

N°69
MAI 2023



JHP
WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale de ce trimestre

- Partage de la valeur au sein de l'entreprise
- Solde de la taxe d'apprentissage : nouvelles modalités de collecte
- DOETH : à réaliser sur la DSN d'Avril 2023
- FORFAIT JOUR : de l'importance de sécuriser le dispositif
- Le Net social : nouvelle rubrique obligatoire sur les bulletins de paie en juillet 2023
- Renforcement de sanctions en cas d'outrage sexiste
- Une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque pour les salariés partants à la retraite
- Fin de l'activité partielle pour les personnes vulnérables
- Conséquences sociales de la loi DDADUE du 9 Mars 2023
- L'entrée en vigueur du dispositif de la présomption de démission
- Brèves
- Jurisprudences :
 - Renouvellement de la période d'essai : l'accord implicite est possible
 - Pratiquer une activité sportive durant un arrêt maladie n'est pas forcément déloyal

Nos équipes restent à votre disposition pour vous accompagner au mieux dans votre gestion sociale et RH.

Le Service Social - RH

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE	3
ARTICLE 2 – SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE : NOUVELLES MODALITÉS DE COLLECTE.....	5
ARTICLE 3 – DOETH : À RÉALISER SUR LA DSN D'AVRIL 2023.....	7
ARTICLE 4 – FORFAIT JOUR : UNE NOUVELLE JURISPRUDENCE RAPPELLE L'IMPORTANCE DE SÉCURISER LE DISPOSITIF AU SEIN DES ENTREPRISES.....	8
ARTICLE 5 – LE NET SOCIAL : UNE NOUVELLE RUBRIQUE OBLIGATOIRE SUR LES BULLETINS DE PAIE DÈS JUILLET 2023.....	12
ARTICLE 6 – RENFORCEMENT DE SANCTIONS EN CAS D'OUTRAGE SEXISTE – LOI N° 2023-22 DU 24 JANVIER 2023.....	14
ARTICLE 7 – UNE SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE L'ARRÊT CARDIAQUE POUR LES SALARIÉS PARTANT À LA RETRAITE	15
ARTICLE 8 – FIN DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES PERSONNES VULNÉRABLES	16
ARTICLE 9 – CONSÉQUENCES SOCIALES DES DISPOSITIONS D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UE.....	17
ARTICLE 10 – L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE.....	19
BRÈVES.....	21
JURISPRUDENCES.....	21

ARTICLE 1 – PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

En cours de négociation depuis plusieurs mois, les syndicats et le patronat sont enfin parvenus à élaborer un projet d'accord interprofessionnel (ANI) comportant 36 articles **ayant pour objectifs de généraliser, améliorer et faciliter le partage de la valeur dans les entreprises de toutes tailles.**

Les négociations entre les partenaires sociaux se sont structurées autour de trois axes donnés par le Gouvernement :

- Généraliser le partage de la valeur pour tous les salariés ;
- Améliorer l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur ;
- Orienter l'épargne salariale vers les investissements responsables et solidaires (ISR), l'économie productive et la transition écologique.

Quelles en sont les principales dispositions ?

1. Généraliser les dispositifs d'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises :

Deux dispositifs expérimentaux seront mis en œuvre pour une durée de 5 ans :

- **Encourager et faciliter la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés par la négociation collective :**

Les organisations d'employeurs et de salariés vont devoir ouvrir dans chaque branche professionnelle **avant le 30 juin 2024**, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés **un dispositif de participation facultatif, dont la formule pourra déroger à la formule légale.**

Ce dispositif de branche pourra être mis en place par accord collectif ou par décision unilatérale. Les entreprises pourront également par accord collectif mettre en place une autre formule de calcul dérogatoire. Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation ne pourront bénéficier de cette disposition qu'en renégociant un nouvel accord.

- Généraliser des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés :

À compter du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 salariés ou plus et de moins de 50 salariés devront mettre en place au moins **un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER)** dès lors qu'elles remplissent les conditions suivantes :

- Être constituées sous forme de société,
- **Réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives,**
- Ne pas être couvertes par un dispositif de partage de la valeur au moment où la condition du bénéfice fiscal est remplie.

Pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives, seront prises en compte les années antérieures à la date d'entrée en vigueur, soit les années 2022, 2023 et 2024.

2. Améliorer le partage de la valeur :

L'objectif des partenaires sociaux est d'avoir **un partage de la valeur plus équitable.**

Pour ce faire, ils envisagent **la modification du cadre juridique de la PPV** en instaurant les mesures suivantes :

- La possibilité d'accorder aux plus deux primes de partage de la valeur (PPV) chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus (plafond d'exonération de 3000€ ou 6000€ selon les cas, versement possible 4 fois par an avec au maximum une fois par trimestre) ;
- La possibilité de placer la PPV dans un PEE ou un PER s'il en existe dans l'entreprise ;
- La pérennisation à compter du 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises de moins de 50 salariés du régime social et fiscal actuel.

