÉPÔT DE L'ACCORD DE PARTICIPATION AUPRÈS DE L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE CONDITIONNANT L'OUVERTURE DU DROIT AUX EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES, IL EN RÉSULTE QUE L'EXONÉRATION NE S'APPLIQUE QU'À COMPTER DE LA DATE DU DÉPÔT DE L'ACCORD DE PARTICIPATION ET QUE SONT SOUMISES À COTISATIONS LES SOMMES ATTRIBUÉES AUX SALARIÉS, EN EXÉCUTION DE CET ACCORD, ANTÉRIEUREMENT À SON DÉPÔT
CASS.CIV, 22 JUIN 2023, N°21-18.363

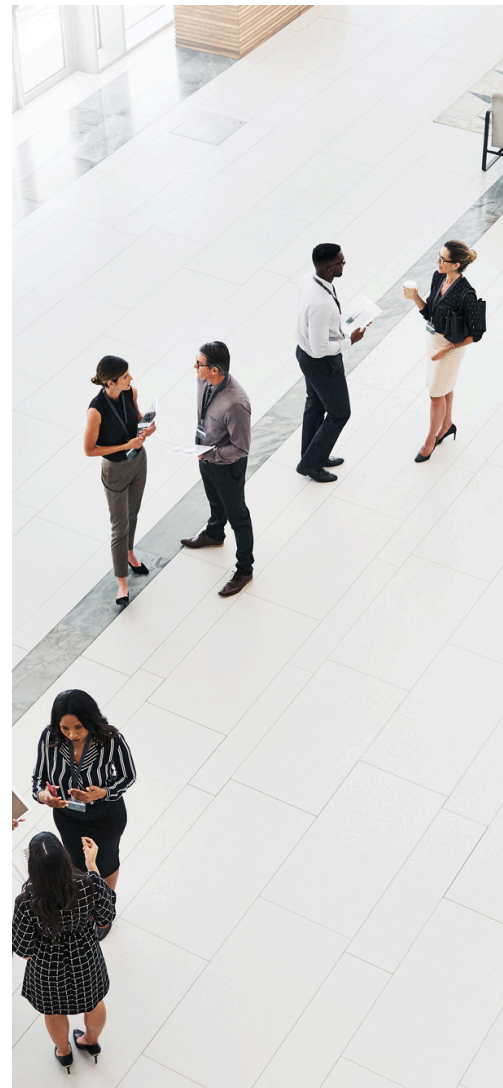
PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

· SI LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DOIVENT ÊTRE PRIS EN COMPTE LORS DE L'ÉLABORATION DU PSE, LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS N'ONT PAS NÉCESSAIREMENT À ÊTRE INSCRITES DANS LE PLAN LUI-MÊME LORSQUE LE PSE RÉSULTE D'UN ACCORD MAJORITAIRE. L'ADMINISTRATION VÉRIFIERA NÉANMOINS QUE L'EMPLOYEUR A PRIS LES MESURES NÉCESSAIRES ET DANS CE CADRE QU'ELLES FIGURENT DANS LE PLAN OU DANS TOUT AUTRE DOCUMENT PRODUIT À CET EFFET

CE, 19 DÉCEMBRE 2023, N°464864

· L'EXISTENCE D'UNE UNITÉ ECONOMIQUE ET SOCIALE N'IMPOSE PAS L'ÉLABORATION D'UN PSE UNIQUE -> DEUX SOCIÉTÉS APPARTENANT À UNE UES PEUVENT MENER CONCOMITAMMENT UNE RÉORGANISATION ET ÉLABORER CHACUNE LEUR PROPRE PSE UNILATÉRAL

CE, 29 DÉCEMBRE 2023, N°463794



BUISSON ASSURANCES

NEWS LEX

N°1

JANVIER-FÉVRIER 2024

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

PREUVE EN MATIÈRE DE CONTENTIEUX

· APRÈS AVOIR RAPPELÉ QUE L'ARTICLE L1110-4 DU CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DISPOSE QUE LE SECRET MÉDICAL S'IMPOSE À TOUS LES PROFESSIONNELS INTERVENANT DANS LE SYSTÈME DE SANTÉ, LA HAUTE COUR INDIQUE QUE LA PRODUCTION DE DOCUMENTS COUVERTS PAR LE SECRET MÉDICAL DANS UN CONTENTIEUX PRUD'HOMMAL DOIT ÊTRE INDISPENSABLE À L'EXERCICE DES DROITS DE LA DÉFENSE ET PROPORTIONNÉE AU BUT POURSUIVI

