

Mars-Avril 2024

# NEWS LEX

## N°2

## FOCUS GLOBAL

Chiffres :

- Taux d'emploi des 15-64 ans : 68,6% ; taux le plus élevé depuis 1975 avec davantage de CDI
- Taux de chômage : 7,3% ; création sur un an de +150.000 postes (+0,6%) (chiffres Dares)
- Inflation : +2,3% sur un an au mois de mars 2024 après +3,0% en février
- 2nd trimestre 2024 : croissance attendue de l'activité en France de +0,3% (+ 0,2% au 1er trimestre 2024 et +0,8% en 2024 : source AFP – note de conjoncture de mars 2024 de la Banque de France) et augmentation estimée de + 0,1% de l'emploi salarié (Insee, note de conjoncture, 14 mars 2024)
- Progression des salaires de +3,9% en 2023 (Enquête ACEMO de la Dares publiée le 22 mars 2024)

Alternants :

- L'aide à l'embauche d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) de 6.000€ est maintenue pour une année supplémentaire en 2024 (décret du 29 décembre 2023, n°2023-1354, JO du décembre 2023)



Complémentaire Santé :

- En 2022, les complémentaires santé ont versé +3,8% de prestations par rapport à 2021

## Sommaire :

Actualités Jurisprudentielles

Focus Juridique

Actualités Légales et  
Règlementaires

Accords collectifs

# NEWS LEX

## N°2

### Actualités Jurisprudentielles

#### BULLETIN DE PAIE

· La mention sur les bulletins de paie des jours de RTT pris par le salarié n'a qu'une valeur informative. En cas de contestation, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombe à l'employeur. En l'espèce, mis à part sur les bulletins de paie, l'employeur n'avait fourni aucun élément probant permettant de se libérer de son obligation

Cass.Soc., 10 janvier 2024, n°22-17.917

#### CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

· Le salarié qui ne respecte pas sa clause de non-concurrence en entrant temporairement au service d'une entreprise concurrente, perd définitivement son droit à la contrepartie financière. Ainsi, si le salarié respecte à nouveau l'interdiction avant l'échéance de la clause, l'employeur n'aura pas à reprendre le versement de la contrepartie

Cass.Soc., 24 janvier 2024, n°22-20.926

#### HEURES SUPPLEMENTAIRES

• Le temps de formation d'un conseiller prud'homme salarié, distinct du temps d'exercice de ses fonctions relevant de l'article L1442-6 du Code du Travail, s'impute sur le temps de travail habituel, de sorte que les temps de formation supérieurs à l'horaire habituel de travail du salarié, ne sont pas assimilés par la loi à du temps de travail effectif. Ce temps de formation ne peut donc pas donner lieu au versement d'heures supplémentaires.

Cass.Soc., 31 janvier 2024, n°22-10.176

### COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

• En application des articles L2312-7 et R2312-35 du code du Travail, le CSE assure la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, au bénéfice des salariés, des anciens salariés, de leur famille et des stagiaires. L'administration du travail prohibe tout critère discriminatoire, excluant à cet égard la mise en place d'une condition d'ancienneté (Rép.min., n°43931, JOAN 6 mai 2014). L'URSSAF admet pour sa part qu'une condition d'ancienneté limitée à six mois puisse être exigée (Urssaf, guide pratique 2024, CSE). La haute cour a précisé la règle en la matière en indiquant qu'un CSE ne peut pas subordonner le bénéfice de ses ASC à une condition d'ancienneté quelle qu'elle soit. Ainsi, tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés et tous les stagiaires, quelle que soit leur ancienneté, devront bénéficier des ASC. Cass.Soc., 3 avril 2024, n°22-16.812



### CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE

• Pour le déploiement du nouveau référentiel de la convention collective nationale (CCN) de la Métallurgie du 7 février 2024 entrée en vigueur le 1er février 2024, son article 63.3 a prévu que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur « les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise ». Dans son arrêt du 7 mars 2024, la Cour d'Appel considère que la CCN « n'exige pas une consultation sur la mise en œuvre de la classification en tant que telle mais uniquement sur les modalités envisagées pour sa mise en œuvre ». Ainsi, le CSE n'avait pas à être consulté à chaque étape du déploiement effectif de la nouvelle méthode de classification dans l'entreprise  
CA Paris, 7 mars 2024, n°23/18185

# Droit à la preuve

·En matière de preuve illicite (en l'espèce, des enregistrements issus d'une vidéosurveillance illicite), la haute cour a instauré ces dernières années une marche à suivre précise rappelée dans le présent arrêt. Le juge saisi de la recevabilité d'une preuve illicite doit :

- o « lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte 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 conditions que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnelle au but poursuivi » (Cass.ass.plén. 22 décembre 2023, n°20-20.648) ; cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence car auparavant, une preuve déloyale obtenue à l'insu du salarié ou au moyen d'une manœuvre ou d'un stratagème, était systématiquement déclarée irrecevable et écartée des débats (Cass.ass.plén. 7 janvier 2011, n°09-14.136) ; désormais, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit plus systématiquement à l'écartier des débats
  - o S'agissant du cas spécifique de la vidéosurveillance illicite, « le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la vidéosurveillance et l'ampleur de celle-ci. Il doit ensuite rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié. Enfin, le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi » (Cass.Soc., 8 mars 2023, n°21-17.802).
  - o En l'espèce, la cour d'appel de renvoi a retenu que le visionnage des enregistrements litigieux ayant été limité dans le temps et réalisé dans un contexte de disparition des stocks après de premières recherches restées infructueuses, par la seule dirigeante de l'entreprise, il répondait suffisamment aux critères de proportionnalité pour être admis dans le débat et fonder un licenciement.
  - o Ainsi, des enregistrements tirés d'une vidéosurveillance illicite peuvent être recevables et fonder un licenciement disciplinaire s'ils sont :
    - § Justifiés par une raison concrète,
    - § Le seul moyen d'établir la preuve de la matérialité des faits reprochés au salarié,
    - § Limités dans le temps,
    - § Et visionnés par le seul dirigeant de l'entreprise
- Cass.Soc., 14 février 2024, n°22.23-073

### ENGAGEMENT UNILATERAL

· L'employeur qui prend un engagement unilatéral à durée déterminée prévoyant une date d'expiration, n'a pas à informer le CSE et les salariés pour que celui-ci cesse de s'appliquer au terme fixé. Le fait que celui-ci soit appliqué de façon ininterrompue dans l'entreprise via prolongations successives, depuis plusieurs années est sans incidence ; les prorogations ne modifiant pas la nature juridique de l'acte concerné. L'engagement unilatéral est différent de l'usage qui résulte d'un accord implicite entre l'employeur et les salariés de laisser s'installer une pratique informelle appliquée de façon fixe, constante et générale. Même si l'engagement unilatéral et l'usage peuvent porter sur des domaines similaires, s'agissant de l'usage, il ne peut être mis un terme à celui-ci que par la procédure de dénonciation, impliquant le respect d'un délai de prévenance et une information des salariés et des représentants du personnel (Cass.Soc., 28 janvier 2015, n°13-24.242)