Les partenaires sociaux souhaitent également **un meilleur partage des résultats exceptionnels.**

L'accord prévoit l'obligation de négocier dans les entreprises d'au moins 50 salariés sur la prise en compte des résultats exceptionnels.

Dans ces entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place la participation, les négociations sur la participation et/ou l'intéressement devront également porter sur l'insertion d'une clause spécifique en cas de résultats exceptionnels, cette notion étant définie par l'employeur.

Les partenaires sociaux suggèrent deux modalités de prise en compte de ces résultats exceptionnels :

- **Soit le versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement** dont les modalités (formule de calcul, temporalité, bénéficiaires, etc.) seront définies par un accord ;
- **Soit le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur** (participation, intéressement, PPV, abondement au PEE ou au PER, etc.).

3. Orienter l'épargne salariale vers les investissements responsables et solidaires :

Trois nouveaux cas de déblocage anticipé du plan d'épargne entreprise, en rapport avec les investissements responsables et solidaires, sont prévus par l'ANI :

- Les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principales ;
- L'acquisition d'un véhicule dit « propre » ;
- Les dépenses engagées en tant que proche aidant.

À NOTER : Les mesures ci-dessus exposées ne sont pas encore effectives. Pour entrer en vigueur, cet ANI devra faire l'objet d'une extension par le Ministère du travail et certaines mesures devront également être transposées par une loi et/ou des décrets. À suivre...

ARTICLE 2 – SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE : NOUVELLES MODALITÉS DE COLLECTE

Pour rappel, la loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 5 Septembre 2028 est venue réformer le financement de l'apprentissage (Ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021).

La taxe d'apprentissage (taux global de 0,68% hors Alsace-Moselle) vise à favoriser un accès égal à l'apprentissage et contribue au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage.

Elle est constituée de deux parts :

- **Une part principale qui finance les formations par apprentissage à hauteur de 0,59 % ;**
- **Un solde qui finance le développement des formations initiales technologiques et professionnelles (hors apprentissage) et l'insertion professionnelle, à hauteur de 0,09 %.**

Dans le cadre du transfert du recouvrement de la taxe d'apprentissage à l'URSSAF depuis le 1^{er} Janvier 2022, les principaux changements sont les suivants ;

- Le découvrement de la taxe d'apprentissage se fait désormais couvrement de la taxe d'apprentissage se fait désormais en DSN selon le même calendrier ;
- La déclaration et le règlement de la part principal sont désormais mensuels ou trimestriels, au même titre que les cotisations sociales ;
- Le solde de la taxe d'apprentissage est recouvré annuellement, en exercice décalé. La première collecte de l'URSSAF concernera la masse salariale 2022, **sur la DSN d'avril 2023** (exigible le 5 ou 15 mai)

Pour rappel et conformément aux modalités prévues par le Code du travail, les employeurs peuvent déduire, le cas échéant du reliquat de la taxe d'apprentissage :

- Les subventions versées en nature directement aux CFA sous formes d'équipements et de fourniture conformes aux exigences de la formation proposée (article L6242-4 du code du travail) ;
- La déduction de la créance « alternant » réservée aux entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent, au titre d'une année, le seuil d'affectif de 5% de salariés apprentis et Cifre.

Désignation et répartition du solde de la taxe d'apprentissage vers les organismes habilités

Le solde de la taxe d'apprentissage sera reversé par l'URSSAF à la Caisse des dépôts et consignations.

Une plateforme de répartition appelée SOLTéA sera mise à disposition des employeurs par la Caisse des dépôts et consignations, pour que ceux-ci désignent les établissements destinataires du solde de la taxe d'apprentissage.

Après désignation des bénéficiaires sur la plateforme SOLTéA, la Caisse des dépôts versera les fonds aux organismes habilités.

La plateforme SOLTéA sera accessible à compter de la fin du premier semestre 2023, et permettra aux employeurs de :

- Choisir les établissements bénéficiaires, leurs composantes ou les formations auxquelles les employeurs souhaitent affecter le solde de la taxe d'apprentissage ;
- Suivre les virements qui seront effectués par la Caisse de dépôts et consignations à l'attention des établissements bénéficiaires.

Les virements opérés par la Caisse des dépôts et consignations conformément aux choix des employeurs seront effectués :

- Le 15 juillet 2023 pour les employeurs ayant effectué leurs choix de répartition entre la fin du premier semestre 2023 et début juillet 2023 ;
- 15 septembre 2023 pour les employeurs qui n'auraient pas finalisé leurs choix avant début juillet 2023.

Un virement complémentaire sera effectué le 15 octobre 2023 pour répartir les crédits des employeurs n'ayant exprimé aucun vœu d'affectation. Les fonds non répartis par les entreprises seront affectés aux établissements bénéficiaires selon les critères légaux en vigueur.

En résumé, les 3 étapes à retenir :



ARTICLE 3 – DOETH : À RÉALISER SUR LA DSN D'AVRIL 2023

Pour rappel, toute entreprise de droit privé, quel que soit son effectif, doit déclarer **mensuellement** via la DSN le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie.

