

Actu sociale

N° 89

Novembre 2023



SOMMAIRE

I.	Agenda social.....	2
II.	Alerte OPCO 2i : démarchages frauduleux	6
III.	Modalités déclaratives des heures supplémentaires à compter du 1er janvier 2024.....	6
IV.	Nouvelle obligation d'informations de l'employeur sur les données liées à la relation de travail et sur les postes disponibles à partir du 1 ^{er} novembre 2023	7
V.	Congés payés et arrêts maladie : le Conseil constitutionnel doit se prononcer.....	9
VI.	C2P : travail de nuit et travail en équipes successives alternantes	10
VII.	Compte AT/MP : inscription avant le 11 décembre	11
VIII.	Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : déclaration en DSN de la nouvelle contribution de 30%.....	12
IX.	Saisie sur rémunération : Publication de la loi « Justice ».....	12
X.	Mise en ligne de la COG (convention d'objectifs et de gestion) 2023-2027 sur le site de la CNAM ...	13
XI.	JURISPRUDENCES.....	16

Pour votre bonne information, Ucaplast sera fermé la semaine du lundi 25 décembre au vendredi 29 décembre.

I. Agenda social

AGENDA SOCIAL – Décembre 2023	
Au plus tard le 5 décembre	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus<ul style="list-style-type: none">- Transmission de la DSN relative aux salaires de novembre versés en novembre ;- et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu<p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de novembre.</p>➤ Contribution à la formation professionnelle<p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de novembre 2023.</p>➤ Taxe d'apprentissage<p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de novembre 2023.</p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants<p>Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non-agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès</p>
Au plus tard le 12 décembre	<ul style="list-style-type: none">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires<p>Dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif TVA et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de novembre 2023.</p>
Au plus tard le 15 décembre	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus<ul style="list-style-type: none">- Transmission de la DSN relative aux salaires de novembre versés en décembre ;- et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Entreprises de moins de 50 salariés<p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de novembre.</p>

Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de novembre.

➤ **Paiement de la CFE-IFER pour les entreprises assujetties**

Les entreprises redevables de la CFE et/ou d'IFER 2023 doivent consulter leur avis mis en ligne sur le site « impots.gouv.fr » et payer l'impôt dû le 15 décembre 2023 au plus tard à minuit.

Le montant de l'imposition doit être réglé par un moyen de paiement dématérialisé (paiement direct en ligne, prélèvement mensuel ou à l'échéance).

Pour les professionnels déjà titulaires d'un contrat de prélèvement automatique pour le paiement de la CFE et/ou de l'IFER, les montants à payer seront prélevés sans nouvelle démarche de leur part dans les jours qui suivent la date limite de paiement.

À défaut, plusieurs options de paiement sont proposées :

- l'adhésion au prélèvement à l'échéance jusqu'au 30 novembre 2023 minuit sur le site impots.gouv.fr ou par téléphone au 0809 401 401 (du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, service gratuit + prix de l'appel) ;

le paiement direct en ligne jusqu'au 15 décembre 2023 minuit en cliquant simplement sur le bouton « Payer » situé au-dessus de l'avis dématérialisé (sous réserve de l'enregistrement préalable du compte bancaire dans l'espace professionnel).

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel) et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de novembre.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de novembre 2023 ;

-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de novembre 2023.

➤ **Taxe d'apprentissage**

- pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de novembre 2023 ;

-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de novembre 2023.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 31 août 2023 Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer, après déduction des versements anticipés déjà effectués. ➤ Toutes sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés Télépaiement obligatoire (si l'IS de référence excède 3 000 €), de l'acompte d'IS et de la contribution sociale ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité ne soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le total des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt qui sera finalement dû pour cet exercice. ➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires Télépaiement et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en novembre 2023 si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est supérieur à 10 000 €. ➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe ou des dividendes en novembre 2023 Télépaiement (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers. Déclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère. Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ➤ Sociétés ayant prélevé, en novembre 2023, une retenue à la source sur des revenus mobiliers Télépaiement et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779)
<p>Au plus tard le 20 décembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).
<p>Au plus tard le 26 décembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cotisations AGIRC-ARRCO Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de novembre 2023.
<p>Au plus tard le 31 décembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous contribuables Réclamation écrite au directeur des services fiscaux concernant les impôts – autres que les impôts directs locaux – dont la mise en recouvrement ou le versement, ou l'événement motivant la réclamation, est intervenu en 2021.

	<p>➤ Redevables de la CFE ayant créé, acquis ou transféré un établissement en 2023</p> <p>Remise au service des impôts de la déclaration initiale (1447-C) pour la CFE (cotisation foncière des entreprises) 2024.</p> <p>➤ Entreprises n'ayant pas déclaré, début 2023, des honoraires et commissions versés en 2022</p> <p>Déclaration rectificative en vue d'éviter l'amende égale à 50 % des sommes non déclarées (sous réserve qu'il s'agisse de la première infraction) (CGI art. 1736).</p> <p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 septembre 2023</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p> <p>➤ Participation à l'effort de construction (au moins 50 salariés en 2022)</p> <p>Pour les employeurs ayant occupé au moins 50 salariés en 2022, réalisation, au titre de la participation à l'effort de construction, de l'investissement d'une somme au moins égale à 0,45 % du montant des salaires versés au cours de l'année 2022</p>
<p>Dates variables Du 15 au 26</p>	<p>➤ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régime réel normal si la somme payée en 2022 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de novembre 2023 ; - régime simplifié d'imposition : - en cas d'option pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations de novembre 2023, - dans le cas contraire : versement de l'acompte semestriel de décembre 2023 et, le cas échéant, demande de modulation ou de suspension de cet acompte ; - régime des acomptes provisionnels (entreprises autorisées) : - télèglement de l'acompte sur le mois de novembre 2023 et remise de la déclaration correspondante, - déclaration (CA 3 et bulletin 3515) et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'octobre 2023.

- **CCN Plasturgie :**

Négociations terminées :

- Positionnement des CQP : modification concernant les responsables d'équipe et coordinateur en ligne ou d'ilot (en attente d'extension, non applicable pour le moment aux non adhérents des signataires) :

Le CQP Plasturgie « Responsable d'équipe » est positionné comme équivalent au niveau 5 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le CQP Plasturgie « Coordinateur de ligne ou d'îlot » est positionné comme équivalent à un niveau 4 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

- Accord formation (en attente d'extension). Nous vous en détaillerons le contenu le moment venu.
- [CCN Caoutchouc](#)

Négociations en cours : révisions de l'accord CQP et de l'accord classifications.