Cass.Soc., 3 avril 2024, n°22-16.937



### GARANTIE DE L'AGS

• **La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJCE) considère que la rupture du contrat de travail dans le cadre d'une prise d'acte doit pouvoir donner lieu à la mise en œuvre de la garantie de l'AGS. Cette position de la CJCE n'est pas celle de la Cour de Cassation qui considère que la garantie de l'AGS s'applique aux cas où la rupture du contrat de travail procède de l'initiative de l'administrateur judiciaire ou du mandataire liquidateur et en exclut de fait la rupture qui résulte d'une prise d'acte, considérant que celle-ci relève de l'initiative du salarié (Cass.Soc., 2 décembre 2020, n°18-22.470). La CJCE considère cette interprétation de la Cour de Cassation comme contraire à la Directive n°2008/94 du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Dans ce cadre, une évolution de la jurisprudence de la Cour de Cassation en la matière est à anticiper**

**CJCE, 22 février 2024, n°C-125/33**

# NEWS LEX

## N°2

### INAPTITUDE

• En application de l'article L1226-2-1 du Code du Travail, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur est dispensé de l'obligation de recherche d'un reclassement lorsque le médecin du travail a expressément indiqué dans son avis, que tout « maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Dans le cas où l'avis d'inaptitude précise que « tout maintien du salarié dans un emploi dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé », la haute cour indique que l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reclassement. Il est en effet considéré que le périmètre de l'obligation de reclassement dépasse le seul cadre de l'entreprise et que s'il est précisé dans l'avis, l'indication « dans l'entreprise », alors il convient de rechercher si un reclassement pourrait être trouvé sur un autre emploi au sein d'une autre entité du groupe.

Néanmoins, dès lors que l'avis s'en tient à la formulation légale en mentionnant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur n'a pas à rechercher de reclassement pour le salarié, même si l'entreprise appartient à un groupe (Cass.Soc., 8 février 2023, n°21-19.232) Cass.Soc., 13 septembre 2023, n°22-12.970



• L'obligation de reclassement impose à l'employeur de proposer au salarié déclaré inapte, un emploi approprié à ses capacités, conformes aux préconisations médicales et comparable autant que possible au précédent. Dans ce cadre, la loi du 8 août 2016 a institué une présomption au profit de l'employeur en vertu de laquelle il est réputé avoir rempli son obligation lorsqu'il a proposé une offre de reclassement en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (article L1226-2-1 L1226-12 du Code du Travail). La haute cour considère que le salarié qui refuse un poste conforme aux prescriptions légales et médicales, peut, dès ce moment, être licencié pour inaptitude sans que l'employeur ait à justifier de l'impossibilité de proposer d'autres postes. De plus, selon la haute cour, même si l'offre de reclassement implique un passage à temps partiel et en conséquence une baisse de la rémunération, si cette offre résulte de l'avis du médecin du travail et si le poste proposé est approprié aux capacités du salarié et est aussi comparable à celui qu'il occupait jusque-là, alors l'employeur est considéré comme avoir satisfait à son obligation de reclassement. Il est à noter que la haute cour considère que la présomption ne vaut que si l'employeur a exécuté loyalement son obligation de reclassement en explorant toutes les possibilités énoncées par le médecin du travail (Cass.Soc., 26 janvier 2022, n°20-20.369)



# NEWS LEX N°2

Mars-Avril 2024

[www.buisson-assurances.com](http://www.buisson-assurances.com)

Le bon conseil en assurance

• En application de l'article L4624-7 du code du Travail, les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent faire l'objet, par le salarié ou l'employeur, d'une contestation devant le conseil de prud'hommes. Cette contestation doit être formée dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis. Par deux arrêts du 25 octobre 2023, la haute cour apporte des précisions à propos de l'application de cette procédure. En premier lieu (affaire n°22-12.833), elle indique que l'absence de recours contre l'avis dans le délai de 15 jours suite à une irrégularité sur l'intitulé du poste, prive par la suite le salarié « de la possibilité de contester la légitimité de son licenciement pour inaptitude au motif que le médecin du travail aurait utilisé un terme inexact pour désigner son poste de travail ». En l'absence d'un tel recours, l'avis d'inaptitude « s'impose aux parties et au juge saisi de la contestation du licenciement ». En second lieu (affaire n°22-18.303), la haute cour précise que lorsqu'un recours en contestation d'un avis d'aptitude est accueilli, le conseil de prud'hommes « substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction ». Dès lors le juge ne peut se contenter d'annuler l'avis litigieux ; il doit statuer au fond et prendre une décision se substituant à l'avis du médecin du travail. Ainsi, il doit préciser s'il est apte ou non Cass.Soc., 25 octobre 2023, n°22-12.833 et n°22-18.303





## INDEMNITE DE LICENCIEMENT

• Selon la haute cour, « si le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date à laquelle le licenciement est notifié, l'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté acquise à l'expiration du contrat, c'est-à-dire, à l'expiration normale du préavis même s'il y a eu dispense de l'exécuter »

Cass.Soc., 25 octobre 2023, n°21-24.521



## MALADIE PROFESSIONNELLE

·La « réparation du préjudice allégué par le salarié du fait du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison du dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de travail invoqué au soutien de la reconnaissance d'une maladie professionnelle, relève de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale ». Pour parvenir à cette solution, la haute cour rappelle la ligne de partage des compétences définies en la matière : « si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève en revanche de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale, l'indemnisation des dommages nés d'une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ».

Cass.Soc., 15 novembre 2023, n°22-18.848

## Mi-temps Thérapeutique

·Les heures non travaillées au titre d'un temps partiel thérapeutique sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la participation, sous peine de réaliser une discrimination à raison de l'état de santé. La haute cour précise que dans cette situation, le salaire à prendre en compte est celui que percevait le salarié avant le temps partiel thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant le cas échéant, précédé.

Cass.Soc., 20 septembre 2023, n°22-12.293

## OBJECTIFS

·Les documents par lesquels l'employeur fixe les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle d'un salarié, doivent être rédigés en français, quand bien même l'anglais serait pratiqué couramment dans l'entreprise du fait de son intégration à un groupe international

Cass.Soc., 11 octobre 2023, n°22-13.770

## PAIEMENT DU SALAIRE

· En cas de litige, malgré la délivrance d'un bulletin de paie, il incombe à l'employeur de démontrer le versement effectif du salaire. Le bulletin de paie sert en effet à prouver que l'employeur a bien versé sa rémunération au salarié (Cass.Soc., 2 février 1999, n°96-44.798). Pour établir cette preuve, l'employeur peut notamment produire des pièces comptables ou s'agissant des paiements en espèces, des reçus datés et signés par le salarié (Cass.Soc., 24 octobre 2001, n°99-44.343) ou des relevés bancaires de l'entreprise (Cass.Soc., 19 novembre 2008, n°07-43.640). S'agissant du paiement du salaire par chèque, la haute cour considère que l'employeur « doit prouver le paiement du salaire et celui-ci ne peut résulter de la seule remise du chèque à l'ordre du salarié, laquelle n'a valeur libératoire pour le débiteur que sous réserve d'encaissement effectif par le créancier ».