En outre, les sociétés dépassant le seuil d'effectif de 20 salariés entrent dans la catégorie des entreprises concernées par l'obligation d'embaucher des personnes handicapées à la hauteur de 6% de leur effectif.

Elles doivent déclarer **annuellement** le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé. En absence de déclaration ou du respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), l'employeur est tenu de verser une contribution financière de compensation.

A NOTER : Les entreprises composées de multiples établissements doivent intégrer les effectifs de ces établissements à ceux du siège social et effectuer une déclaration commune. De plus, l'OETH s'applique à la somme des effectifs de tous les établissements faisant partie de l'entreprise. Ces règles sont en vigueur depuis 2020.

Comme l'année dernière, les entreprises ont en 2023 deux mois de plus pour effectuer leur DOETH au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2022.

Ainsi, **la DOETH et le paiement de la contribution due par les employeurs de 20 salariés et plus qui ne rempliraient pas leur OETH** seront à réaliser auprès de l'URSSAF ou la MSA sur la DSN d'avril 2023, exigible le 5 ou le 15 mai 2023.

Nous vous rappelons que pour calculer cette déclaration d'emploi, l'URSSAF (ou la MSA) transmet différentes informations récoltées sur la base des déclarations mensuelles de l'année concernée :

- L'effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières ;
- L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés par l'entreprise au titre de l'OETH de l'année ;
- Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'OETH de l'année devant être employés par l'entreprise ;
- L'effectif d'assujettissement à l'OETH, moyen annuel ou effectifs permanents conformément à l'article D5212-1 du Code du Travail.

Ces informations au titre de l'exercice annuel 2022 ont dû être transmises par les URSSAF/MSA **avant le 15 mars 2023**.

ARTICLE 4 – FORFAIT JOUR : UNE NOUVELLE JURISPRUDENCE RAPPELLE L'IMPORTANCE DE SÉCURISER LE DISPOSITIF AU SEIN DES ENTREPRISES

Depuis plusieurs années, la Cour de cassation effectue un contrôle minutieux des dispositions conventionnelles concernant les forfaits-jour (ou « forfaits en jour »). Elle a ainsi invalidé de nombreux accords de branche lorsqu'ils n'offraient pas de garanties suffisantes relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La validité des conventions individuelles de forfait-jours conclues sur la base des accords pourrait dès lors être remise en question. Le risque principal étant la demande par le salarié d'un rappel de versement pour toutes les heures supplémentaires effectuées dans une limite des trois dernières années.

Le 14 décembre 2022, la Convention Collective des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1617) a également vu invalider son accord de branche forfait-jours sur ce fondement. Selon les juges du droit, l'accord de branches ne présentait pas de garanties suffisantes pour la protection de la santé et de la sécurité des salariés sous convention de forfait-jours.

Cette décision n'est pas inédite mais elle emporte des conséquences sociales importantes pour ce secteur d'activité.

Pour rappel un contrôle strict de la Cour de cassation

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ([article L3121-64 du code du travail](#)).

Le contrôle judiciaire du contenu de l'accord collectif de branche, essentiellement basé sur le principe précédemment exposé, s'est développé dès 2011, avec la vérification que ledit accord contienne véritablement des stipulations assurant « *la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos* ».

Dès lors, de nombreux accords collectifs de branche ont fait l'objet de contrôles, ayant pour conséquence la nullité de la convention de forfait en jours. Le contentieux sur ce sujet s'est donc particulièrement développé, et ce dans tous les secteurs d'activités.

Parmi les nombreuses dispositions conventionnelles de branche, seuls deux accords ont été jugés conformes à ces exigences :

- L'accord du 28 juillet 1998 de la convention collective de la Métallurgie,
- L'accord du 29 mai 2001 de la convention collective de la Banque.

A l'inverse, et depuis 2011, pas moins de 18 accords de branche relatifs au forfait-jours ont pu être invalidés.

Certaines conventions collectives ont pu apporter un avenant correctif à ces décisions, nécessitant d'adapter éventuellement les conventions individuelles de forfait-jours signées avec les salariés, notamment :

- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC) ;
- Commerces de gros,
- Hôtels, cafés, restaurants (HCR),
- Import-Export,
- Immobilier...

Cependant, d'autres branches n'ont toujours pas apporté d'avenants rectificatifs, nécessitant des actions correctives au sein des entreprises et associations concernées pour pouvoir maintenir ou mettre en place des conventions individuelles de forfait-jours conformes aux exigences légales :

- Bricolage,
- Hospitalisation privée à but lucratif,
- Industrie de l'habillement,
- Industries chimiques...

Le 14 décembre dernier, c'était donc au tour de l'accord de branche relatif au forfait-jours de la Convention Collective des commerces de détail non alimentaires de se voir retoquer par la Cour de cassation.