- [CCN Commerce de gros](#)

Négociations en cours :

- Accord CQP
- Accord prévoyance non-cadres
- Négociation sur les métiers exposés aux risques ergonomiques

II. Alerte OPCO 2i : démarchages frauduleux

L'OPCO 2i alerte une nouvelle fois sur les démarchages frauduleux.

Actuellement, des démarcheurs contactent certaines entreprises en usurpant le nom d'OPCO 2i. Ils se déclarent salariés de l'OPCO 2i ou ayant été mandatés par l'OPCO 2i afin de vendre des prestations ou pour collecter des informations sur l'entreprise.

Des entreprises d'OPCO 2i ont également reçu des mails contenant une liste de domaines de formation (en lien avec les activités de l'entreprise) indiquant « 100 % financées par les OPCO » et nécessitant l'envoi des bulletins de salaire des salariés concernés.

Dans d'autres cas, les entreprises ont reçu des mails de confirmation de rendez-vous mettant en avant une enveloppe financière disponible.

Les fraudeurs étant de plus en plus perfectionnés dans leur argumentaire, l'OPCO 2i invite à redoubler de vigilance.

Si vous avez fait l'objet d'un tel appel, l'OPCO 2i confirme qu'il s'agit d'une tentative d'escroquerie et encourage à faire remonter les informations (notamment le numéro de téléphone utilisé) pour qu'ils puissent faire le nécessaire auprès des services de contrôle compétents.

Pour rappel, votre conseiller formation OPCO 2i est votre unique interlocuteur, n'hésitez pas à le solliciter.

III. Modalités déclaratives des heures supplémentaires à compter du 1er janvier 2024

Dans une information publiée sur le site *net-entreprises.fr*, le GIP-MDS (en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN) a réprécisé l'évolution des modalités déclaratives des heures supplémentaires exonérées pour 2024.

A compter de la version de norme P24V01, les montants versés au titre des heures supplémentaires exonérées n'intègrent plus la rémunération nette fiscale renseignée en rubrique « Rémunération nette fiscale - S21.G00.50.002 » contrairement aux modalités déclaratives en vigueur en version de norme P23V01.

Cette non-intégration des HSE dans la RNF concerne aussi bien les heures constatées et payées à partir du 1er janvier 2024 que les corrections réalisées en version de norme P24V01 sur des HSE initialement versées en 2023.

De plus, il est précisé que les montants des heures supplémentaires exonérées (HSE) 2024 devront être déclarés exclusivement dans un nouveau bloc « S21.G00.58 – Élément de revenu calculé en net ». Cependant, les corrections des HSE versées avant 2024 seront déclarées soit via le bloc « S21.G00.51 – Rémunération » ou alors via le bloc « S21.G00.58 – Élément de revenu calculé en net ».

Par ailleurs, le site vient préciser que dans les cas de décalage de paye (HSE constatées en décembre 2023 et versées en janvier 2024), le GIP-MDS précise que la version de norme DSN 2024 ne sera pas encore opérationnelle sur le Mois Principal déclaré de décembre 2023. Seul l'usage du type « 026 – Heures supplémentaires exonérées (y compris journées de RTT monétisées) » du bloc « S21.G00.51 – Rémunération » sera possible, avec une datation à la date de versement.

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter l'information disponible sur le site *net-entreprises.fr* : https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2066/kw/2066/

IV. Nouvelle obligation d'informations de l'employeur sur les données liées à la relation de travail et sur les postes disponibles à partir du 1^{er} novembre 2023

➤ Informations relatives à la relation de travail

Comme indiqué dans notre info flash du 6 novembre, la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, transposant la directive européenne n° 2019-1152 du 20 juin 2019, a renforcé l'obligation d'information de l'employeur sur les éléments de la relation de travail et a créé une procédure spécifique (mise en demeure) permettant au salarié d'exiger ces informations (articles 19-I et 20 de la loi).

Plus précisément, l'article 19-I de cette loi crée un nouvel article L.1221-5-1 du code du travail qui précise que l'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail. Il manquait un décret pour permettre l'application de cette obligation d'information et pour en préciser les modalités. C'est désormais chose faite.

Le décret du 30 octobre 2023 précise les nouveaux éléments d'information que l'employeur doit a minima communiquer au salarié depuis le 1er novembre 2023 ainsi que le délai et les modalités de transmission de ces informations.

A noter :

- Lorsqu'un salarié exerçant habituellement son activité professionnelle en France est appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives, certaines informations doivent également être fournies en plus au salarié.
- Il en est de même lorsque le salarié est détaché dans le cadre d'une prestation de services transnationale et appelé à travailler dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives.

Sur la question de savoir quand il faut informer le salarié appelé à travailler à l'étranger, le 2^e alinéa de l'article R. 1221-37 du code du travail indique : « *Sans préjudice des dispositions du second alinéa de l'article R. 1221-35, les informations prévues à l'article R. 1221-34 et celles mentionnées à l'article R. 1221-36 sont communiquées au salarié appelé à travailler à l'étranger avant son départ.* »

Un arrêté doit fixer des modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de ces dispositions.

Le décret définit aussi les modalités de communication au salarié selon leur nature, communication individuelle au salarié au plus tard le 7^e jour calendaire à compter de la date d'embauche ou au plus tard 1 mois à compter de la même date. Lorsqu'une ou plusieurs des informations listées (informations à délivrer à tous les salariés et celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger) doivent être modifiées, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification.

Globalement, l'employeur doit adresser les informations au salarié par tout moyen conférant date certaine (c. trav. art. R. 1221-39 nouveau) ce qui signifie :

- sous format papier, par tout moyen conférant date certaine,
- ou sous format électronique si le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique et à la double condition que les informations puissent être enregistrées et imprimées, et de conserver un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Pour certaines d'entre elles, l'information peut se matérialiser par un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables.

Nous vous envoyons le lien d'une fiche du code du travail numérique détaillant les éléments à fournir au salariés à compter du 1^{er} novembre 2023 (c. trav. art. R. 1221-34 modifié) : <https://code.travail.gouv.fr/information/informations-principales-sur-la-relation-de-travail-a-partir-du-1er-novembre-2023-quels-elements-doit-fournir-l'employeur-au-salarie-lors-de-son-embauche>

A noter toutefois : lorsqu'une ou plusieurs informations répertoriées dans le tableau ci-avant n'ont pas été communiquées à un salarié recruté avant le 1^{er} novembre 2023, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de son employeur, qui est tenu d'y répondre dans les délais requis selon la nature des informations : communication individuelle au salarié au plus tard le 7^e jour calendaire à compter de la date d'embauche ou au plus tard 1 mois à compter de la même date (décret 2023-1004 du 30 octobre 2023, art. 7).