Cass.Soc., 11 octobre 2023, n°22-16.853

# NEWS LEX

## N°2



### MESSAGERIE PROFESSIONNELLE

• De manière constante, la jurisprudence considère qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut fonder un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. L'Assemblée plénière de la Cour de Cassation a dans un arrêt du 22 décembre 2023 (Cass.ass.plen., 22 décembre 2023, n°21-11.330) fait application de ce principe en considérant qu'un salarié ne peut être licencié pour faute en raison de propos dénigrants échangés lors d'une conversation privée avec un collègue, au moyen de la messagerie intégrée à son compte Facebook personnel installé sur son ordinateur professionnel, conversation qui n'était pas destinée à être rendue publique et ne constituait pas un manquement aux obligations professionnelles. La haute cour a suivi la même logique dans un arrêt du 6 mars 2024 à l'égard de propos racistes et xénophobes échangés par un groupe restreint de salariés via leur messagerie professionnelle, l'employeur n'ayant appris leur existence qu'en raison de la maladresse de l'un des destinataires de ces messages. La jurisprudence opère une distinction entre les propos à caractère public (rendus accessibles au plus grand nombre) et ceux d'ordre privé, tenus dans un cercle restreint.

La haute cour vérifie également si les opinions exprimées par le salarié auraient eu une incidence sur son emploi ou dans ses relations avec les usagers ou ses collègues ; elle vérifie également si les messages litigieux ont été connus du cadre de l'employeur et si son image a été impactée. La haute cour retient une appréciation des plus strictes de la protection de la vie personnelle du salarié ; elle fait primer la protection des conversations privées, alors que même que celles-ci sont issues d'une messagerie professionnelle mise à disposition par l'employeur



## PROCEDURE DE LICENCIEMENT ET CONGE MATERNITE

·La salariée en congé maternité bénéficie d'une protection « dite » absolue contre le licenciement et ce jusqu'à la fin de ce congé ainsi que pendant les congés payés pris immédiatement après celle-ci. Durant cette période, aucun licenciement ne peut lui être notifié ou prendre effet, sous peine de nullité (article L1225-4 du Code du Travail).

Sous l'impulsion du Droit Européen (article 10 de la Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992, l'interdiction a été étendue par la jurisprudence aux mesures préparatoires au licenciement. Dans ce cadre, la haute cour indique que « l'employeur ne peut pas engager la procédure de licenciement pendant la période de protection, notamment en envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable, un tel envoi constituant une mesure préparatoire au licenciement, peu importe que l'entretien ait eu lieu à l'issue de cette période ». La haute cour considère à cet effet que « les actes qualifiés de préparatoire doivent révéler une intention manifeste de rompre le contrat.

Or la lettre de convocation doit contenir l'indication non équivoque qu'un licenciement est envisagé ». Ainsi, « la convocation à un entretien préalable qui est un véritable acte ayant des conséquences juridiques dès lors qu'il ouvre la procédure de licenciement », doit être qualifié comme tel.

Cass.Soc., 29 novembre 2023, n°22-15.794

---

## RESILIATION JUDICIAIRE ET CHARGE DE LA PREUVE

De manière habituelle, c'est au salarié d'établir la réalité des griefs invoqués à l'appui d'une action en résiliation judiciaire. Dans un arrêt du 28 février 2024, la haute cour a introduit une exception à cette règle en considérant que lorsque l'action est fondée sur un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité ayant causé un accident du travail, la charge de la preuve pèse sur ce dernier. Ainsi, le salarié qui se prévaut à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire, de la survenance d'un accident du travail causé par une inobservation des règles de sécurité n'a pas à justifier ses allégations. L'employeur doit alors démontrer qu'il avait bien pris toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés, prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du Travail. La nouvelle règle fixée par la haute cour est identique à celle en matière de prise d'acte de la rupture.

Cass.Soc., 28 février 2024, n°22-15-624

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

En application de l'article L1237-12 du Code du Travail, la rupture conventionnelle du contrat de travail est subordonnée à la réalisation d'au moins un entretien au cours duquel les parties conviennent de son principe. Elle est ensuite formalisée par la signature d'une convention écrite (article L1237-11 du Code du Travail). Dans un arrêt du 13 mars 2024, la haute cour a considéré que la loi n'institue pas de délai minimal d'attente entre ces deux étapes. La convention de rupture peut ainsi être signée le même jour que l'entretien ; celui-ci devant cependant effectivement avoir eu lieu sous peine de nullité de la convention (Cass.Soc., 1er décembre 2016, n°15-21.609). Une fois la convention signée, s'ouvre le délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la date de signature de celle-ci, durant lequel chacune des parties peut décider de revenir sur sa décision (article L1237-13 du Code du Travail)

Cass.Soc., 13 mars 2024, n°22-10.551

**TEMPS DE PAUSE**

- Même si pendant ses temps de pause repas, le salarié devait rester disponible pour accueillir les clients au téléphone et physiquement, la haute cour indique que les juges du fond doivent vérifier que le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Auquel cas, le temps de pause concerné serait à requalifier en temps de travail effectif

Cass.Soc., 7 février 2024, n°22-22.308

**TEMPS DE TRAVAIL**

- Selon la haute cour, rester joignable lors d'un déplacement professionnel à l'étranger ne suffit pas à caractériser que le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles

Cass.Soc., 13 mars 2024, n°22-11.708

**TEMPS PARTIEL**

- L'employeur est tenu de mentionner dans le contrat de travail à temps partiel, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du Code du Travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (article L3123-6 du Code du Travail). A défaut le contrat est présumé conclu à temps plein, l'employeur n'étant admis à contester cette présomption qu'en rapportant la preuve de la durée exacte convenue et que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition. La haute cour considère que si le contrat de travail à temps partiel, ne contient aucune précision sur la répartition des horaires de travail et sur les modalités de leur communication imposée par les textes, même si l'employeur produit des plannings et des bulletins de paie tendant à démontrer que le salarié ne travaille pas à temps plein, elle considère que ces éléments sont insuffisants pour démontrer la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle convenue par les parties. En conséquence, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps complet

Cass.Soc., 28 février 2024, n°22-24.497

**TRAVAIL TEMPORAIRE**

- Même s'il est titulaire d'un CDI intérimaire le liant à l'entreprise de travail temporaire, le salarié conserve la possibilité de demander la requalification de ses missions en CDI de droit commun auprès de l'entreprise utilisatrice si les conditions de recours à l'intérim n'ont pas été respectées. Si le juge fait droit à la demande, l'entreprise utilisatrice sera alors redevable des indemnités de rupture correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans ce cadre, la requalification prend effet à compter de la première mission, faisant que c'est l'intégralité de la relation de travail avec l'entreprise utilisatrice qui est requalifiée en CDI. Il est à noter que le fait pour un salarié intérimaire d'être titulaire de deux CDI, le CDI I originel conclu avec l'entreprise de travail temporaire et le CDI issu de la requalification prononcée contre l'entreprise utilisatrice, n'est pas en tant que tel prohibé par le Code du Travail.