La nullité de la convention de forfait-jours issue de l'accord de branche de la Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires
Décision de la chambre sociale de la Cour de cassation : Cass. soc., 14 décembre 2022, n°20-20.572, FS-B

Un salarié, dont la relation de travail est soumise à la Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 9 mai 2012, signe une convention de forfait annuel en jours par avenant à son contrat de travail.

Ce salarié saisit la juridiction prud'homale afin de solliciter l'inopposabilité de la convention de forfait en jours. La Cour d'appel déboute le salarié de sa demande tendant à reconnaître la nullité de la convention de forfait annuel en jours.

La Haute juridiction casse toutefois la décision des juges du fond. Aux yeux des juges du droit, l'article 3.2.1. de l'accord du 5 septembre 2003 de l'accord de branche du 9 mai 2012 se borne à prévoir :

- Un décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris établi mensuellement par l'intéressé (*les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-jours de repos pris et ceux restant à prendre*) ;
- Le suivi de l'organisation du travail ;
- Le contrôle des jours effectué, soit au moyen d'un système automatisé, soit d'un document auto-déclaratif (*le document signé par le salarié et par l'employeur est conservé par ce dernier pendant trois ans et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail*).

Par ces éléments, la chambre sociale de la Cour de Cassation conclut que l'accord de branche :

- N'institue pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de **remédier en temps utile à une charge de travail** éventuellement incompatible avec une durée raisonnable,
- N'est **pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables** et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

La convention individuelle de forfait en jours, basée sur l'accord collectif de branche, a donc été jugée nulle. *La simple auto-déclaration des jours travaillés par les cadres ne suffirait pas à déduire que le temps de travail est raisonnable en pratique.*

Les conséquences et solutions à apporter à cette décision

Toute convention individuelle de forfait en jours qui reprendrait pleinement les dispositions de l'accord de branche **de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires** est aujourd'hui sujette à une invalidation en cas de contentieux.

Une convention de forfait en jours nulle est réputée n'avoir jamais existé. Ainsi, les règles de droit commun concernant la durée du travail s'appliquent de manière rétroactive. Le salarié pourrait alors justement réclamer :

- Le règlement d'heures supplémentaires majorées s'il a travaillé au-delà de la durée légale (*à condition que la preuve en soit apportée*) ;
- Les contreparties obligatoires en repos...

Il est à noter que l'employeur peut, quant à lui, solliciter le remboursement des jours de repos supplémentaires dont le salarié a bénéficié en application de la convention de forfait-jours annulée (Ch. Sociale, 6 janvier 2021, n° 17-28.234).

Ainsi, deux solutions peuvent être envisagées :

1. L'adoption d'un accord d'entreprise

Afin de sécuriser pleinement les accords de branche qui font défaut, et qui pourraient faire défaut, il peut être utile de conclure directement des accords d'entreprise sur ce sujet, incorporant les préconisations indiquées au sein de cet article concernant le suivi de la charge de travail.

2. L'adaptation de la partie « *suivi de la charge de travail et des temps de repos* » au sein des conventions individuelles de forfait-jours

Le législateur est intervenu le 8 août 2016, dans le cadre de la « loi Travail ». L'objectif légal a été de contenir le contentieux en nullité des conventions de forfait, en permettant aux entreprises, par référence à **l'article 3121-65 du Code du travail**, de justifier du respect dans les faits du suivi de la charge de travail et des temps de repos.

Il s'agit alors d'incorporer au sein des conventions individuelles de forfait-jours, au-delà du contenu de l'accord collectif de branche, des mesures supplémentaires sur le suivi de la charge de travail et des temps de repos, pour compléter les éventuelles carences de l'accord présent au sein de la convention collective.

On peut ainsi prendre du recul sur cette décision et encourager chaque employeur à :

- Vérifier le contenu des accords collectifs d'entreprise et des conventions individuelles de forfait en jours, principalement à propos des mesures de suivi de la charge de travail, au vu des exigences de la Cour de Cassation (*un décompte du temps de travail visé de manière hebdomadaire et non mensuelle ? Une meilleure planification des tâches confiées ?*) ;
- Continuer à invoquer les dispositions de l'article L. 3121-65 du Code du travail précité, tout en faisant évoluer la pratique du suivi effectif et régulier de la charge de travail tel que précité.

Ainsi, au regard des contestations quasi-systématiques des conventions de forfait en jours, on ne saurait trop conseiller aux employeurs de se saisir du sujet et de venir définir une stratégie afin de gagner en sécurité juridique.

ARTICLE 5 – LE NET SOCIAL : UNE NOUVELLE RUBRIQUE OBLIGATOIRE SUR LES BULLETINS DE PAIE DÈS JUILLET 2023

Un arrêté du 31 janvier 2023 est venu modifier les dispositions de l'arrêté du 25 février 2016 qui fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie.

Les dispositions de cet arrêté nous obligent :

- **À intégrer une nouvelle rubrique, le « montant net social »**, qui devra figurer sur les bulletins de paie édités à compter du 1^{er} juillet 2023 et être transmise via la DSN à partir de 2024.
- **À mettre en place un nouveau modèle avec une structure renouvelée**, permettant de faciliter la compréhension du bulletin de paie à compter du 1^{er} janvier 2025 ; une période d'adaptation sera accordée du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024.