➤ **Informations sur les postes à pourvoir en CDI**

Le décret du 30 octobre 2023 définit également les modalités d'information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise en CDI au salarié titulaire d'un CDD justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise et au salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise utilisatrice qui en font la demande.

Cette information respecte 2 étapes (c. trav. art. D. 1242-8 et D. 1251-3-1 nouveaux) !

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

S'il s'agit d'un particulier ou une entreprise de moins de 250 salariés, l'employeur peut répondre oralement à compter de la deuxième demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

(Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne). Entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2023.

V. Congés payés et arrêts maladie : le Conseil constitutionnel doit se prononcer

Depuis plusieurs semaines les arrêts rendus par la Cour de cassation, le 13 septembre 2023, font couler beaucoup d'encre chez les commentateurs. Désormais, c'est au Conseil constitutionnel qu'il revient de se prononcer, après la Cour de cassation et la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE)*.

*Saisie de deux questions préjudicielles au sujet de la limitation dans le temps du report des congés payés non pris en cas d'arrêt de travail pour maladie, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu sa décision ce 9 novembre 2023. Elle considère qu'il ne lui revient pas de définir une durée de report, mais qu'il s'agit d'une prérogative des États membres. Pour plus de précisions, n'hésitez pas à vous rapprocher du service juridique et à prendre connaissance de la décision : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=279491&pageIndex=0&doclang=FR&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=621968>

En effet, par une décision du 15 novembre 2023, la Cour de cassation a accepté de transmettre au Conseil constitutionnel 2 questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) sur le sort des congés payés en cas de maladie du salarié, et plus précisément sur les articles L.3141-3 et L.3141-5, 5° du code du travail. Pour mémoire, la Cour de cassation avait écarté l'application de ces dispositions du code du travail dans ses décisions, en s'appuyant sur l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ("Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés").

La première QPC transmise est de savoir si les articles L.3141-3 et L.3141-5, 5° du code du travail portent atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le 11e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ?

Pour la Cour de cassation, cette QPC « *présente un caractère sérieux en ce que, en cas d'absence du salarié de l'entreprise en raison d'un arrêt de travail pour cause de maladie, cause indépendante de sa volonté, l'article L.3141-3 du code du travail exclut tout droit à congé payé lorsque l'arrêt de travail a une origine non professionnelle et l'article L.3141-5, 5°, du même code ne permet pas l'acquisition de droit à congé payé au-delà d'une période ininterrompue d'un an en cas d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* »

La seconde QPC est la suivante : l'article L. 3141-5, 5° du Code du travail porte-t-il atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ?

La haute juridiction considère que la question « présente (...) un caractère sérieux en ce que l'article L.3141-5, 5°, du code du travail traite de façon différente au regard du droit à congé payé les salariés en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie, selon l'origine, professionnelle ou non, de la situation de santé qui a justifié l'arrêt de travail ».

Les sages disposent d'un délai de 3 mois pour rendre une décision. Ainsi la décision ne sera pas rendue avant début 2024.

Au regard de ces différentes QPC, il convient pour les entreprises de rester prudentes. Ce renvoi devant le Conseil constitutionnel invite les chefs d'entreprise à la réflexion et à mesurer le risque.

VI. C2P : travail de nuit et travail en équipes successives alternantes

La loi portant réforme des retraites a apporté quelques modifications sur le compte personnel de prévention dit C2P pour les facteurs "travail de nuit" et "travail en équipes successives alternantes".

Pour mémoire, la réforme est effective depuis le 1er septembre, un aménagement spécifique est donc prévu pour l'exposition à ces deux facteurs de risque en 2023.

Les seuils sont proratisés en tenant compte de la nature du contrat et des dates du contrat si celui-ci est infra annuel :

Nature du contrat	Dates de contrats	Seuil annuel à retenir pour le facteur « travail de nuit »	Seuil annuel à retenir pour le facteur « travail en équipes successives alternantes »
Contrat permanent	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023	113	43
Contrat infra-annuel	Compris entre le 1 ^{er} janvier au 31 août 2023	120	50
	Compris entre le 1 ^{er} septembre et le 31 décembre 2023	100	30
	A cheval sur les deux périodes	113	43

A partir du 1er janvier 2024, les nouveaux seuils annuels s'appliquent :

	Facteur « travail de nuit »	Facteur « travail en équipes successives alternantes »
Seuil annuel	100	30

(« Seuils 2023 Travail de nuit et travail en équipes successives alternantes », 9 novembre 2023, site internet du C2P ; <https://www.compteprofessionnelprevention.fr/Seuils-2023-Travail-nuit-Travail-equipes-successives-alternantes>)

VII. Compte AT/MP : inscription avant le 11 décembre

Le site internet de l'Assurance maladie a précisé que les employeurs ont jusqu'au **11 décembre 2023** pour s'inscrire au compte AT/MP afin, notamment, de recevoir leur taux de cotisation AT/MP par voie dématérialisée.

L'inscription au compte AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles) sur *net-entreprises.fr* est obligatoire pour toutes les structures qui relèvent du régime général de la Sécurité sociale, quels que soient leur forme et leur effectif. Dans son information, l'Assurance maladie ajoute que « cette obligation réglementaire doit être réalisée par le chef d'entreprise, et ce même si vos autres démarches sont effectuées par un tiers déclarant. Cela permet en effet de télécharger la notification de taux de cotisation AT/MP, accessible uniquement à un représentant de la structure ».

Pour s'inscrire :

- **Si vous avez déjà un compte net-entreprises.fr créé avec votre propre numéro de Siret, il suffit de vous y connecter et d'ajouter le téléservice « compte AT/MP » à partir de votre menu personnalisé.**

Dans le cas où vous n'avez plus connaissance de vos identifiants ou des personnes qui ont accès à votre compte net-entreprises.fr, alors il vous faudra procéder à une nouvelle inscription en demandant à récupérer par voie postale une « clé d'activation ».

- **Si vous ne disposez pas d'un compte net-entreprises.fr créé avec votre propre Siret, alors, vous devrez suivre le processus d'inscription à partir de la page d'accueil net-entreprises.fr, puis sélectionner « L'Assurance Maladie » dans les services présentés. Le compte AT/MP sera alors proposé parmi les déclarations, et vous n'aurez qu'à valider.**

Dans les deux cas, vous aurez accès au compte AT/MP sous 24h. Ce service est gratuit.

Pour plus d'informations sur les démarches à réaliser, les employeurs ont la possibilité de consulter un document « mode opératoire » mis en ligne sur net-entreprises.fr (<https://www.net-entreprises.fr/media/2020/11/modop-atmp.pdf>).

