



---

## ACTUALITE SOCIALE ET JURISPRUDENTIELLE

-

Avril 2024

---

### ✓ ACTUALITE SOCIALE

- **La loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative a été publiée au journal officiel**

Cette loi prévoit notamment la possibilité pour tout salarié, en accord avec son employeur, de renoncer sans contrepartie, dans une limite fixée par décret, à des jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice de certains organismes bénéficiant d'une réduction d'impôt accordée au titre des dons faits par les particuliers. Ces jours de repos seront convertis en unités monétaires selon des modalités déterminées par décret.

- **Mises à jour du bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) :**

Le 19 avril 2024, le BOSS a été mis à jour notamment sur les sujets suivants :

- Prime de partage de la valeur :

Le BOSS est venu apporter une précision quant à la possibilité de réaliser deux versements distinctement rattachés à deux PPV au cours d'un même trimestre :

*« Dans le cas où deux primes sont attribuées au cours de la même année civile, conformément au point 5.6, deux versements peuvent avoir lieu au cours d'un même trimestre dès lors que ceux-ci sont distinctement rattachés aux deux primes attribuées ».*

Par ailleurs, il vient préciser les prélèvements auxquels sont assujettis la prime affectée sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite (PER).

- Protection social complémentaire :

Le BOSS apporte une clarification relative à la dispense dont peuvent bénéficier les ayants-droits couverts par un autre contrat collectif et obligatoire :

A ce titre, il précise qu'en cas de dispense d'ordre public, *« les salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire (par exemple, celui de leur conjoint également salarié), peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, que cette couverture en tant qu'ayants droit soit facultative ou obligatoire ».*

Par ailleurs, en matière de dispense facultative, il prévoit que *« l'acte de droit du travail »* doit prévoir expressément cette dispense. Il peut également limiter cette faculté.



Le BOSS tire ainsi les enseignements d'une jurisprudence récente de la Cour de cassation (Cass. soc., 7 juin 2023, n°21-23.743).

- Frais professionnels

Le BOSS procède à une « *harmonisation des règles relatives au recueil du consentement à bénéficiaire de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels dans les huit secteurs* » (les métiers de la propriété, des casinos et cercles de jeux, de la construction, du transport routier de marchandises, du spectacle vivant et du spectacle enregistré, de l'aviation civile, aux journalistes et aux voyageurs représentants placiers) :

*« Dans l'ensemble de ces secteurs, si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée indéterminée par l'employeur, il couvre la période restant à courir jusqu'à la suppression du dispositif. En revanche, si le consentement des salariés a été recueilli pour une durée déterminée, l'employeur devra de nouveau recueillir leur consentement à l'issue de cette période, et ce jusqu'à la suppression du dispositif ».*

- **Un projet de décret fixant le contenu de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral vient d'être soumis aux partenaires sociaux :**

Si le Code du travail prévoit les destinataires de cette invitation ainsi que la forme et les délais dans lesquels elle doit être adressée, ce dernier est silencieux sur son contenu.

Le futur décret, par la création de l'article D. 2314-1-1 du Code du travail, prévoirait les mentions suivantes :

- Le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- L'intitulé de la convention collective de branche applicable et l'identifiant correspondant ;
- Le lieu, la date et l'heure de la négociation du PAP.

- **La future réforme des dispositifs de partage de la valeur**

Deux projets de décrets définissent les conditions de mise en œuvre de la réforme opérée par la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Ces derniers prévoient notamment :

- Les modalités de calcul du seuil de 11 salariés à partir duquel les entreprises qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal, au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires et qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation doivent (à titre expérimental), au titre de l'exercice suivant, mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur (notamment participation, intéressement, prime de partage de la valeur etc.).

Sur ce point, il est prévu que l'effectif serait calculé conformément aux règles prévues par l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale soit selon la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.