Pourquoi avoir instauré le net social ?

Le montant du net social vise à identifier sur le bulletin de paie le revenu de référence que les assurés sociaux doivent prendre au titre de leurs revenus salariés pour le droit ou le calcul de certaines prestations (ex : RSA, prime d'activité dans un premier temps).

Comment calculer le montant du net social ?

Le montant du net social est égal à **la différence entre** :

- d'une part, **la totalité des montants correspondant aux sommes, ainsi qu'aux avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail**, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, ainsi qu'aux sommes destinées à compenser la perte de revenu d'activité, versées sous quelque forme que ce soit et quelle qu'en soit la dénomination, à l'exception des indemnités journalières de la sécurité sociale lorsque l'employeur est subrogé de plein droit à l'assuré, ainsi que du financement des contributions patronales finançant les garanties frais de santé à caractère collectif et à adhésion obligatoire et du versement santé ;
- D'autre part, **le montant total des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié**.

Vous retrouverez, pour le calcul du montant net social, le détail des éléments de salaire à prendre en compte ainsi que la liste des cotisations et contributions à déduire sur le site suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-montant-net-social-sur-le-bulletin-de-paie-foire-aux-questions>

Entrée en vigueur des modifications

L'affichage du « Montant net social » sur une ligne dédiée du bulletin de paye sera obligatoire à partir de juillet 2023.

Le nouveau modèle sera applicable à tous les bulletins de paye édités à compter du 1^{er} juillet 2023.

Cependant, de juillet 2023 à la fin 2024, à titre transitoire, il sera possible d'utiliser un modèle adapté, dérivé du modèle actuel sur lequel il sera simplement ajouté « Montant net social » après les rubriques indiquant les cotisations sociales.

À compter du 1^{er} janvier 2025, un nouveau modèle pérenne, harmonisé pour l'ensemble des salariés et intégrant l'ensemble des modifications figurant dans l'arrêté du 31 janvier 2023 sera obligatoire.

Dans ce nouveau modèle, il est annoncé que les rubriques seront hiérarchisées, et les libellés, rendus plus lisibles afin de faciliter la compréhension des bulletins de paie.

La rubrique « exonérations et allègements de cotisations » sera renommée et précisée.

À noter : Certaines informations superflues seront supprimées comme la mention « dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie » ou encore le montant total des « allègements de cotisations employeur » figurant en bas du bulletin de paie.

Vous pouvez retrouver ce modèle à l'article 1er de l'arrêté du 25 février 2016 modifié par l'arrêté du 31 janvier 2023.

ARTICLE 6 – RENFORCEMENT DE SANCTIONS EN CAS D'OUTRAGE SEXISTE – LOI N° 2023-22 DU 24 JANVIER 2023

Selon la loi du 3 août 2018, l'outrage sexiste est une « *infraction pénale qui se définit comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui :*

- *Soit porte atteinte à sa dignité, en raison de son caractère dégradant ou humiliant,*
- *Soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »*

L'outrage sera qualifié « d'aggravé » dans les cas suivants :

- Si les faits sont commis **par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;**
- S'ils sont commis **sur un mineur** ou **sur une personne dont la particulière vulnérabilité** due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur.

Pour remédier à la hausse des plaintes résultant d'agissements sexistes, l'article 14 de la loi n°2023-22 du 24 janvier 2023 vient requalifier la nature de l'infraction et renforcer les sanctions en cas d'outrage aggravé.

À compter du 1^{er} Avril 2023, l'outrage, s'il est qualifié d'outrage aggravé peut désormais être **qualifié de délit** et sera puni d'une amende de 3 750 €, avec possibilité d'une amende forfaitaire de 300 €.

De nouvelles sanctions telles que des peines de stage et de travail d'intérêt général peuvent également être appliquées.

Rappelons que l'outrage sexiste « simple » est quant à lui passible d'une contravention de 750 €.

Il est toutefois prévu qu'un décret vienne prochainement punir d'une contravention de 5^{ème} classe l'outrage sexiste « simple », soit une contravention pouvant aller jusqu'à 1 500 €.

À NOTER : Pour mémoire, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi travail, dispose que le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, doit désormais contenir, en plus des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel, des dispositions relatives aux agissements sexistes.

ARTICLE 7 – UNE SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE L'ARRÊT CARDIAQUE POUR LES SALARIÉS PARTANT À LA RETRAITE

Tout employeur doit proposer à ses salariés avant leur départ à la retraite une action de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

Cette obligation s'inscrit dans le cadre de la **loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020** visant à créer le statut de citoyen sauveteur, à lutter contre l'arrêt cardiaque et à sensibiliser aux gestes qui sauvent.

Depuis le 21 avril 2021, suite à la parution du décret, les salariés peuvent donc bénéficier, avant leur départ volontaire à la retraite, d'une telle action.