CASS.SOC. 20 DÉCEMBRE 2023, N°21-20.904

· LA PRODUCTION DANS UN PROCÈS CIVIL D'UNE PREUVE OBTENUE DE MANIÈRE DÉLOYALE EST ADMISE DÈS LORS QU'ELLE S'AVÈRE INDISPENSABLE ET PROPORTIONNÉE AU BUT POURSUIVI, LE DROIT À LA PREUVE POUVANT JUSTIFIER LA PRODUCTION D'ÉLÉMENTS PORTANT ATTEINTE À D'AUTRES DROITS

CASS.ASS.PLÉN. 22 DÉCEMBRE 2023, N°20-20.648



· EN APPLICATION DE CETTE NOUVELLE POSITION JURISPRUDENTIELLE, LA CHAMBRE SOCIALE A CONCLU À L'IRRECEVABILITÉ D'UN ENREGISTREMENT RÉALISÉ CLANDESTINEMENT PAR UN SALARIÉ À L'OCCASION D'UN ENTRETIEN AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AYANT EFFECTUÉ UNE ENQUÊTE SUR L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT MORAL LE CONCERNANT. LA HAUTE COUR A CONSIDÉRÉ QUE LES AUTRES ÉLÉMENTS DE PREUVE PRODUITS PAR LE SALARIÉ LAISSAIENT DÉJÀ SUPPOSER L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT MORAL

CASS.SOC. 17 JANVIER 2024, N°22-17.474

www.buisson.com

BUISSON ASSURANCES

NEWS LEX

N°1

JANVIER-FÉVRIER 2024

FOCUS JURIDIQUE

ACCORD COLLECTIF THALES DU 20 NOVEMBRE 2023 :

FORFAIT-JOUR :

- MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU FORFAIT JOURS DE RÉFÉRENCE DE 214 JOURS PAR AN (INCLUANT LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ) PERMETTANT AUX CADRES DE TRAVAILLER DE 217, 210 OU 206 JOURS PAR AN SOUS RÉSERVE QUE CETTE FLEXIBILITÉ N'EXCÈDE PAS QUATRE JOURS PAR AN À LA HAUSSE -> DANS CE CAS, AUGMENTATION OU BAISSÉ DE SALAIRE DANS LES CONDITIONS PRÉVUES PAR L'ACCORD. POSSIBILITÉ DE REVENIR SUR SON CHOIX D'AUGMENTER OU DE DIMINUER SON TEMPS DE TRAVAIL EN FORMULANT UNE DEMANDE EXPRESSE AU SERVICE RH POUR REVENIR AU FORFAIT DE RÉFÉRENCE DE 214 JOURS
- POSSIBILITÉ DE SOLLICITER UN FORFAIT ANNUEL EN JOURS RÉDUITS (INCLUANT LE JOUR DE SOLIDARITÉ) DE 193, 171, 128 OU 107 JOURS. CES FORFAITS-JOURS RÉDUITS SERONT CONCLUS POUR UNE DURÉE D'UN AN ET RENOUELEBLES PAR TACITE RECONDUCTION



MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SÉNIORS :

- TEMPS PARTIEL SÉNIOR À 80% PAYÉ 85%
- RACHAT DE TRIMESTRES SOUS FORME D'UNE AIDE MINIMUM DE 2000€ PAR TRIMESTRE PLAFONNÉE À 48000€ HORS COTISATIONS SOCIALES
- MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES PERMETTANT AUX SALARIÉS SÉNIORS, SOUS RÉSERVE QU'ILS REMPLISSENT LES CRITÈRES FIXÉS PAR L'ACCORD, D'ÊTRE MIS À DISPOSITION D'UNE ASSOCIATION « À MINIMA » UN JOUR PAR SEMAINE AVEC UNE RÉMUNÉRATION MAINTENUE À 100%
- TRANSFERT DES SAVOIR-FAIRE POUR LES SALARIÉS PARTANT EN RETRAITE DANS LES TROIS ANS -> DURANT CE DISPOSITIF D'UNE, DEUX OU TROIS ANS, LE SALARIÉ DEVRA CONSACRER UNE JOURNÉE PAR SEMAINE AU TRANSFERT DE COMPÉTENCES ET SAVOIR-FAIRE ET BÉNÉFICIERA D'UNE RÉDUCTION DE SON TEMPS DE TRAVAIL DE 20% PAYÉ 85% LA 1ÈRE ANNÉE, DE 40% PAYÉ 70% LA 2È ANNÉE ET 60% PAYÉ 60% LA 3È ANNÉE