Cass.Soc., 7 février 2024, n°22-20.258

# NEWS LEX

## N°2

### UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES)

• L'article L3123-33 du code du Travail dispose que « des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit ». La haute cour dans le présent arrêt a considéré qu'un accord conclu dans le périmètre d'une UES s'analyse en un accord d'entreprise. Ainsi, cet accord peut valablement organiser le recours au travail intermittent par les entreprises composant cette UES. Cette solution s'inscrit dans le cadre fixé par l'article L2313-8, alinéa 3 du Code du Travail qui prévoit « qu'un accord d'entreprise conclu au niveau de l'unité économique et sociale dans les conditions prévues au 1er alinéa de l'article L2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts ».

Cass.Soc., 13 mars 2024, n°22-14.004



# NEWS LEX

## N°2

### FOCUS JURIDIQUE

Repos journalier : Cass.Soc., 7 février 2024, n°21-22.809

Le seul constat du non-respect par l'employeur du repos journalier de douze heures entre deux services, prévu par l'accord collectif applicable à l'entreprise, ouvre droit à réparation.

La haute cour a fondé sa décision sur le non-respect des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise mais également sur les dispositions légales relatives à l'obligation de sécurité de l'employeur qui imposent « la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » (article L4121-1 du Code du Travail).

Cette solution est fondée également sur le Droit Européen, la haute cour considérant que ces dispositions « participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect des limitations de durées maximales de travail concrétisé par la Directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ».

**Cette décision vient compléter celles déjà prises par la haute cour en matière de manquements de l'employeur aux dispositions légales relatives :**

- **A la durée maximale quotidienne de travail (Cass.Soc., 11 mai 2023, n°21-22.281),**
- **A la durée maximale hebdomadaire de travail (Cass.Soc., 26 janvier 2022, n°20-21.636),**
- **A la durée maximale hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines des travailleurs de nuit (Cass.Soc., 27 septembre 2023, n°21-24.782)**



Télétravail : réflexions de Professeurs de Droit du Travail :  
« Le travail hybride est entré dans les mœurs ». En matière de télétravail, « un accord d'entreprise n'est pas obligatoire mais nécessaire » pour gérer les questions se posant en matière de coût, de durée du travail, de repos, ...

En vue de simplifier l'accès aux aidants, la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 a modifié l'article 1222-9 du Code du Travail en imposant désormais à l'accord collectif mettant en place le télétravail ou à défaut, la charte élaborée par l'employeur, de préciser « les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail ». De même, dans les entreprises dans lesquelles le télétravail est formalisé par un accord entre le salarié et l'employeur, en l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur est dorénavant tenu de motiver son éventuel refus du télétravail demandé par le salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Dernier point : a été posée à la haute cour la question de savoir si l'employeur, pour satisfaire à son obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, doit proposer un poste en télétravail à domicile préconisé par l'avis d'inaptitude. La haute cour dans un arrêt du 29 mars 2023 (Cass.Soc., 29 mars 2023, n°21-15.472) a considéré qu'en ne proposant pas le poste en télétravail à domicile préconisé par l'avis d'inaptitude, l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement



# NEWS LEX

## N°2

## ACTUALITES LEGALES ET REGLEMENTAIRES

### BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS :

• Décret n°2024-112 du 15 février 2024, JO du 16 février 2024

o A compter du 1er avril 2024, en application du décret du 15 février 2024, la carte d'identification professionnelle des salariés détachés sur le territoire national pour effectuer des travaux de BTP par un employeur établi hors de France, sera valide pour une durée de cinq ans

o Ce décret encadre également la désactivation de la carte entre deux périodes de détachement, ainsi qu'entre deux missions effectuées par des salariés intérimaires détachés, employés par des entreprises établies en France

### CONGES PAYES :

- Assemblée Nationale – Adoption le 18 mars 2024 de l'amendement du Gouvernement relatif aux congés payés acquis durant la période d'arrêt maladie
  - o L'objet de cet amendement est d'assurer la mise en conformité du Code du Travail avec le Droit Européen s'agissant de l'acquisition de congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident ou maladie à caractère professionnel ou non
    - o Les éléments contenus dans cet amendement sont les suivants :
      - Acquisition par les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle de deux jours ouvrables de congés payés (contre deux jours et demi pour les autres salariés) dans la limite de quatre semaines par an
      - Maintien pour les arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle de l'ouverture d'un droit à deux jours et demi de congés par mois avec suppression de la limitation à une durée d'un an
      - Fixation d'un délai de report des congés payés à 15 mois en cas d'impossibilité pour le salarié, en raison maladie ou d'un accident (professionnel ou non) de poser au cours de la période de prise, tout ou partie de ses congés
      - Obligation pour l'employeur d'informer le salarié, à son retour d'arrêt pour maladie ou accident (professionnel ou non) sur ses droits à congés payés
      - Rétroactivité de ces dispositions au 1er décembre 2009
      - Pour les actions nouvelles visant à obtenir l'octroi de jours de congés payés au titre de périodes d'arrêt antérieures à la future loi d'adaptation au droit de l'Union Européenne, introduction d'un délai de forclusion de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi





·Conseil d'Etat : avis du 11 mars 2024, n°408112 sur la mise en conformité des dispositions du Code du Travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie

- Le 11 mars 2024, le Conseil d'Etat (CE) a rendu son avis sur les éléments ayant été ensuite intégrés par le Gouvernement dans l'amendement adopté par l'Assemblée Nationale le 18 mars 2024 (voir point précédent)
  - Le CE a indiqué que la différence de traitement entre les salariés en arrêt de travail et ceux non en arrêt de travail, ne méconnaît pas le principe de constitutionnalité d'égalité ; pour assurer la conformité de cette mesure à la Constitution et au droit de l'Union Européenne, seule s'impose au législateur l'obligation de garantir qu'elle n'a pas pour conséquence de priver le salarié d'au moins quatre semaines de congés annuels, le minimum imposé par le Droit de l'Union Européenne. Il est à noter que la nouvelle règle d'acquisition ne doit pas conduire à ce qu'un salarié acquière plus de 24 jours ouvrables de congés par an
  - S'agissant du délai de forclusion, l'objectif du Gouvernement est de limiter l'ampleur du rattrapage des droits à congés payés nés lors d'une absence pour maladie antérieure à l'entrée en vigueur de la future loi -> le CE a ainsi suggéré la mise en place d'un délai de forclusion applicable même en l'absence de démarche d'information de l'employeur. Ce délai encadrerait la demande des salariés encore présents dans les effectifs de l'entreprise, d'agir dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur de la loi, pour réclamer des congés payés au titre de périodes antérieures. Quant aux salariés ayant déjà quitté l'entreprise, l'avis indique que la prescription des salaires (trois ans) applicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés, « est de nature à faire obstacle aux actions en cours ou à venir, engagées par des salariés ayant quitté leur employeur plus de trois ans avant de saisir le juge de la relation de travail »
-