En l'absence d'inscription au compte AT/MP sur net-entreprises.fr, la caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS, CSS) dont l'employeur dépend est autorisée réglementairement à notifier une pénalité forfaitaire qui viendra en sus du taux de cotisation AT/MP.

Pour information, cette pénalité est égale à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié, due au titre de chaque année ou, à défaut, au titre de chaque fraction d'année sans adhésion au téléservice (arrêté du 8 octobre 2020, art. 1, JO du 9, texte 39).

Le montant de cette pénalité varie selon l'effectif de l'entreprise :

- 0,5 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ou assimilés ;
- 1 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés ou assimilés ;

- 1,5 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ou assimilés.

Il est important de préciser que la pénalité ne peut pas excéder un montant annuel fixé à 10 000 € par entreprise (c. séc. soc. art. L. 242-5).

Pour consulter l'information de l'Assurance maladie : <https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/inscrivez-vous-au-compte-atmp-avant-le-11-decembre-2023>

Pour rappel : le mode de calcul des cotisation AT/MP de chaque établissement dépend de l'effectif global de l'entreprise, que celle-ci comporte un ou plusieurs établissements. Il existe trois types de tarification (CSS, art. D. 242-6-2) :

- collective pour les entreprises de moins de 20 salariés. Elle fait l'objet de barèmes nationaux, par branche d'activité ou groupe d'activités professionnelles, publiés tous les ans au journal officiel*.
- mixte pour celles dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 ;
- individuelle à partir de 150 salariés. Le taux individualisé dépend ici de la sinistralité propre à l'entreprise.

Voir : <https://www.ameli.fr/paris/entreprise/votre-entreprise/cotisation-atmp>

VIII. Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : déclaration en DSN de la nouvelle contribution de 30%

Dans une nouvelle fiche consigne publiée le 14 novembre 2023, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, précise comment déclarer en DSN la contribution patronale de 30 % applicable depuis le 1^{er} septembre 2023 aux indemnités de rupture conventionnelle individuelle et aux indemnités de mise à la retraite.

Pour l'URSSAF, en maille agrégée, les contributions dues doivent être déclarées dans un bloc « Cotisation agrégée – S21.G00.23 » de code « 719 ».

En maille individuelle, la contribution due doit être déclarée dans un bloc « Cotisation individuelle – S21.G00.81 » de code « 093 - Contribution sur indemnités de mise à la retraite ».

Ce bloc doit être déclaré sous un bloc « Base assujettie – S21.G00.78 » de code « 03 - Assiette brute déplafonnée »

(www.net-entreprises.fr, base de connaissances DSN, fiche 2648 créée le 14 novembre 2023)

IX. Saisie sur rémunération : Publication de la loi « Justice »

Définitivement adoptée par le Parlement le 11 octobre 2023 puis soumise au Conseil constitutionnel, la loi d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027 a été publiée au Journal officiel du 21 novembre.

La loi prévoit plusieurs dispositions modifiant la procédure de saisie sur salaire et visant notamment à supprimer l'autorisation judiciaire préalable (« déjudiciarisation ») et à confier la mise en œuvre de la procédure aux commissaires de justice. Par conséquent, le commissaire de justice pourra être saisi par

un créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible, un mois après la signification par ce dernier d'un commandement de payer à son débiteur le sommant de régler sa dette et l'invitant, à défaut, à établir un accord sur le montant et les modalités de paiement de celle-ci. Dans les trois mois suivant la délivrance du commandement, le commissaire de justice devra signifier un procès-verbal de saisie à l'employeur. Ce dernier sera alors tenu de déclarer au créancier :

- la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi (existence d'un contrat de travail ou autre), ainsi que le montant de la rémunération qu'il verse à ce dernier ;
- les cessions, saisies, saisies administratives à tiers détenteur ou paiements directs des pensions alimentaires opérées à l'encontre du débiteur et encore en cours d'exécution.

Le Conseil constitutionnel précise que ces dispositions doivent être interprétées comme « imposant à l'employeur de transmettre les seules informations strictement nécessaires à l'exécution de la mesure de saisie ».

Ensuite, l'employeur devra procéder au calcul de la retenue sur salaire à opérer, selon les modalités prévues par le Code du travail qui restent inchangées, et verser mensuellement les sommes au commissaire de justice répartiteur (au lieu du secrétariat-greffe du tribunal judiciaire). Le commissaire de justice répartiteur sera désigné par la chambre nationale des commissaires de justice à la demande du créancier. Son identité et ses coordonnées seront portées à la connaissance de l'employeur. Elles seront mentionnées sur le registre numérique des saisies des rémunérations (article L. 212-9, nouveau du code des procédures civiles d'exécution).

Un décret d'application devra compléter ces nouvelles dispositions légales.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date à fixer par décret, au plus tard le 1er juillet 2025. Seront concernées les cessions et saisies des rémunérations autorisées à cette date.

La date d'entrée en vigueur est fixée par l'article 60, X de la loi.

Des mesures de la loi viennent également régir la fonction de conseiller prud'homal.

(Loi 2023-1059 du 20 novembre 2023, JO du 21 ; C. constit., décision 2023-855 DC du 16 novembre 2023, JO du 21)

X. Mise en ligne de la COG (convention d'objectifs et de gestion) 2023-2027 sur le site de la CNAM

En juillet 2023, l'État et la Cnam ont signé une nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) pour la période 2023-2027. Son rôle : définir les objectifs de l'Assurance Maladie, les moyens de fonctionnement et les actions pour les atteindre. Elle a été mise en ligne début octobre 2023.

Pour rappel : en application de l'article L227-1 du Code de la Sécurité sociale, l'État conclut avec la Caisse nationale de l'Assurance Maladie (Cnam) une convention d'objectifs et de gestion (COG) triennale qui détermine les objectifs pluriannuels, les actions mises en œuvre par chaque signataire et les moyens de fonctionnement de la branche.

En 2021, pour améliorer son contenu une enquête a été opérée auprès d'échantillons représentatifs des assurés, des professionnels de santé, des établissements de santé et des entreprises. Il en ressort 3 priorités : restaurer un accès aux soins pour tous et sur tous les territoires, avec un fort accent sur la prévention ; consolider la qualité de service sur les missions socles en veillant à personnaliser davantage la relation avec les usagers ; garantir la bonne utilisation des ressources de l'Assurance Maladie par un renforcement des actions de gestion du risque.

S'inspirant en partie des résultats de cette enquête, 6 objectifs ont été fixés dans cette nouvelle COG :

- **Garantir aux usagers une offre de services performante et personnalisée**

Le manque de proximité a pu être relevé dans l'enquête menée ainsi qu'une nécessité d'individualiser davantage le suivi des usagers. Elle a aussi fait valoir la nécessité d'un travail sur l'efficacité de la dématérialisation grandissante. La prévention et l'orientation dans le parcours des soins doivent faire l'objet d'une attention particulière.