www.buisson-assurance.com



BUISSON ASSURANCES

NEWS LEX

N°1

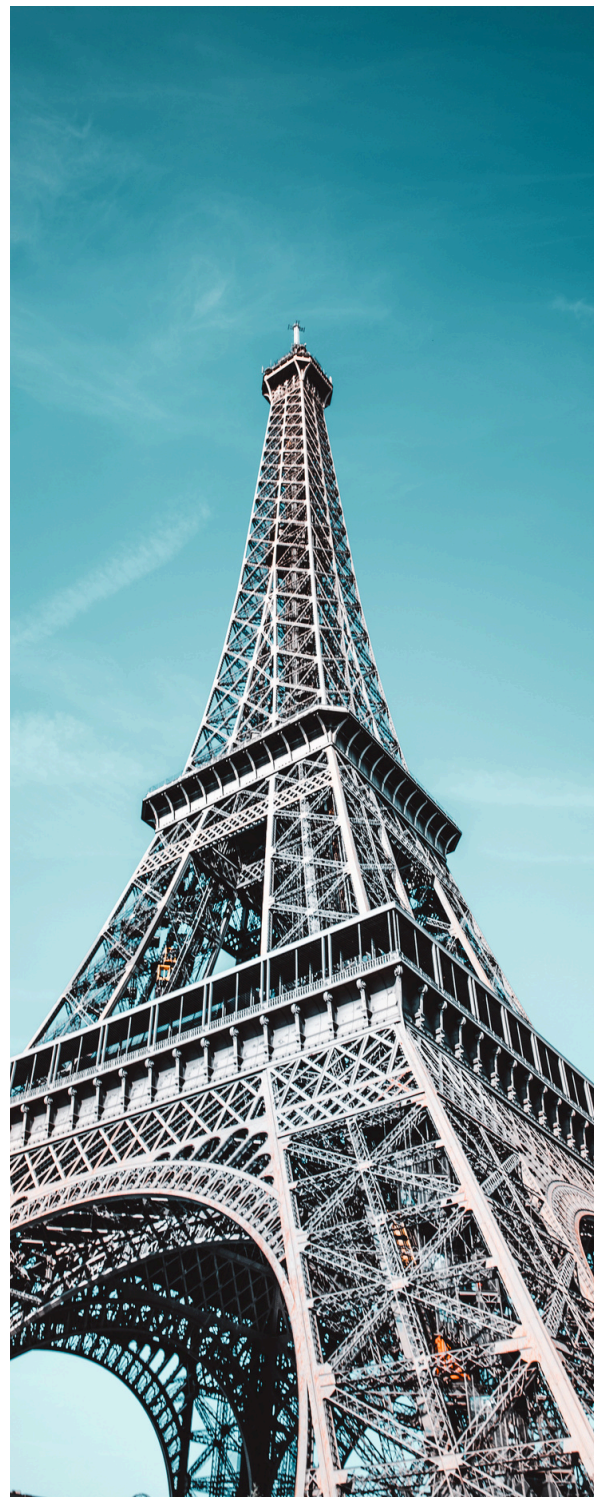
JANVIER-FÉVRIER 2024

ACTUALITÉS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIE PROFESSIONNELLE :

1. ARRÊTÉ DU 27 DÉCEMBRE 2023 (APPLICATION AU 1ER JANVIER 2024) :

- POUR LA PLUPART DES CATÉGORIES DE RISQUES, DIMINUTION DES MONTANTS DES TAUX NETS COLLECTIFS
- SUPPRESSION DU DISPOSITIF DE MAJORATION FORFAITAIRE POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIÉS LORSQU'AU MOINS UN ACCIDENT DU TRAVAIL AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL EST SURVENU AU SEIN DE L'ENTREPRISE AU COURS DE CHACUNE DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES CONNUES
- MODIFICATION DES CONDITIONS DE LA MUTUALISATION ENTRE LES ENTREPRISES, DES DÉPENSES LIÉES AUX MALADIES PROFESSIONNELLES :
- SONT CONCERNÉES LES MALADIES PROFESSIONNELLES DONT LE DÉLAI DE PRISES EN CHARGE EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 10 ANS OU POUR LES MALADIES HORS TABLEAU, LORSQUE LE DÉLAI ENTRE LA FIN D'EXPOSITION ET L'APPARITION DE LA MALADIE EST SUPÉRIEUR OU ÉGAL À 10 ANS. EN CE CAS, SEULE EST CONCERNÉE LA SITUATION DANS LAQUELLE LA MALADIE A ÉTÉ CONSTATÉE MÉDICALEMENT MOINS DE CINQ ANS APRÈS LA DATE D'EMBAUCHE PAR LE DERNIER EMPLOYEUR DU SALARIÉ, SANS QU'IL SOIT POSSIBLE DE DÉTERMINER L'EMPLOYEUR AYANT EXPOSÉ AU RISQUE AVANT CETTE DATE
- SONT DE FAIT EXCLUENT LES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES DONT LES DÉLAIS DE PRISES EN CHARGE SONT INFÉRIEURS À 10 ANS, CES TROUBLES REPRÉSENTANT 90% DES MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES





CONGES PAYES ET ARRETS MALADIE :

2.ARRÊT DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL DU 8 FÉVRIER 2024 (CONS.CONST., 8 FÉVRIER 2024, N°2023-1079, QPC, JO 9 FÉVRIER 2024) RELATIF AUX DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL LIMITANT L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LA MALADIE :

- LES DISPOSITIONS DU 5° DE L'ARTICLE 3141-5 DU CODE DU TRAVAIL SONT CONFORMES À LA CONSTITUTION (ARTICLE L3141-5 DU CODE DU TRAVAIL : « SONT CONSIDÉRÉES COMME PÉRIODES DE TRAVAIL EFFECTIF POUR LA DÉTERMINATION DE LA DURÉE DU CONGÉ, LES PÉRIODES, DANS LA LIMITE D'UNE DURÉE ININTERROMPUE D'UN AN, PENDANT LESQUELLES L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL EST SUSPENDUE POUR CAUSE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE » -> EXCLUSION POUR L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS, DES PÉRIODES D'ARRÊTS DE TRAVAIL POUR MALADIE NON PROFESSIONNELLE)
- SELON LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL, MÊME SI LE DROIT AU REPOS EST PROTÉGÉ PAR LE PRÉAMBULE DE LA CONSTITUTION DE 1946, IL N'IMPOSE PAS QUE LE SALARIÉ MALADE ACQUIERT DES CONGÉS AU COURS DE SES PÉRIODES D'ABSENCE -> EN CONSÉQUENCE, L'ARTICLE L3141-5, 5° DU CODE DU TRAVAIL, QUI NE PRÉVOIT PAS L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR MALADIE NON PROFESSIONNELLE, TOUT EN LIMITANT À UN AN EN CAS D'AT/MP, RÉSULTE D'UN CHOIX SOUVERAIN DU LÉGISLATEUR
- ETAPE SUIVANTE : MÊME SI LES DISPOSITIONS SONT CONFORMES À LA CONSTITUTION, ELLES RESTENT EN APPLICATION DES ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION DU 13 SEPTEMBRE 2023 (CASS.SOC., 13 SEPTEMBRE 2023, N°22-17.340, N°22-17.638, N°22-10.529), CONTRAIRES AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE QUI GARANTIT À TOUR TRAVAILLEUR UNE PÉRIODE ANNUELLE DE CONGÉS PAYÉS DE QUATRE SEMAINES, Y COMPRIS EN CAS DE MALADIE. LE JUGE PRUD'HOMMAL POURRAIT DONC POTENTIELLEMENT CONTINUER À LES ÉCARTER SUR CE FONDEMENT DANS LES LITIGES QU'IL AURAIT À CONNAÎTRE.
- LE PROJET DE MISE EN CONFORMITÉ DU CODE DU TRAVAIL PAR RAPPORT AU DROIT EUROPÉEN POURRAIT CONDUIRE À PLAFONNER À QUATRE SEMAINES ANNUELLES LE NOMBRE DE CONGÉS POUVANT ÊTRE ACQUIS LORS DES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR MALADIE NON PROFESSIONNELLE, ALORS QUE L'ACQUISITION EN CAS D'AT/MP, SERAIT DE CINQ SEMAINES.
- LE PROJET ENVISAGERAIT ÉGALEMENT D'INTRODUIRE UN DROIT AU REPORT DES CONGÉS ACQUIS PAR LES SALARIÉS EN ARRÊT MALADIE, LIMITÉ À 15 MOIS MAXIMUM À L'ISSUE DE LA FIN DE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE.
- CE PROJET SERAIT INTÉGRÉ AU PROJET DE LOI D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE EN COURS D'EXAMEN AU PARLEMENT.