**Loi n°2024-364 du 22 avril 2024, JO du 23 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole :**

o Après avoir été adoptée le 10 avril 2024 par le Parlement, la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses mesures d'adaptation au Droit de l'Union Européenne, a été publiée au JO le 23 avril 2024. Elle vise à assurer la mise en conformité du code du Travail avec le Droit Européen en matière d'acquisition de congés payés pendant les périodes d'arrêts de travail pour accident ou maladie à caractère professionnel ou non.

Seront ainsi assimilées à du travail effectif pour déterminer la durée des congés payés :



§ Les périodes de suspension du contrat de travail pour AT-MP y compris lorsqu'elles excèdent 12 mois,

§ Les périodes de suspension du contrat en raison d'un accident ou d'une maladie n'ayant pas un caractère professionnel,

§ Les périodes de suspension de la mission pour accident ou maladie, professionnelle ou non, et ce pour l'intégralité de leur durée,

§ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les règles posées par la loi sont les suivantes :

Par dérogation au principe selon lequel le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnels, sera limitée à 2 jours ouvrables par mois dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence (soit les 4 semaines de congés payés par an garanties par l'article 7 de la Directive 2003/88/CE) ;



§ Pour l'application de la règle du 10ème, la rémunération au titre des périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle sera prise en compte à hauteur de 80%

§ Les salariés en arrêt de travail pour AT-MP resteront quant à eux soumis au droit commun et continueront d'acquérir 2,5 ouvrables de congés par mois, soit cinq semaines par an

Le salarié dans l'impossibilité pour cause de maladie ou d'accident (professionnel ou non) de prendre au cours de la période de prise des congés, tout ou partie des congés payés qu'il a acquis, disposera d'une période de report de 15 mois pour les utiliser. A l'issue de celle-ci, les congés non pris seront perdus. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche, pourra fixer une durée de report supérieure ;

§ La loi fixe le point de départ de cette période de report, à la date à laquelle le salarié reçoit de l'employeur, postérieurement à sa reprise du travail, les informations sur ses droits à congés payés

§ Si le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non), depuis au moins un an à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis, le point de départ du délai de 15 mois est fixé à la fin de cette période d'acquisition. Si la période de report n'est pas expirée à la date de reprise du travail, elle sera suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu de l'employeur les informations sur ses droits à congés payés.

§ A l'issue d'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non), l'employeur sera tenu de porter à la connaissance du salarié, dans le mois suivant sa reprise du travail :

§ Le nombre de jours de congés dont il dispose,

§ La date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris

§ Cette information pourra être réalisée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, notamment via le bulletin de paie

§ Cette nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur, s'appliquera à tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée



§ Ces nouvelles dispositions relatives à l'acquisition et au report des droits, s'appliqueront également pour la période courant du 1er décembre 2009 à l'entrée en vigueur de la loi nouvelle. Il est à noter que s'agissant des congés payés supplémentaires acquis par un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi nouvelle, ce salarié ne pourra acquérir de nouveaux jours de congés payés, au titre de ses arrêts de travail lui permettant d'excéder 24 jours ouvrables sur une même période de référence, qu'après la prise en compte des jours déjà acquis par ailleurs

§ S'agissant des actions nouvelles visant à obtenir l'octroi de jours de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie antérieure à l'entrée en vigueur de la loi, un délai de forclusion sera opposable aux salariés dont le contrat de travail est toujours en cours. Ainsi, toute action en exécution du contrat de travail devra être introduite dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi nouvelle soit avant le 24 avril 2026. S'agissant des contrats déjà rompus lors de l'entrée en vigueur de la loi, s'applique la prescription triennale en matière de paiement des salaires.

**[www.buisson.com](http://www.buisson.com)**

Le bon conseil en assurance

# NEWS LEX

## N°2



### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION :

- Décret n°2024-392 du 27 avril 2024, JO du 28 avril 2024 :
  - o Suppression de l'aide d'un montant de 6.000€ versée au titre de l'embauche de salariés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau au plus master ou Bac+5, pour les contrats conclus à partir du 1er mai 2024
  - o Maintien de l'aide à l'embauche d'apprentis jusqu'au 31 décembre 2024 dès lors que le diplôme visé est inférieur au Doctorat

### DURABILITE :

- Loi n°2023-171 du 9 mars 2023 – JO du 10 mars 2023, Ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 – JO du 7 décembre 2023, Décret n°2023-1304 du 30 décembre 2023 – JO du 31 décembre 2023, Arrêté du 28 décembre 2023, NOR : JUSC2335258A – JO du 31 décembre 2023, Décret n°2024-152 du 28 février 2024 – JO du 29 février 2024 :
  - o Transposition de la Directive n°2022-2464 du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises
  - o L'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la « publication d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales » constitue le socle de cette nouvelle réglementation
  - o Même si la réglementation concernée intéresse principalement le Code de Commerce, le Code du Travail connaît également quelques évolutions relatives aux consultations du CSE et à la BDESE

# NEWS LEX

## N°2

- o Les modifications n'entreront en vigueur qu'au 1er janvier 2025
- o Au titre de la loi Climat et résilience n°2021-1104 du 22 août 2021, le CSE doit au titre des consultations et informations récurrentes, être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. A compter du 1er janvier 2025, le CSE devra être « consulté sur les informations en matière de durabilité prévues aux articles L232-6-3 et L233-28-4 du Code de Commerce et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier ».
- o Entre autres critères, les sociétés ou groupes de sociétés concernés sont celles ayant un seuil d'effectif de 10, 50 et 250 salariés
  - o Les nouvelles informations en matière de durabilité sont notamment :
    - Les informations doivent permettre de comprendre les incidences de l'activité de la société sur les enjeux de durabilité ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation
    - Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise
    - Les informations concernées doivent décrire le modèle commercial et la stratégie de la société, notamment en matière d'investissement et les plans financiers pour assurer la compatibilité de son modèle commercial et de stratégie avec la transition vers une économie durable, la limitation du réchauffement climatique à 1,5° et l'objectif de neutralité climatique d'ici 2050
    - Le rôle des organes de direction, d'administration ou de surveillance concernant les enjeux de durabilité
    - Les principaux risques pour la société liés aux enjeux de durabilité y compris ses principales dépendances et la manière dont elle gère ces risques