C'est pourquoi, l'Assurance Maladie indique souhaiter, dans les cinq prochaines années, consolider la performance de ses prises en charge et demeurer un service public facilement accessible par l'accueil physique, par l'accueil téléphonique ou par le déploiement de services numériques pour continuer à répondre aux besoins de ses assurés.

En matière de relation avec les assurés, l'usage du compte ameli sera privilégié avec une offre de services qui devrait être élargie et personnalisée. Les accueils physiques et téléphoniques seront, pour leur part, les moyens privilégiés pour répondre aux assurés peu familiers avec le numérique ou pour la gestion des sujets complexes nécessitant une expertise.

En complément des accueils en caisse, un partenariat avec le réseau France services permettrait d'atteindre plus efficacement des publics qui ont besoin d'aide pour effectuer des démarches en ligne.

Les échanges avec les professionnels de santé et les employeurs seront simplifiés. Pour cela, l'Assurance Maladie proposera des simplifications législatives et réglementaires. Les portails *amelipro* et *net-entreprises* seront l'objet d'améliorations.

- **Assurer l'accessibilité territoriale et financière du système de soins**

À l'horizon 2027, l'Assurance Maladie souhaite avancer davantage encore dans la lutte contre les déserts médicaux. A défaut de médecins en nombre suffisant, cela passerait aussi par un développement des assistants médicaux et par le déploiement de l'exercice coordonné (communautés territoriales professionnelles de santé et maisons pluriprofessionnelles de santé).

La lutte contre les déserts médicaux impliquerait également la redéfinition des différentes aides démographiques et de soutien à l'exercice en zone sous-dense. Enfin, l'Assurance Maladie se penchera sur toutes les potentialités offertes par la télémédecine dans un cadre régulé et sur l'exploitation des données de santé.

Pour réduire le renoncement aux soins, l'action de l'Assurance Maladie se concentrerait sur l'optimisation des dispositifs existants, qu'il s'agisse de la Complémentaire santé solidaire, du 100 % Santé ou de la maîtrise des dépassements d'honoraires et du développement du tiers payant.

Enfin, l'Assurance Maladie entend accentuer l'accompagnement attentionné des personnes en situation de vulnérabilité. Un « aller vers médicalisé » s'adressant à des populations présentant un risque particulier s'ajouterait ainsi à « l'aller vers généraliste » concernant tous les assurés.

- **Faire de la prévention, des enjeux de la transition écologique et de la santé publique un marqueur de l'engagement de l'assurance maladie**

L'Assurance Maladie entend se positionner comme un acteur de référence en prévention pour contribuer à la réduction des retards sur les grands indicateurs de santé publique. Ce positionnement ambitieux passerait par la simplification et le renforcement de l'efficacité de la gestion des invitations au dépistage organisé des cancers afin d'en améliorer le taux de participation. Il passerait aussi par la densification de l'offre de prévention proposée par l'Assurance Maladie en particulier pour les femmes enceintes et les enfants. L'Assurance Maladie investirait également dans le numérique pour intégrer les logiques de prévention et de promotion de la santé tout au long de la vie, tant dans les habitudes des assurés que dans la pratique des professionnels de santé.

Le dérèglement climatique pouvant être lourd de conséquence pour le système de santé, l'Assurance Maladie souhaite s'engager aux côtés de l'État et des professionnels de santé à la fois dans une stratégie de décarbonation du système de santé, mais aussi dans la mise en œuvre d'actions en santé environnementale. Elle intègrerait la dimension santé environnementale dans toutes les campagnes de gestion du risque et de promotion de la santé, et expérimenterait avec les partenaires conventionnels des actions de prévention en santé environnementale.

- **Impulser et accompagner la transformation et l'efficacité du système de soins**

L'idée ici est d'investiguer, instruire et opérationnaliser les actions de l'Assurance maladie par une maîtrise médicalisée des dépenses optimisée, en refondant en profondeur les outils d'interaction avec les professionnels et les assurés et en mobilisant le numérique en santé. Elle s'appuierait également sur le déploiement des programmes de promotion et de financement de la qualité en ville et à l'hôpital et sur de nouveaux parcours de soins.

L'Assurance Maladie ambitionne de poursuivre son programme de rénovation de la gestion du risque – Rénov' GDR – en améliorant le repérage et l'anticipation des sources de non-efficacité, en optimisant le choix, la conception et les modalités de ses actions traditionnelles, en renforçant la politique d'incitation à la qualité et à l'efficacité et en ciblant les actions sur des postes de dépense à forts enjeux financiers ou de santé publique (indemnités journalières, médicament, biologie, établissement, radiologie, transports, etc.). Elle déploierait également, en lien avec la Haute Autorité de santé (HAS), de nouveaux parcours prioritaires ciblés sur une pathologie chronique, sur une population ou sur une thématique.

Enfin, grâce à la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2018, l'Assurance Maladie et l'État disposent d'un dispositif efficace pour expérimenter de nouvelles organisations en santé visant à améliorer le parcours des patients, l'efficacité du système de santé, l'accès aux soins ou encore la pertinence de la prescription des produits de santé. Si la COG précédente a été celle des expérimentations, la période conventionnelle à venir sera celle du passage dans le droit commun des projets bénéficiant d'une évaluation favorable.

- **Déployer une stratégie ambitieuse de lutte contre la fraude**

Sur la base des différents travaux d'évaluation des préjudices financiers, l'Assurance Maladie s'engage d'ici à 2027 à augmenter significativement ses résultats en matière de contrôles et de lutte contre la fraude en faisant évoluer ses organisations, ses dispositifs de prévention et de contrôle, en renforçant l'usage des données informatiques et statistiques et en associant les organismes complémentaires. Cela irait de pair avec une nouvelle stratégie de sanctions plus adaptée au regard de la durée et des impacts des différentes procédures.