BUISSON ASSURANCES

NEWS LEX

N°1

JANVIER-FÉVRIER 2024

ACTUALITÉS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

FORMATION :

3. LIVRE BLANC DU 25 JANVIER 2024 PRÉSENTÉ PAR TROIS FÉDÉRATIONS PATRONALES : FÉDÉRATION BANCAIRE FRANÇAISE, FÉDÉRATION SYNTEC ET FRANCE ASSUREURS :

- PROPOSITION DE FUSIONNER LES DISPOSITIFS PRO-A, TRANSCO ET FNE EN UN SEUL INSTRUMENT QUI POURRAIT S'APPELER « PÉRIODE DE RECONVERSION »
- L'OBJECTIF = SIMPLIFIER ET DONNER PLUS DE VISIBILITÉ AUX DISPOSITIFS DE RECONVERSION POUR RÉPONDRE TANT AU BESOIN EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES QU'À L'ASPIRATION DES SALARIÉS -> LA PÉRIODE DE RECONVERSION POURRAIT S'INSPIRER DES EXPÉRIENCES DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ET DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN LES AMÉNAGEANT POUR RÉPONDRE À UN BESOIN DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE. ELLE SERAIT OUVERTE À TOUS LES ACTIFS QUELS QUE SOIENT LEUR ÂGE ET LEUR NIVEAU DE QUALIFICATION ET POURRAIT ÉGALEMENT FAIRE L'OBJET D'UNE MOBILISATION DU CPF

4. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) :

- PARTICIPATION FORFAITAIRE DES UTILISATEURS DU CPF ACTÉE DANS LA LOI DE FINANCES POUR 2023
- MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE EN 2024 VIA DÉCRET PRÉVU EN AVRIL 2024 -> LE DISPOSITIF VISÉ POURRAIT CONDUIRE À CE QUE 10% DU PRIX DES FORMATIONS SOIT PRIS EN CHARGE PAR LES UTILISATEURS SAUF POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES SALARIÉS MOBILISANT LEUR CPF DANS LE CADRE D'UN PROJET COCONSTRUIT AVEC LEUR EMPLOYEUR -> POUR CES DEUX CATÉGORIES DE PERSONNELS, PAS DE RESTE À CHARGE ENVISAGÉ



www.buisson-assurance.com



PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE :

5. Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 (application au 1er décembre 2023) :

- Jusqu'au 29 novembre 2028, la loi impose aux entreprises de 11 à 49 salariés réalisant un bénéfice régulier de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur ajoutée. Instituée de manière expérimentale pendant cinq ans depuis le 29 novembre 2023, cette obligation s'applique aux exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024, soit à compter du 1er janvier 2025
- Les entreprises qui appliquent déjà undispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur – PPV), au titre de l'exercice considéré, seront réputées satisfaire à cette obligation
- Les entreprises concernées sont celles d'au moins 11 salariés ayant réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs -> le bénéfice net fiscal pris en compte sera celui prévu pour le calcul de la réserve spéciale de participation
- Les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice ainsi que sur les modalités de partage de la valeur qui en découle, dès lors qu'elles ouvrent une négociation sur l'intéressement ou la participation. Pour les entreprises déjà couvertes par un accord de participation et / ou d'intéressement au moment de l'entrée en vigueur de la loi, elles seront tenues d'ouvrir cette négociation avant le 30 juin 2024
- L'octroi de deux primes de partage de la valeur (PPV) par année civile est possible contre une auparavant dans la limite des plafonds légaux (3000€ ou dans certains cas 6000€)



EGALEMENT :



PLAN SANTE AU TRAVAIL (PTS4) – 2021-2025 : DANS LE CADRE DU PTS4, LANCEMENT PAR L'ANACT AVEC L'INSPECTION DU TRAVAIL, D'UNE CAMPAGNE DE CONTRÔLE SUR L'UTILISATION DES MACHINES DANGEREUSES -> COMMUNICATION DE L'ANACT POUR SES 50 ANS : POUR RAPPEL, LE PTS4 COMPORTE NOTAMMENT LES OBJECTIFS NATIONAUX SUIVANTS :

6. PRÉVENTION PRIMAIRE ET CULTURE DE LA PRÉVENTION :

- FAVORISER LA CULTURE DE PRÉVENTION, ACCOMPAGNER L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LES DÉMARCHES DE PRÉVENTION
- ACCORDER UNE PRIORITÉ AUX PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS
- FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, EN PARTICULIER SUR LE PLAN ORGANISATIONNEL

7. PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLES

- PRÉVENIR LA DÉSINSERTION ET L'USURE PROFESSIONNELLES EN ACCOMPAGNANT LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES CONCERNÉS POUR FACILITER LE MAINTIEN EN EMPLOI





Actualités Légales et Réglementaires :

PROTECTION DES TRAVAILLEURS EXPOSÉS À L'AMIANTE :

8. Directive UE n°2023/2668 du 22 novembre 2023 :

- Abaissement de dix fois des niveaux d'exposition des travailleurs exposés à l'amiante
- Introduction de la méthode de microscopie électronique au sein des états membres afin de permettre la détection de fibres d'amiante plus fines
- Renforcement des équipements de protection et de la formation des travailleurs exposés ainsi que le contrôle des travaux susceptibles de libérer des poussières d'amiante
- Entrée en vigueur de la directive le 20 décembre 2023 -> à compter de cette date, les états membres ont deux ans pour la transposer, soit au plus tard le 21 décembre 2025

TITRE-RESTAURANTS :

7. URSSAF, note d'actualité du 30 janvier 2024 :

- Evolution de la limite d'exonération de cotisations sociales de la participation de l'employeur aux titres-restaurants, limite qui passe de 6,91€ en 2023 à 7,18€ en 2024 (BOSS du 22 décembre 2023)
- Pour être exonérée, la contribution patronale aux titres-restaurants doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur globale du titre
- Introduction de la méthode de microscopie électronique au sein des états membres afin de permettre la détection de fibres d'amiante plus fines



BUISSON ASSURANCES

NEWS LEX

N°1

JANVIER-FÉVRIER 2024

ACCORDS COLLECTIFS

EPSICO FRANCE : ACCORD DU 15 JANVIER 2024
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS :

9. MAINTENIR À MINIMA 15% DE SALARIÉS DE 45 ANS
ET PLUS -> POUR CE FAIRE :

- MAINTIEN DU BÉNÉFICE D'UN ENTRETIEN DE CARRIÈRE
- 10% DU BUDGET FORMATION DÉDIÉ AUX COLLABORATEURS DE 45 ANS ET PLUS
- POUR LES SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS, RÉALISATION SUR DEMANDE D'UNE ÉTUDE PERSONNALISÉE DE SON POSTE DE TRAVAIL PAR UN ERGONOME AFIN D'ENVISAGER LES ÉVENTUELLES ADAPTATIONS NÉCESSAIRES (FAUTEUIL, BUREAU, ÉCRAN, ...)
- MISE EN PLACE D'UN CHECK-UP SANTÉ ACCESSIBLE UNE FOIS PAR AN À PARTIR DE 50 ANS (UNE FOIS TOUTS LES DEUX ANS POUR LES AUTRES SALARIÉS)
- RECONDUCTION DU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE PERMETTANT AUX SALARIÉS AYANT UNE ANCIENNETÉ MINIMALE D'UN AN ET EN MESURE DE LIQUIDER LEUR PENSION DE RETRAITE AU PLUS TARD 30 MOIS SUIVANT LA DATE D'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF, DE TRAVAILLER À HAUTEUR DE 80% -> POUR LES SALARIÉS AYANT 10 ANS D'ANCIENNETÉ À LA DATE D'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF, PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DANS LA LIMITE DE 50%, DE LA PERTE DE SALAIRE LIÉE À CETTE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ; ET DANS TOUS LES CAS, PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES COTISATIONS DE RETRAITE SÉCURITÉ SOCIALE ET COMPLÉMENTAIRE CALCULÉES SUR LE SALAIRE RECONSTITUÉ TEMPS PLEIN
- POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENTRE LEUR ACTIVITÉ SALARIÉE ET LEUR RETRAITE, POSSIBILITÉ POUR CHAQUE SALARIÉ ÂGÉ DE 50 ANS DE DEMANDER À BÉNÉFICIER DU MODULE D'ACCOMPAGNEMENT DE PRÉPARATION À LA RETRAITE (FORMATIONS ET TUTORIELS SUR LES DROITS EN MATIÈRE DE RETRAITE, L'ANTICIPATION DES IMPACTS FINANCIERS DU PASSAGE À LA RETRAITE, L'ACCOMPAGNEMENT SUR LE NOUVEAU STYLE DE VIE)