L'employeur devra notamment mettre à la disposition du CSE « les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires, le rapport des commissaires aux comptes et le cas échéant, le rapport de certification des informations en matière de durabilité



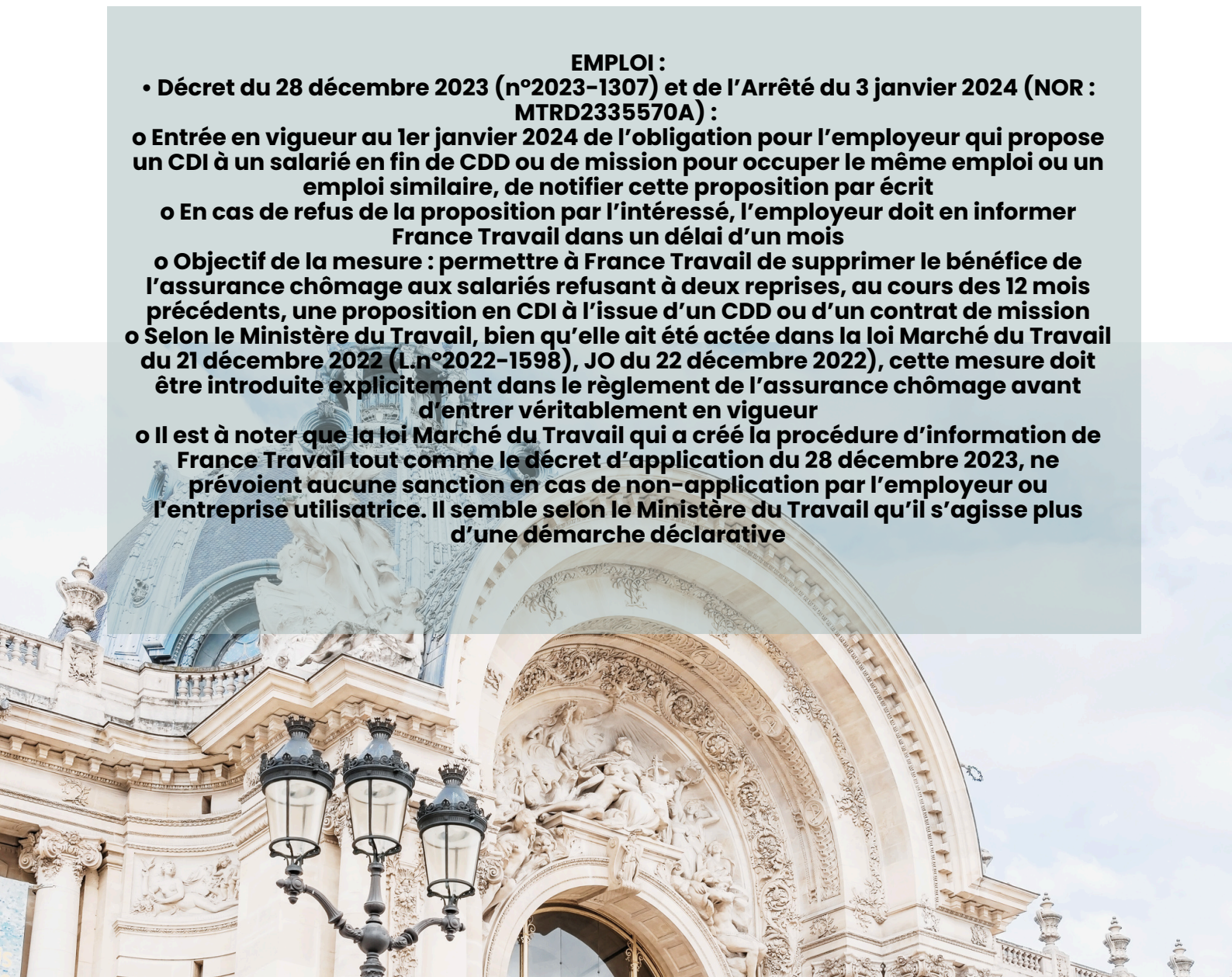
**EGALITE PROFESSIONNELLE :**

Infographie des résultats de l'index égalité professionnelle 2024, publiée par le Ministère du Travail le 8 mars 2024 :

- o La note globale moyenne de l'index égalité professionnelle de l'ensemble des entreprises est identique à celle de 2023, à 88 points sur 100
- o La proportion des entreprises parvenant à une note globale de 100 points à l'index demeure à 2%
- o 77% des entreprises concernées par la publication de l'index, ont publié leur note contre 72% en 2023 et 61% en 2022
  - o L'indicateur relatif à la parité dans les dix meilleures rémunérations ne progresse pas par rapport à 2023 en s'établissant à 28% des entreprises respectant une parité ou une quasi-parité et obtenant une note de 10/10
- o Depuis la création de l'index 2019x, 857 mises en demeure et 126 pénalités pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale ont été notifiées

**EMPLOI :**

- **Décret du 28 décembre 2023 (n°2023-1307) et de l'Arrêté du 3 janvier 2024 (NOR : MTRD2335570A) :**
  - o **Entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de l'obligation pour l'employeur qui propose un CDI à un salarié en fin de CDD ou de mission pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, de notifier cette proposition par écrit**
    - o **En cas de refus de la proposition par l'intéressé, l'employeur doit en informer France Travail dans un délai d'un mois**
    - o **Objectif de la mesure : permettre à France Travail de supprimer le bénéfice de l'assurance chômage aux salariés refusant à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition en CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission**
  - o **Selon le Ministère du Travail, bien qu'elle ait été actée dans la loi Marché du Travail du 21 décembre 2022 (L.n°2022-1598), JO du 22 décembre 2022), cette mesure doit être introduite explicitement dans le règlement de l'assurance chômage avant d'entrer véritablement en vigueur**
  - o **Il est à noter que la loi Marché du Travail qui a créé la procédure d'information de France Travail tout comme le décret d'application du 28 décembre 2023, ne prévoient aucune sanction en cas de non-application par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice. Il semble selon le Ministère du Travail qu'il s'agisse plus d'une démarche déclarative**





#### INTERESSEMENT :

o Mise en à la disposition des employeurs par les URSSAF d'un outil d'aide à la rédaction et à la conclusion d'accords d'intéressement : [mon-interessement.urssaf.fr](http://mon-interessement.urssaf.fr). Ce site donne accès à trois outils : un calendrier personnalisable reprenant les grandes étapes à respecter, simulateur de calcul de l'intéressement (formules aléatoires ou personnalisables) et un générateur d'accord d'intéressement ainsi qu'une aide à la complétude des informations nécessaires. Le site devrait être prochainement mis à jour des dispositions issus de la loi Partage de la Valeur. L'accord doit ensuite être déposé sur la plateforme TéléAccords où il sera soumis à une procédure d'examen préalable

o Publication sur le site du Ministère du Travail d'un Questions-Réponses détaillant les étapes à suivre pour la conclusion d'un accord collectif d'intéressement de projet ; ce dispositif concerne les entreprises ou groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant, avec d'autres entreprises, à une activité caractérisée et coordonnée, prévoyant que tout ou partie des salariés qui ont concouru à un projet commun, bénéficient d'un intéressement au titre de ce projet : Questions-Réponses du Ministère du Travail relatif à l'intéressement de projet, 18 avril 2024, site du Ministère du Travail