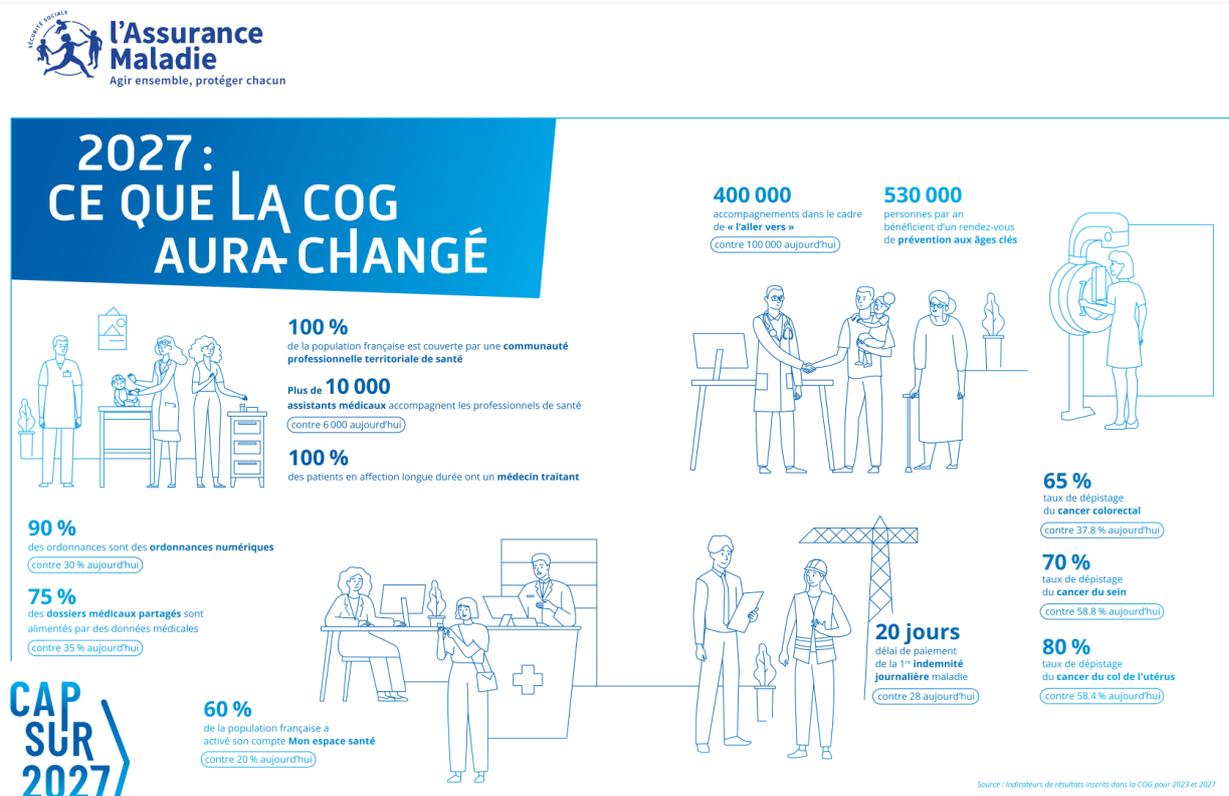
- **Soutenir opérationnellement nos ambitions grâce à la performance et l'efficacité de la branche**

L'Assurance Maladie continuerait tout d'abord de déployer une stratégie RH ambitieuse dans un contexte d'évolution et de mutation du monde du travail, notamment en cherchant à anticiper les évolutions des métiers, en accompagnant l'ensemble de ses collaborateurs dans l'évolution de leurs pratiques et en garantissant l'équité de traitement entre les salariés et la qualité de vie et des conditions de travail.

Les ambitions portées par cette COG requièrent par ailleurs un nouveau saut qualitatif de nos systèmes d'information (SI). L'industrialisation et la personnalisation des services, le pilotage, la maîtrise des risques et la recherche systématique de gains d'efficacité exigent une performance maximale des

produits informatiques. L'Assurance Maladie poursuivrait les travaux de rénovation du système d'informations tant au niveau technologique qu'applicatif.

(Voir en ligne : <https://assurance-maladie.ameli.fr/qui-sommes-nous/publications-reference/assurance-maladie/convention-objectifs-gestion>)



XI. JURISPRUDENCES

- **De simples règles de contrôle ne suffisent pas à caractériser du temps de travail effectif pour le temps trajet lorsque qu'un salarié est itinérant**

Dans les faits, il est question des temps de trajets d'un salarié itinérant visant à se rendre chez son premier client puis à regagner son domicile depuis chez son dernier client en fin de journée. Le salarié en question soutenait qu'il s'agissait de temps de travail effectif car ses trajets faisaient l'objet de contrôles par son employeur et il réclamait à ce titre le paiement d'heures supplémentaires.

La cour d'appel s'est livrée à une analyse méthodique des différents éléments invoqués pour en conclure qu'il n'était pas à la disposition de l'employeur ni tenu de se conformer à ses directives et qu'il pouvait vaquer à ses occupations personnelles. Cette analyse est validée en tous points par la Cour de cassation.

En effet et pour rappel : la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles (c. trav. art. L. 3121-1).

Ainsi, en principe, le temps du trajet domicile-lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif et n'a donc pas à être rémunéré (c. trav. art. L. 3121-4). Tout au plus le salarié peut-il prétendre à une

contrepartie, en temps ou en argent, lorsque ce temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail (typiquement en cas de déplacement pour se rendre chez un client) (c. trav. art. L. 3121-7 et L. 3121-8). A l'inverse, le temps de trajet entre deux lieux de travail (ex. : déplacement entre deux agences, deux clients, deux chantiers, etc.) est en revanche considéré comme du temps de travail effectif (cass. soc. 5 novembre 2003, n° 01-43109, BC V n° 275 ; cass. soc. 26 mai 2016, n° 14-30098 D).

Par exception, le temps de trajet domicile-travail peut basculer dans le temps de travail effectif s'il en présente les caractéristiques. Cette situation particulière a notamment été invoquée par des salariés itinérants, avec des succès divers.

Un salarié a ainsi pu faire qualifier de temps de travail effectif le temps de trajet de son domicile vers son premier client, puis, en fin de journée, de son dernier client vers son domicile, dans la mesure où, pendant ces périodes, il téléphonait à des clients et à des collaborateurs au moyen d'un kit mains libres (Cass. soc. 23 novembre 2022, n° 20-21924 FPBR).

À l'inverse, un « enquêteur mystère » chargé de tester les prestations proposées par des centres de contrôle technique a échoué à faire qualifier de temps de travail effectif le temps nécessaire pour, le matin, aller de son hôtel à la concession à visiter, puis, le soir, retourner à l'hôtel. Les conditions du temps de travail effectif n'étaient en effet pas réunies (cass. soc. 7 juin 2023, n° 21-22445 FSB).

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 25 octobre 2023, pour montrer qu'il était pendant ses temps de trajet à la disposition de l'employeur et contraint de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, le salarié mettait en avant les éléments suivants :

- son véhicule de service était équipé d'un dispositif de géolocalisation ;
- il devait organiser ses visites en fonction d'un planning hebdomadaire et d'un planning mensuel ;
- il lui fallait recueillir l'accord de son supérieur pour accomplir des heures supplémentaires ou pour anticiper ou annuler un contrôle ;
- à partir d'une certaine distance, le salarié devait faire étape pour la soirée (« soirées étapes »).