- Trois nouveaux cas de déblocage anticipé des PEE (lorsque le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate de ses droits) :
  - o Pour contribuer à l'achat d'un véhicule utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie, ou un cycle à pédalage assisté neuf ;
  - o Pour les affecter à des travaux de rénovation énergétique de la résidence principale ;
  - o Pour soutenir l'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
  
- Le rehaussement des plafonds d'abondement de l'employeur au PEE :
  - o En cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise, le plafond global des abondements de l'employeur au PEE passerait de 8% à 16% du PASS ;
  - o Le plafond de versement unilatéral de l'employeur au PEE serait limité à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur si l'abondement est destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise.

Un rehaussement identique trouverait également à s'appliquer au plafond de versement unilatéral de l'employeur au PERCO et aux PER d'entreprise collectifs.

- Les modalités de l'affectation de la PPV à un plan d'épargne salarial : le salarié disposerait d'un délai de 15 jours maximum pour demander à placer les fonds correspondants à la PPV sur un plan d'épargne salarial et/ou un plan d'épargne retraite entreprise. Ce délai serait décompté à compter de la réception d'une fiche distincte du bulletin de paie qui l'informerait du montant attribué et dont il peut demander le versement. Le contenu de cette fiche est également précisé.
  
- La neutralisation du congé paternité en matière de répartition de la participation : cela serait prévu pour les périodes d'absence liées au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en cas de répartition proportionnelle du salaire.

En outre, l'un des décrets prévoit les modalités du plan de partage de la valorisation de l'entreprise.

- La reconduction du régime fiscal de faveur pour les frais professionnels liés au télétravail :

Les allocations versées par l'employeur couvrant exclusivement des frais de télétravail à domicile à l'exclusion des frais courants généralement nécessités par l'exercice de la profession, qui peuvent prendre la forme d'indemnités, de remboursements forfaitaires ou encore de remboursements de frais réels sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans les limites de 2,60€ par jour, de 57,20€ par mois et de 603,20€ par an.

Lorsque le salarié opte pour la déduction des frais réels et justifiés, les frais liés au télétravail à domicile peuvent être déduits forfaitairement à hauteur des montants retenus pour l'exonération de l'allocation forfaitaire indiqués ci-dessus. Toutefois, les frais réels peuvent être déduits pour leur montant exact si cela est plus favorable.



- **Avis relatif à l'extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants**

Le 16 mars 2024, un avis publié au journal officiel a lancé la procédure d'extension de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femme-hommes du 13 décembre 2023 portant notamment sur les sujets suivants : l'accès à l'emploi et à la formation, l'égalité salariale, l'évolution professionnelle, la conciliation entre vies personnelle et professionnelle, le temps partiel et la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Cet accord impose notamment aux entreprises de remédier dans les trois ans aux écarts de rémunération constatés chez les cadres et d'étudier les possibilités d'aménagement du temps de travail pour favoriser la conciliation des temps de vie.

- **Intéressement de projet** : un questions-réponses a été publié par le ministère du travail le 18 avril 2024

Dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficient d'un intéressement de projet.

Le questions-réponses apporte des précisions sur ce dispositif et notamment sur :

- Le type de projet pouvant faire l'objet d'un intéressement de projet : la réalisation d'un chantier ou la construction d'une usine ou d'un ouvrage d'art auxquelles participeraient plusieurs sociétés partenaires, les projets industriels réunissant donneurs d'ordres et sous-traitants autour d'un projet commun, telle la conception d'une nouvelle automobile par exemple, ou, dans un tout autre domaine, la réalisation d'un événement culturel ;
- Les bénéficiaires de l'intéressement de projet : la totalité des salariés des entreprises parties prenantes du projet ou une partie des salariés en question. Par ailleurs, le questions-réponses précise qu'il est possible d'inclure dans le champ d'application la totalité des salariés d'une première entreprise, un établissement d'une seconde, et une unité de travail d'une troisième ;
- La possibilité de prévoir une modalité de répartition différente que celle prévue par l'accord d'intéressement « classique » : la loi n'impose pas l'adéquation des modalités de répartition de l'accord d'intéressement « classique » avec celles de l'intéressement de projet.