Un arrêté du 7 septembre 2022 publié le 22 janvier 2023 apporte des précisions sur le contenu de l'action à mener et les conditions de mise en place.

Proposée par l'employeur, cette sensibilisation permettra au salarié d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
- Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Cette sensibilisation (d'une durée de deux heures) se déroulera obligatoirement pendant l'horaire normal de travail.

Cette sensibilisation pourra être adaptée en fonction des acquis des salariés.

À NOTER : Les salariés qui justifient détenir un des certificats ou attestations suivants ne seront pas tenus de suivre cette sensibilisation :

- Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST) ;
- Certificat de prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1) ;
- Certificat de premiers secours en équipe de niveau 1 (PSE1) ou de niveau 2 (PSE2) ;
- Certificat d'acteur prévention secours du transport routier de voyageurs (APS TRV) ;
- Certificat d'acteur prévention secours-aide et soin à domicile (APS-ASD) ;
- Attestation de formation aux gestes et aux soins d'urgences de niveau 1 (AFGSU1) ou de niveau 2 (AFGSU2) ;
- Attestation de sensibilisation aux « gestes qui sauvent » (GQS) ;

Certificat ou attestation de formateurs de formateurs ou de formateurs pour l'une des formations ou sensibilisations précitées.

Ces certificats ou attestations devront être en cours de validité ou dater de moins de 10 ans au moment du départ de l'entreprise.

Dans ce cas, l'employeur devra transmettre aux salariés concernés par tout moyen une information sur l'importance de maintenir à jour leurs compétences.

ARTICLE 8 – FIN DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES PERSONNES VULNÉRABLES

Le dispositif de placement en activité partielle des salariés contraints de rester chez eux en raison de leur vulnérabilité au Covid-19 et dans l'incapacité de pouvoir travailler à distance, mis en place dans le cadre de la crise sanitaire depuis le 1er mai 2020 **a officiellement pris fin le 31 janvier 2023, avec une tolérance possible jusqu'au 28 février 2023 selon le Ministère de la Santé.**

C'est dans ce contexte **d'extinction du dispositif** que le Ministère du Travail a précisé les **modalités de retour** des salariés vulnérables sur le lieu de travail, dans une mise à jour de ses questions/réponses datée du 22 février 2023.

L'Administration précise l'accompagnement qui doit être mis en place pour les personnes éloignées du travail depuis une longue période et les aménagements éventuels à envisager pour leur protection.

Ainsi, ce retour en entreprise doit faire l'objet d'une **attention particulière de la part de l'employeur, ce dernier étant responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.**

À ce titre, il doit, dans le cadre d'un échange avec le salarié concerné et de préférence en lien avec un professionnel de santé au travail, prévoir les **mesures utiles pour assurer sa protection** sur site.

Le document propose différentes mesures, qui peuvent être notamment :

- La mise à disposition d'un **bureau individuel** ou, si ce n'est pas possible, l'aménagement de l'espace de travail pour éviter la promiscuité ;
- **L'adaptation des horaires** pour éviter les heures de pointe ou, si ce n'est pas possible, la prise en charge de modes de transports individuels ;
- La vigilance sur le **port du masque** et le respect des **gestes barrières** dans les salles de réunion ou les autres **espaces confinés** où se trouve l'intéressé ;
- **L'aménagement d'un accès aux espaces de restauration collectifs** permettant le respect des gestes barrière ou, si ce n'est pas possible, la recherche de solutions alternatives.

Si le poste de travail le permet, l'Administration rappelle que le recours au **télétravail** est également une **option possible**, sur la base d'un accord entre l'employeur et l'intéressé.

À NOTER : En application de l'article L 6315-1 du Code du travail, un entretien professionnel de retour est obligatoire pour tout salarié après une longue absence. Les absences concernées sont en principe : le congé de **maternité**, le congé parental d'éducation, le congé de proche aidant, le congé d'adoption, le congé sabbatique, **l'arrêt de travail** pour longue maladie, le mandat syndical.

Bien que l'arrêt pour salarié vulnérable ne soit pas expressément cité, il sera souhaitable de réaliser un entretien de « ré-accueil », de façon à faciliter la réintégration du salarié au sein des équipes.

ARTICLE 9 – CONSÉQUENCES SOCIALES DES DISPOSITIONS D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UE

La loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, publiée au Journal officiel du 10 mars 2023, transpose des directives européennes dans le droit national. Vous trouverez ci-dessus les principales mesures impactant le droit du travail ainsi que leur date d'entrée en vigueur.