#### ENGAGEMENT BENEVOLE :

·Loi n°2024-344 du 15 avril 2024, JO du 16 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et simplifier la vie associative :

o Tout salarié pourra, en accord avec son employeur, renoncer sans contrepartie, dans une limite fixée par décret, à des jours de repos non pris, affectés ou non sur un CET, au bénéfice d'un organisme éligible à la réduction d'impôt sur le revenu pour dons

o Le congé annuel ne pourra être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables

o Les jours donnés seront convertis en unités monétaires selon des modalités déterminées par décret





#### PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS :

- Audit « flash » de la Cour des comptes publié le 7 mars 2024 (source AFP) :

- o La Cour des Comptes a recommandé la « révision » des aides à la prévention des risques professionnels versées par la Sécurité Sociale aux petites entreprises. Les deux types d'aides pointées sont les « contrats de prévention » que peuvent signer les entreprises de moins de 200 salariés avec les Carsat et les subventions versées directement aux entreprises de moins de 50 salariés pour financer des équipements ou des actions de formation. La Cour estime que le pilotage des aides est insuffisant et recommande d'instaurer un « contrôle interne renforcé » dans l'octroi de ces aides

- Arrêtés du 2 février 2024 (NOR : TSSD24018A et NOR : TSSD240188A, JO du 2 mars 2024) relatif au Compte Professionnel de Prévention (C2P) :

- o En application de la loi Retraites, les personnes exposées à des facteurs de risques professionnels peuvent, en utilisant leur C2P, obtenir la prise en charge de projets de reconversion en vue d'accéder à un emploi non exposé. Un des arrêtés modifie la liste des mentions devant être portées par les demandes d'utilisation des points inscrits sur le C2P pour notamment intégrer la possibilité de financer des projets de reconversion

- o Lorsque le titulaire du C2P demande le financement d'une ou plusieurs actions dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle ou d'une formation, le titulaire du C2P fait l'objet d'un accompagnement préalable par un opérateur du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)

·Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Circulaire n°9/2024 du 13 mars 2024 :

o Les entreprises mettant en œuvre des actions de prévention des risques ergonomiques peuvent obtenir des subventions via le Fonds d'investissement pour la prévention et l'Usure professionnelle (Fipu) opérationnel depuis le 18 mars 2024 et créé par la loi Retraite de 2023. Le Fipu a pour finalité de renforcer la prévention des facteurs dits ergonomiques qui sont responsables de plus de 87% des maladies professionnelles chaque année : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles et les vibrations mécaniques

o Les demandes de prise en charge doivent être réalisées en ligne sur le portail net-entreprise.fr via le compte AT-MP. Les dossiers sont instruits par le réseau des caisses régionales (Carsat, Cramif, CGSS, et CSS). Pour obtenir le versement de la subvention, l'entreprise devra transmettre les factures acquittées des actions et dépenses réalisées sur l'année en cours. Elle devra également transmettre l'ensemble des documents qui sont listés par l'arrêté du 11 mars 2024 et qui permettent de vérifier le respect des critères administratifs et techniques (arrêté du 11 mars 2024 NOR : TSSS2406099A, JO du 15 mars 2024)



o Un budget de 150 millions d'euros est prévu au sein du Fipu pour financer les actions de prévention engagées par les entreprises : achat d'équipements, formation par des organismes habilités, diagnostics ergonomiques, aménagements de postes, prévention de la désinsertion professionnelle, action de sensibilisation et de communication et frais de personnel dédié à la prévention

o Les entreprises peuvent obtenir un financement à hauteur de 70% des investissements, précise la circulaire avec un plafond de 25.000€ par type de d'action (actions de prévention, actions de sensibilisation et aménagements de poste) sur la période 2024-2027 ; un second plafond s'appliquant de manière cumulée en fonction de la taille de l'entreprise : 75.000€ lorsque l'effectif est compris entre 1 et 199 salariés et 25.000€ pour les entreprises de 200 salariés et plus. Un montant minimum de subvention de 1000€ est également fixé, les actions n'étant pas prises en charge si ce plancher n'est pas respecté

# NEWS LEX

## N°2

• Décret n°2024-307, 4 avril 2024, JO 5 avril 2024 : Risque Chimique

o Le décret du 4 avril 2024 pris en application de la Directive UE 2022/431 du 9 mars 2022, relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail, fixe de nouvelles valeurs limites d'exposition (VLEP) des salariés aux agents chimiques suivants : benzène, acrylonitrile et les composés du nickel

o Ce décret prévoit également que les employeurs sont tenus d'établir au plus tard le 5 juillet 2024 une liste actualisée de leurs travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents CMR (cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) en tenant compte de l'évaluation des risques transcrite dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). Cette liste doit indiquer les substances auxquelles chaque travailleur est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de l'exposition

o L'employeur communique ces informations au SPST (service de prévention et de santé au travail) qui devront les conserver pendant une période d'au moins quarante ans, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire pour chaque travailleur temporaire concerné

### RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (RSE) :

o Compte tenu de l'émergence de contentieux liés au devoir de vigilance et à la responsabilité sociétale des entreprises, la Cour d'Appel de Paris s'est dotée d'une nouvelle chambre spécialisée

o Cette nouvelle chambre a vocation à traiter tous les contentieux émergents sur le devoir de vigilance et sur la responsabilité environnementale des entreprises

En 1ère Instance, le Tribunal Judiciaire traite de ce type de dossiers. A ce jour, une seule condamnation a été prononcée contre le groupe La Poste pour les conditions d'emploi de travailleurs sans papiers dans ses filiales

**VACCINATION DES SALARIES :**

• Questions-réponses du Ministère du Travail du 1<sup>er</sup> mars 2024 relatif à la vaccination par les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) :

o Depuis la loi du 2 août 2021, il entre dans les missions des SPST de participer « à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage » (article L4622-2 - 5° du Code du Travail)

o En application de l'article L3111-1 du Code de la Santé Publique, les médecins du travail sont intégrés à la liste des professionnels participant à la mise en œuvre de la politique vaccinale élaborée au niveau national

o Les questions-réponses (QR) du 13 mars précise les éléments suivants :

§ L'ensemble des professionnels de santé au travail des SPST peuvent réaliser les vaccinations nécessaires : médecins du travail, collaborateurs-médecins, internes et infirmiers

§ S'agissant des infirmiers, l'administration et la prescription de vaccin sont incluses dans le rôle propre de l'infirmier de santé au travail et ne relèvent alors pas d'une tâche déléguée par le médecin du travail. Il peut ainsi prescrire et administrer l'ensemble des vaccinations en vigueur, ainsi que ceux contre la grippe saisonnière et la Covid 19. Comme tout infirmier, il doit avoir suivi un module de formation spécifique sur la prescription et sur l'administration de vaccins

§ La vaccination « peut résulter de l'évaluation des risques professionnels réalisée dans l'entreprise » ou « s'inscrire dans le cadre du calendrier vaccinal s'appliquant à la population générale. Si la vaccination est obligatoire ou recommandée en raison de la prévention des risques professionnels, le vaccin est alors pris en charge par l'employeur (article R4426-6 du Code du Travail).