Or, pour la cour d'appel, aucun de ces éléments ne permettait de conclure que l'employeur exerçait son contrôle sur le salarié durant ses premiers et derniers trajets. La Cour de cassation souscrit pleinement à la solution adoptée par la cour d'appel et reprend dans son arrêt l'analyse faite par les juges du fond des différents arguments invoqués par le salarié :

- s'agissant du dispositif de géolocalisation installé sur le véhicule, un interrupteur « vie privée » permettait de le désactiver ;
- certes, les tournées étaient planifiées, notamment pour optimiser les temps de trajet, mais le salarié conservait l'initiative de son circuit quotidien ;
- l'employeur exerçait des contrôles, mais de façon rétrospective, et ces contrôles étaient légitimes dans la mesure il existait un dispositif d'indemnisation des « trajets anormaux » ;
- les « soirées étapes » prévues à partir d'une certaine distance ne visaient qu'à éviter de trop longs trajets et n'avait nullement pour objet ni pour conséquence de le maintenir à disposition de l'employeur. De plus elles n'étaient pas imposées par l'employeur, le salarié restant libre de ne pas faire étape ;
- enfin, le salarié était à l'évidence libre de vaquer à des occupations personnelles avant son premier rendez-vous et après le dernier.

Les juges font donc bien la distinction entre le fait de devoir se tenir à la disposition de l'employeur pendant les trajets domicile-travail et celui de se plier à certaines exigences pendant l'ensemble des déplacements pour des raisons d'organisation du travail et de préservation de la santé et de la sécurité des itinérants.

(Cass. soc. 25 octobre 2023, n° 20-22800 FSB)

➤ **Licenciement économique : tout poste de reclassement disponible doit être proposé, y compris un poste voué à disparaître**

Dans les postes de reclassement proposés à un salarié qui va être licencié pour motif économique, l'employeur doit aussi penser à intégrer ceux – correspondant aux conditions requises – qui, provisoires, sont confiés à des intérimaires afin d'assurer le maintien transitoire de l'activité avant la fermeture de l'établissement.

Pour rappel, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut pas intervenir (c. trav. art. L. 1233-4) :

- avant que l'employeur ait réalisé tous les efforts de formation et d'adaptation possibles envers ce salarié ;
- et avant qu'il ait cherché à le reclasser sur des emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Le reclassement doit être recherché (c. trav. art. L. 1233-4) :

- sur un emploi relevant de la même catégorie que celle du salarié ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ;
- à défaut, sur un emploi d'une catégorie inférieure, avec l'accord exprès du salarié.

En pratique, l'employeur est tenu de proposer au salarié menacé de licenciement économique tous les postes disponibles répondant aux conditions précitées même si cela le conduit à proposer le même poste à plusieurs salariés (c. trav. art. L. 1233-4 ; cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-15250 D).

S'agissant des postes « disponibles », les juges ont été amenés à préciser que :

- des emplois maintenus par le plan de sauvegarde de l'entreprise (PSE) pour les besoins de la liquidation des contrats en cours ne sont pas des emplois disponibles pour des reclassements (cass. soc. 15 juin 2010, n° 08-70391, BC V n° 135) ;
- des emplois devenus disponibles après la notification du licenciement n'avaient pas à être proposés (cass. soc. 22 septembre 2011, n° 10-11876 D).

En revanche, ils attendent de l'employeur qu'il propose au salarié les postes disponibles (répondant aux conditions précitées) y compris s'il s'agit de postes précaires, comme des postes pourvus par des intérimaires (cass. soc. 1er décembre 1993, n° 92-40760 D ; cass. soc. 1er mars 2000, n° 98-46233 P) ou par des salariés en contrat à durée déterminée (cass. soc. 29 janvier 2002, n° 00-41885 FD).

Dans les faits, pour la Cour de cassation, l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, car il importait peu qu'il se soit agi d'emplois visant à assurer le maintien de l'activité de l'établissement avant sa fermeture.

(Cass. soc. 4 octobre 2023, n° 21-23071 FD).

➤ **Une prise très fragmentée des heures de délégation peut relever de l'abus de droit**

Un délégué syndical prenant systématiquement ses heures de délégation de manière très fragmentée, se mettant ainsi en incapacité de rejoindre son poste afin de respecter le temps de repos quotidien, peut se voir reprocher un abus de droit par son employeur et être condamné à lui verser des dommages-intérêts.

Rappel : en principe, les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pendant leurs heures de travail, en dehors de leur horaire de travail et durant les périodes de suspension de leur contrat de travail selon les nécessités de leur mandat (ex. : congé, RTT). Ils sont libres dans cette utilisation et n'ont pas à solliciter l'autorisation de l'employeur. Ils sont néanmoins tenus de l'avertir qu'ils quittent leur poste de travail. Il est d'ailleurs admis que l'employeur dispose d'une information sur les heures de départ et de retour des représentants du personnel/syndicaux afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation prise (éventuellement par l'usage de bons de délégation).

À noter : Il est possible de mettre en place, après consultation des représentants du personnel, un mécanisme de « bons de délégation » remis au supérieur hiérarchique (cass. crim. 12 avril 1988, n° 87-81148, B. crim. n° 155). Il s'agit d'une procédure d'information et en aucun cas d'une demande d'autorisation (cass. soc. 12 juin 2007, n° 06-40957 D).

Cette liberté n'est toutefois pas sans limite puisque l'employeur qui le souhaite peut demander des explications sur l'utilisation des heures de délégation (cass. soc. 21 novembre 1990, n° 88-40133, BC V n° 585). De plus, sans réponse satisfaisante, il peut saisir le juge prud'homal pour faire constater un abus de droit et obtenir une indemnisation (cass. soc. 5 avril 2023, n° 21-17851 FSB).

En l'espèce, un employeur reprochait à un salarié, délégué syndical d'établissement doté de 20 h de délégation, d'utiliser de manière abusive ses heures de délégation. En effet, le fractionnement qu'il opérait dans leur prise lui permettait d'être dispensé d'un nombre conséquent d'heures de service tout en percevant sa rémunération, du fait de l'application des règles relatives au repos quotidien.