Nature de la mesure	Date d'entrée en vigueur
<u>Informations obligatoires à fournir aux salariés :</u> Extension de la liste des informations relatives à la relation de travail à transmettre au salarié lors de son embauche <i>À noter ces dispositions ne s'appliquent pas aux emplois dont la durée de travail n'excède pas trois heures (contre huit jusqu'à présent) par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines et pour lesquels l'employeur et le salarié utilisent le chèque emploi-service universel ; ou lorsque l'employeur recourt au « guichet unique du spectacle occasionnel » (Guso) pour l'emploi occasionnel d'un intermittent du spectacle.</i>	À compter de la publication d'un décret Les informations doivent être données : - d'office, dès la publication du décret, aux salariés embauchés à compter du 9 mars 2023 ; - sur demande, à compter de la publication du décret, pour les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution le 9 mars 2023
<u>Limitation des périodes d'essai longues :</u> Suppression de la possibilité pour les accords de branches conclus avant le 25 juin 2008 de prévoir des durées de périodes d'essai supérieures aux maxima fixées par l'article L.1221-21 du code du travail.	6 mois après la promulgation de la loi, soit le 9 septembre 2023

<u>Intégration des salariés CDD :</u> Information des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise pour les salariés temporaires (CDD ou intérim) bénéficiant de plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, qui en font la demande à l'employeur.	À compter de la publication d'un décret
<u>Congé parental d'éducation</u> Condition d'ancienneté pour bénéficier du congé parental d'éducation appréciée au jour de la demande de congé, et non au jour de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant. La durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté. Le salarié conserve ainsi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.	Le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 11 mars 2023
<u>Congé de présence parentale</u> Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé	Le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 11 mars 2023
<u>Congé de paternité et d'accueil de l'enfant</u> La durée du congé paternité/d'accueil de l'enfant est assimilée à une présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation entre salariés. Le congé de paternité/accueil de l'enfant est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve ainsi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.	Le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 11 mars 2023
<u>Congé de proche aidant et congé de solidarité familiale</u> Le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale sont étendus aux salariés du particulier employeur.	Le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 11 mars 2023

ARTICLE 10 – L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

La présomption de démission lorsqu'un salarié abandonne volontairement son poste, instituée par la loi « Marché du travail » (présentée dans la lettre sociale du mois de janvier 2023), entre en vigueur à compter du 19 avril 2023, avec la publication du décret 2023-275 du 17-4-2023, venant en déterminer les modalités d'application. Ce décret a été complété par un questions-réponses du ministère du travail.

Le délai minimum laissé au salarié pour justifier de son absence ou reprendre son poste de travail est désormais précisé

À titre de rappel, selon les termes du nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail, le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'issue de ce délai.

La lettre de mise en demeure doit être envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

Le décret du 17 avril 2023 précise que la lettre de mise en demeure doit fixer un délai, laissé au salarié pour reprendre son poste de travail ou justifier son absence, qui ne peut être inférieur à 15 jours (calendaires à compter de la présentation de la lettre selon le Q/R du ministère du travail). A l'expiration de ce délai, le salarié est présumé démissionnaire.

Précisions sur le contenu de la mise en demeure :

Au-delà du **délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste**, l'employeur doit également **demander la raison de l'absence** du salarié afin de recueillir la justification de cette absence.

L'employeur doit également mentionner que passé le délai fixé par ses soins, **faute pour le salarié d'avoir repris son poste, ce dernier sera présumé démissionnaire**. Il peut également préciser qu'il n'ouvrira de ce fait pas droit aux allocations de l'assurance chômage.

Il est également recommandé que l'employeur précise dans la mise en demeure que le salarié qui ne reprendrait pas son poste au plus tard à la date fixée est redevable d'un préavis, et ainsi qu'il prévoit l'organisation de l'exécution de ce préavis.

Une nécessaire réponse du salarié à la mise en demeure en cas de motif légitime

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, il doit indiquer le motif qu'il invoque dans une réponse à la mise en demeure de l'employeur.

Le décret du 17 avril 2023 liste, de façon non exhaustive, des motifs légitimes de nature à faire obstacle à une présomption de démission : raisons médicales, exercice du droit de retrait, exercice du droit de grève.

Précisions sur les conséquences de la présomption de démission

La rupture du contrat de travail dans le cadre d'une présomption de démission se fait, selon le ministère du travail, dans les respects des règles de droit commun relatives au préavis en cas de démission.

Le préavis de démission commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié en abandon de poste.

L'indemnité compensatrice de préavis n'aura pas à être versée si :

- Le salarié n'effectue pas le préavis en ne se présentant pas à son poste de travail
- Les parties souhaitent, d'un commun accord, que le préavis ne soit pas exécuté.

Dans cette situation d'abandon de poste, il n'y a donc aucun intérêt pour l'employeur de dispenser le salarié d'exécuter son préavis, sans l'accord de ce dernier.

À l'issue de la rupture du contrat de travail, l'employeur enregistrera le motif « démission » comme motif de rupture du contrat de travail sur l'attestation Pôle emploi, ce qui ne permet pas, sauf cas exceptionnels, au salarié de bénéficier de l'allocation chômage.

À noter : pour rappel, bien que le licenciement pour faute selon le ministère du travail n'ait plus vocation à être utilisé en cas d'abandon de poste, peut toujours être retenu par l'employeur, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire et ce, dans l'attente de précisions apportées par la jurisprudence.