Toutefois, l'accord d'intéressement « classique » intégrant l'intéressement de projet interne, devra prévoir les modalités de répartition pour chacun des deux types d'intéressement même lorsqu'elles sont identiques, pour la bonne information des salariés.



## ✓ JURISPRUDENCE INDIVIDUELLE

- **Inaptitude et obligation de reclassement** : l'employeur n'a pas à attendre les précisions supplémentaires du médecin du travail pour engager le processus de recherche de reclassement (Cass. soc., 27 mars 2024, n°22-16.096)

Dans cet arrêt, la Cour d'appel avait considéré que « *l'employeur n'avait pas procédé à une recherche loyale et complète des possibilités de reclassement en ne tenant compte que de manière partielle de l'avis du médecin du travail* ».

Les juges de fond avaient ainsi reproché à l'employeur d'avoir donné à ses recherches « *une délimitation trop vague pour ne pas avoir attendu les préconisations du médecin du travail* » puisque les premières recherches avaient débuté le même jour que la sollicitation de ce dernier.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et juge que l'employeur n'était pas tenu d'attendre les préconisations supplémentaires du médecin du travail pour commencer les recherches de reclassement.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385170?init=true&page=1&query=22-16.096&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385170?init=true&page=1&query=22-16.096&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Notification du licenciement** : l'information verbale de son licenciement donnée à un salarié antérieurement à l'envoi de la lettre de licenciement, adressée le même jour, a pour conséquence un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 3 avr. 2024, n°23-10.931)

Pensant bien faire, un employeur avait informé son salarié de son licenciement par téléphone afin de lui éviter de « *se voir congédier devant ses collègues de travail* ».

Cependant, cette information était intervenue antérieurement à l'envoi de la lettre de licenciement de sorte que la Cour d'appel, dont le raisonnement est validé par la Cour de cassation, a considéré qu'il s'agissait d'un licenciement verbal rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La situation aurait bien sûr été différente si l'employeur avait pu apporter la preuve de l'envoi de la lettre de licenciement antérieurement à l'information verbale.

La plus grande prudence s'impose donc en la matière...

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385404?init=true&page=1&query=23-10.931&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385404?init=true&page=1&query=23-10.931&searchField=ALL&tab_selection=all)



- **Transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique** : dans un tel cas, les contrats de travail sont transférés à la personne publique (Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-22.315)

En l'espèce, une salariée a été embauchée par une association chargée, par une commune, de gérer deux centres de loisirs. Quelques temps plus tard, la commune, qui avait repris l'activité de l'association, décide de ne pas reprendre la salariée, estimant qu'elle ne disposait pas des qualifications nécessaires.

En conséquence, aucun contrat de travail de droit public n'avait été soumis à la salariée et aucune procédure de licenciement n'avait été mise en œuvre.

Agissant en résiliation judiciaire de son contrat, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes.

En application des articles L. 1224-1 et L. 1224-3 du Code du travail, la Cour de cassation considère que *« la suite du transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui est tenu dès la reprise de l'activité de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat ».*

Faute pour la Commune d'avoir respecté ses obligations, la résiliation judiciaire était justifiée.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049261509?init=true&page=1&query=22-22.315+&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049261509?init=true&page=1&query=22-22.315+&searchField=ALL&tab_selection=all)

## ✓ **JURISPRUDENCE COLLECTIVE**

- **Engagement unilatéral à durée déterminée** : aucune information des représentants du personnel et des salariés n'est nécessaire pour y mettre fin (Cass. soc., 3 avr. 2024, n°22-16.937)

En l'espèce, le CHSCT et un syndicat de la Poste décident d'agir en justice afin qu'il soit interdit à la Société de mettre en œuvre un projet de réorganisation.

Pour faire droit à cette demande, la Cour d'appel va se baser sur une note interne, prorogée jusqu'au 31 décembre 2020, prévoyant que *« pour tous les projets impactant l'organisation et le fonctionnement des services, (...) Un délai de deux années entières doit impérativement s'écouler entre deux projets consécutifs ».*



Les juges du fond considèrent que « *cet engagement est général, constant et fixe, puisqu'il est appliqué de façon ininterrompue a minima depuis 2013, en sorte qu'il peut être qualifié d'usage, auquel il ne peut être mis fin qu'après information des représentants du personnel, information des salariés concernés de manière individuelle et après un délai de prévenance suffisant* », informations qui n'avaient pas été données.