Le 1er mars 2016, l'employeur avait donc saisi le conseil de prud'hommes afin que le salarié lui verse des dommages-intérêts pour utilisation abusive de ses heures de délégation. D'une part, la cour d'appel avait relevé que le salarié, travaillant habituellement de 18 h 15 à 1 h 30, positionnait systématiquement des heures de délégation fractionnées de 30 minutes entre 5 h et 7 h puis entre 14 h et 16 h, en dehors de son horaire habituel de travail. Cela interrompait par deux fois le temps de repos obligatoire de 11 heures consécutives et empêchait sa prise de service à 18 h 15, en application des règles statutaires régissant le temps de travail qui lui étaient applicables. D'autre part, la cour d'appel avait noté que l'employeur avait demandé au salarié de fournir une indication précise des activités exercées pendant ses heures de délégation, ainsi que des nécessités du mandat justifiant leur pose systématique en dehors de l'horaire habituel de travail, sans obtenir de réponse.

Les juges pouvaient donc en conclure que l'employeur était recevable à agir sur le fondement d'un abus de droit quant au positionnement par le salarié de ses heures de délégation. Le salarié est donc condamné au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour utilisation abusive de ses heures de délégation. Il est bien entendu débouté de sa demande reconventionnelle de versement de majorations pour heures supplémentaires au titre de ces heures de délégation. En effet, si ces heures avaient été prises en dehors de l'horaire normal de travail, elles ne l'avaient pas été en plus du temps de travail effectif dans la mesure où les règles sur l'amplitude de travail et le temps de repos obligatoire avaient conduit l'employeur à placer le salarié en autorisation d'absence rémunérée et à différer sa prise de service.

Cass. soc. 22 novembre 2023, n° 22-19658 FD

- **Donner le choix à un salarié fautif entre un licenciement et une rupture conventionnelle caractérise-t-il un vice du consentement ?**

En l'espèce, un ouvrier du bâtiment s'était vu reprocher d'avoir travaillé à plusieurs reprises sans harnais et sans casque. Son employeur avait donc envisagé de le licencier en raison de son refus de

porter ses équipements de sécurité. Compte tenu de l'ancienneté de ce salarié, l'employeur lui avait néanmoins proposé de choisir entre un licenciement pour faute grave, voire lourde, et une rupture conventionnelle. Après avoir signé la convention de rupture, sans faire ensuite usage de son droit de rétractation, le salarié a saisi les juges d'une demande en annulation de cette rupture conventionnelle. Il soutenait qu'en agissant de la sorte, l'employeur avait exercé sur lui une pression l'obligeant à opter pour la rupture conventionnelle. Les juges n'ont pas été de cet avis.

Pour rappel, une rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties, car c'est une forme de rupture amiable (c. trav. art. L. 1237-11), quand bien même elle peut survenir dans un contexte conflictuel. Une telle rupture n'est valable que si le salarié et l'employeur y ont librement consenti (c. civ. art. 1140 à 1143). Faute de cela, le salarié peut demander la nullité de la rupture pour vice du consentement.

Le consentement du salarié peut notamment être vicié parce qu'il a subi des pressions de la part de son employeur l'ayant incité à signer la rupture conventionnelle (cass. soc. 8 juillet 2020, n° 19-15441 D). En revanche, le seul fait pour l'employeur de proposer au salarié de signer une telle rupture ne constitue pas en soi une forme de pression (cass. soc. 15 janvier 2014, n° 12-23942, BC V n° 19).

En la matière, la Cour de cassation a déjà jugé qu'il y avait eu une forme de contrainte à l'égard d'un salarié qui avait signé une rupture conventionnelle juste après avoir été mis à pied à titre conservatoire avec convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave (cass. soc. 16 septembre 2015, n° 14-13830, BC V n° 162).

Dans une décision du 15 novembre 2023, la Cour de cassation a donné une nouvelle illustration des situations dans lesquelles il y a ou non un vice du consentement pour le salarié qui risque visiblement un licenciement.

En l'occurrence ici, le fait de donner le « choix » à un salarié qui avait commis des faits graves entre un licenciement et une rupture conventionnelle n'a pas été jugé caractéristique d'une forme de pression. Peu importe que le licenciement envisagé soit un licenciement pour faute grave ou même lourde.

Les faits nous montrent d'ailleurs qu'un licenciement pour faute grave était parfaitement envisageable compte tenu du refus du salarié de porter ses équipements de sécurité.

Notons que plus est un avantage ici pour le salarié, car en cas de licenciement faute grave ou lourde, il n'aurait perçu aucune indemnité de rupture.

Pour les juges d'appel, dont la décision est confirmée par la Cour de cassation, le salarié ne rapportait pas la preuve que la rupture conventionnelle avait été imposée par l'employeur et qu'il avait donc subi un vice du consentement. La rupture conventionnelle était donc parfaitement valable.

[Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 22-16957 D](#)

➤ **Faute inexcusable : l'employeur ne peut pas s'affranchir de son obligation de sécurité en confiant à un tiers le soin d'assurer cette sécurité**

C'est une affaire qui avait fait la une des journaux à l'époque qui est en cause ici : le 9 mars 2015, sur le tournage d'un jeu télévisé, la collision entre deux hélicoptères en vol rapproché faisait dix morts, parmi lesquels des sportifs renommés (Florence Arthaud, Camille Muffat, Alexis Vastine), mais aussi d'autres personnes dont plusieurs salariés de la société de production.

Les ayants droit de l'un des salariés, dont l'accident a été reconnu comme accident du travail par la caisse primaire d'assurance maladie, ont saisi la justice pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Devant la cour d'appel, la société de production avait fait valoir qu'elle avait eu le comportement d'un employeur normalement diligent et avait pris toutes les mesures possibles, au regard de ses connaissances, pour s'assurer de la sécurité des vols en hélicoptère. Pour ce faire, elle avait confié la

sécurité à deux sociétés spécialisées car elle n'était pas en mesure d'appréhender elle-même les risques liés à l'utilisation d'hélicoptères.

La cour d'appel a également estimé que l'employeur n'avait pas pris les précautions nécessaires pour préserver les passagers de l'accident :

- en n'excluant pas la possibilité d'un vol en formation rapprochée des hélicoptères ou en ne modifiant pas leurs trajectoires de vol ;
- en ne prévoyant pas des vols d'essai sans passagers, en ne vérifiant pas l'existence d'un moyen de communication entre les aéronefs ou entre ces derniers et le sol, et en ne mentionnant pas un risque de collision dans le plan de sécurité et de sûreté.

Enfin, les magistrats du fond ont noté que les sociétés tierces qui sont intervenues pour assurer les prestations techniques et de sécurité demeuraient sous la supervision, la direction et le contrôle de l'employeur.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel a pu valablement déduire de ces constatations que l'employeur, qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger résultant pour son salarié du vol en formation rapprochée de l'hélicoptère dont il était passager et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, a commis une faute inexcusable.

[Cass. civ., 2e ch., 16 novembre 2023, n° 21-20740 FB](#)