**TRANSPORT PUBLIC ROUTIER ET VERIFICATION DU PERMIS DE CONDUIRE :**

• Arrêté du 6 mars 2024 (NOR IOMS2405878A) :

o L'arrêté du 6 mars 2024 détaille en application de l'article R225-1 du Code de la route, les critères d'identification des entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises habilitées à accéder aux informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire de leurs salariés, ainsi que les modalités de délivrance et les caractéristiques de l'attestation établie à cet effet.

o Pour établir cette attestation, les personnels individuellement désignés et habilités des entreprises concernées, doivent s'identifier sur le téléservice VerifPermis et saisir les informations demandées

o L'employeur doit informer le salarié par tout moyen de l'utilisation de ses données ainsi que leur suppression au moment de la rupture du contrat de travail

Si le vaccin est sans lien direct avec l'activité professionnelle, il est remboursable par l'assurance maladie sur prescriptions individuelles. Pour assurer ce remboursement, le membre du SPST prescripteur de la vaccination doit réaliser une ordonnance

§ A ce titre, il est attendu des SPST les actions suivantes : (voir page suivante)

§ Rien n'impose aux membres du SPST de réaliser une vaccination -> le professionnel de santé au travail peut en effet décliner cette pratique s'il ne peut pas réaliser cet acte médical dans les conditions de sécurité imposées par la santé publique ou s'il estime n'avoir ni le temps, ni la formation, ni les moyens matériels pour l'effectuer. Dans cette hypothèse, il oriente le travailleur vers son médecin traitant

§ En cas d'accident vaccinal, les membres du SPST ayant prescrit ou injecté le vaccin peuvent voir leur responsabilité engagée en cas de faute commise à l'occasion de l'acte vaccinal. Leur responsabilité professionnelle est couverte par l'assurance responsabilité civile professionnelle du SPST qui les emploie. S'agissant de l'employeur, lorsque l'acte vaccinal a été réalisé sur le lieu de travail de travail et pendant le temps de travail, le régime juridique des accidents du travail, s'applique, quel que soit le type de vaccin injecté.

§ Vérifier que le travailleur est à jour de ses vaccins et le sensibiliser sur le fait de l'être

§ Prescrire et/ou administrer le rappel vaccinal après recueil du consentement du travailleur et réalisation d'un entretien avec le salarié avant la première injection afin d'identifier d'éventuels antécédents médicaux et contre-indications temporaires ou définitives

§ Inscire chaque injection dans le DMST (dossier médical en santé au travail) et la tracer dans un document remis au travailleur

§ Inscire chaque injection dans le DMST (dossier médical en santé au travail) et la tracer dans un document remis au travailleur

# NEWS LEX

## N°2

### ACCORDS COLLECTIFS

Thales : accord du 1er juillet 2023 relatif au compte épargne temps (CET) :

- Le CET s'adresse aux salariés en CDI justifiant d'une ancienneté dans le groupe de 12 mois minimum à la date de première alimentation du compte

- Deux types d'alimentation sont prévus :
  - o L'alimentation en temps vise les jours de congés conventionnels (congés d'ancienneté), les jours de RTT, les jours de repos accordés aux cadres et aux salariés autonomes en forfait annuel en jours ou en heures auxquels s'ajoute la 5ème semaine de congés, les heures de récupération (dans la limite de 3 jours ou de 21 heures par an), les jours de substitution au congé de fractionnement. Le nombre de jour épargnés est limité à 15 par année civile

- o L'alimentation en numéraire via le versement d'un % minimum de 10% des sommes suivantes : allocation annuelle octroyée aux salariés mensuels, rémunération variable des ingénieurs et cadres, prime d'intéressement (dans ce cas, cette affectation au CET n'ouvre pas droit aux exonérations fiscales et sociales prévues en cas d'affectation sur le PEE)

- Modalités d'utilisation : dès lors qu'au moins 10 jours ont été accumulés sur le CET, le salarié a la possibilité d'utiliser ses droits en temps dans le cadre d'un congé ou d'un passage à temps partiel, sous réserve de mobiliser au moins 5 jours épargnés

- Abondement de l'employeur à hauteur de 20% des droits utilisés si utilisation en temps du CET, que ces droits proviennent d'une source d'alimentation en temps ou en numéraire

- Utilisation possible sous forme de monétisation des jours épargnés en CET (hors 5ème semaine de congés payés et heures de récupération) :

- o Dans la limite de 5 jours par an sans abondement

- o De manière exceptionnelle dans certains cas avec abondement tels que mariage, PASC, naissance ou adoption d'un enfant

- Transfert possible des droits épargnés dans le CET (à l'exception des jours affectés au titre de la 5ème semaine de congés payés) dans le PERECO, dans la limite de 15 jours par an. Cette affectation fera l'objet d'un abondement tel que prévu par l'accord sur le PERECO





Allianz : accord du 14 novembre 2023 relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) :

- Développement de la prévention primaire visant à « réduire, contrôler ou éliminer le risque à la source, en recherchant l'origine des difficultés dans les situations de travail
- Pour ce faire, mise en place :
  - o D'actions de prévention spécifiques dans le domaine cardiovasculaire et des TMS avec installation d'une cabine de téléconsultation
  - o D'une équipe pluridisciplinaire dont le rôle est de proposer des actions de sensibilisation ou des initiatives concrètes aux salariés
  - o D'un dispositif d'écoute (Qualisocial) que les salariés peuvent actionner s'ils estiment traverser une situation génératrice de RPS
- Engagement de la société à poursuivre la formation de ses managers sur les agissements sexistes et le handicap
- Encouragement d'actions responsables -> les salariés répondant à un appel de la Croix Rouge ou du Secours Populaire peuvent bénéficier d'une journée d'absence rémunérée
- Poursuite du dispositif mis en place en 2019 pour soutenir les salariés confrontés à des situations sensibles en interne ou en externe
- Création d'un congé de priorité personnelle permettant aux salariés de « faire une pause » au cours de leur carrière pour mener un projet personnel ou pour « se ressourcer ». Sa durée est au plus de 6 mois et une semaine : alimentation via le CET avec abondement de l'employeur