A tort selon la Cour de cassation, jugeant qu'il ne s'agissait pas d'un usage mais d'un engagement unilatéral à durée déterminée qui cesse de produire effet au terme fixé sans que l'employeur soit tenu d'en informer les représentants du personnel et les salariés.

Faute de prorogation au-delà du 31 décembre 2020, la Société pouvait donc mettre en œuvre un projet de réorganisation en février 2021.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385377?init=true&page=1&query=22-16937&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385377?init=true&page=1&query=22-16937&searchField=ALL&tab_selection=all)

- **Accord de méthode et périmètre de négociation** : un accord de méthode conclu aux conditions de droit commun peut prévoir, pour les négociations obligatoires, un périmètre infra-entreprise (Cass. soc., 3 avr. 2024, n°22-15.784)

En l'espèce, une société était composée de trois divisions, chacune disposant de sa propre direction générale et comprenant un ou plusieurs établissements.

Un accord collectif de méthode sur la négociation des statuts collectifs au sein de la société est signé par deux des trois syndicats présents dans l'entreprise et prévoit trois périmètres de négociation, applicables aux salariés des établissements relevant de ces divisions.

Alors que les négociations s'engagent dans deux divisions, le syndicat non-signataire de l'accord de méthode s'y oppose, estimant qu'elles ne peuvent se tenir à un niveau inférieur à l'entreprise.

Invoquant un trouble manifestement illicite, il saisit le président du tribunal judiciaire.

La Cour de cassation pose cependant le principe selon lequel « *un accord collectif négocié et signé aux conditions de droit commun peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels la négociation obligatoire visée à l'article L. 2242-1 du code du travail est conduite* ».

Dès lors, l'accord de méthode, signé aux conditions de droit commun, pouvait retenir un périmètre de négociation inférieur à l'entreprise, et ce peu important l'opposition d'un syndicat représentatif non-signataire de cet accord.

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385379?init=true&page=1&query=22-15.784&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049385379?init=true&page=1&query=22-15.784&searchField=ALL&tab_selection=all)



- **Plan de départ volontaire et autorisation de rupture d'un commun accord** : l'inspecteur du travail devant se prononcer sur l'autorisation de la rupture d'un commun accord du contrat d'un salarié protégé dans le cadre d'un plan de départ volontaire, adossé à un plan de sauvegarde de l'emploi, n'a pas à contrôler le motif économique de la rupture (CE, 3 avr. 2024, n°469694)

Dans le cadre d'un plan départ volontaire, adossé à un plan de sauvegarde de l'emploi homologué, l'inspecteur du travail avait autorisé la rupture d'un commun accord du contrat de travail d'un salarié protégé.

Cette rupture est contestée par le salarié devant le Conseil de prud'hommes, lequel décide de transmettre au tribunal administratif une question préjudicielle portant sur le secteur d'activité retenu par l'inspecteur du travail pour apprécier le motif économique, qui était contesté.

Le tribunal administratif écarte cependant l'argument en indiquant que dans le contexte d'une rupture d'un commun accord dans le cadre d'un PDV, l'inspecteur du travail n'avait pas à contrôler le motif économique.

Le Conseil d'Etat approuve les juges du fond, précisant que, dans un tel cas, le bien-fondé du motif économique est sans incidence sur la légalité de la décision de l'autorité administrative.

Le Conseil d'Etat ajoute qu'il en va bien évidemment différemment en cas de licenciement économique.

Cette décision est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation sur le sujet (Cass. soc., 8 février 2012, n°10-27.176 ; Cass. soc., 17 décembre 2014, n°13-19.623).

[https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049366423?init=true&page=1&query=469694&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049366423?init=true&page=1&query=469694&searchField=ALL&tab_selection=all)