BRÈVES

À compter du **1^{er} mai 2023**, le taux horaire du SMIC passe à **11,52 euros bruts**, soit 1747,20 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

À compter du 1^{er} mai 2023, le minimum garanti est de 4,10 euros.

Ces évolutions sont issues de l'arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance.

JURISPRUDENCES

Renouvellement de la période d'essai : l'accord implicite est possible

Cour de cassation, Chambre sociale, Pourvoi n° 21 13 699 du 25 janvier 2023

Le renouvellement de la période d'essai suppose que plusieurs conditions soient respectées :

- Il doit être prévu par la convention collective applicable ou un accord de branche étendu ;
- La possibilité de renouvellement doit être stipulée dans le contrat de travail ;
- Le renouvellement doit être accepté par le salarié.

Cette troisième condition a déjà fait l'objet de précision par les juges. L'acceptation doit être claire et non équivoque, la simple signature du salarié sur le courrier de renouvellement ne suffisant pas à caractériser son accord. La mention manuscrite « Bon pour accord » ou « Bon pour renouvellement » apposée par le salarié sur le courrier de renouvellement est en principe indispensable pour caractériser l'acceptation du renouvellement de l'essai.

Toutefois à défaut d'une telle mention, l'employeur peut-il présenter d'autres éléments prouvant l'acceptation du salarié ?

Les faits :

Un salarié dont le contrat de travail prévoit une période d'essai de trois mois renouvelables une fois appose sa signature, sans autre mention, sur la lettre remise par l'employeur lui proposant le renouvellement de sa période d'essai.

L'employeur notifie au salarié la fin de sa période d'essai avec un délai de prévenance et une dispense d'exécution de celui-ci.

Le salarié saisit la justice estimant ne pas avoir accepté de façon claire et non équivoque le renouvellement de la période d'essai, entraînant ainsi la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La position des juges :

La Cour d'Appel puis la Cour de cassation ont rejeté sa demande. En effet **il ressortait des échanges de courriels et d'une attestation du recruteur que le salarié avait manifesté sa volonté de manière claire et non équivoque d'accepter le renouvellement de sa période d'essai.**

Dans ces courriels, le salarié indiquait à des recruteurs que sa période d'essai avait été prolongée et qu'il était en recherche d'emploi.

En cas de contentieux, en l'absence de mention expresse du salarié de son accord au renouvellement de sa période d'essai, l'employeur aura la possibilité de démontrer l'accord du salarié par d'autres moyens.

Toutefois, malgré cet assouplissement de la jurisprudence et afin d'éviter tout contentieux, il est recommandé lors de la remise de la lettre de renouvellement de prévoir une mention expresse du salarié en addition à sa signature du type « bon pour accord » ou « bon pour renouvellement »).

Pratiquer une activité sportive durant un arrêt maladie n'est pas forcément déloyal

Cour de cassation, Chambre sociale, Pourvoi n° 21-20.256 du 1er février 2023

L'exercice par un salarié d'une activité sportive durant son arrêt maladie, sans que son état de santé ne se soit aggravé, peut-il légitimer son licenciement au motif d'un manquement à l'obligation de loyauté causant préjudice à son employeur ?

La Chambre sociale, dans un arrêt du 1er février 2023, répond pour la première fois, à la question de savoir si le préjudice causé ou non à l'employeur peut résulter :

- D'une part, de la pratique d'activité sportive par son salarié en arrêt maladie ; pratique qui aurait engendré l'aggravation de son état de santé ou le prolongement de l'arrêt ;
- D'autre part, par le fait pour l'employeur d'avoir maintenu le salaire durant l'arrêt.

De principe, le fait d'invoquer un manquement à l'obligation de loyauté suppose nécessairement un préjudice causé à l'employeur.

L'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie ne constitue pas en soi un manquement à l'obligation de loyauté qui incombe au salarié, y compris pendant toute la durée de son arrêt.

Pour constituer un tel manquement et justifier le licenciement, cette activité doit avoir causé un **préjudice** à l'employeur ou à l'entreprise.

Le manquement à l'obligation de loyauté entraînant un préjudice pour l'employeur serait par exemple caractérisé dans le cas d'un salarié qui, pendant un arrêt maladie, exercerait une activité pour le compte d'une société concurrente de celle de l'employeur ou une activité concurrente pour son propre compte en cas de démarchage des clients de l'employeur.

En l'espèce, le salarié durant ses arrêts de travail a participé à plusieurs **compétitions de badminton**. L'employeur licencie ce dernier en raison d'un **manquement à son obligation de loyauté** envers son employeur. Estimant ne pas avoir manqué à cette obligation, l'ancien salarié saisit la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement.

La cour d'appel a jugé ce dernier sans cause réelle et sérieuse au motif que **la participation régulière du salarié à des compétitions de badminton pendant ses arrêts maladie n'avait causé aucun préjudice à l'employeur**.

L'employeur se pourvoit ainsi en cassation.

A la question : le préjudice peut-il résulter du paiement intégral du salaire pendant l'arrêt maladie ? NON

L'employeur fait d'une part valoir que, lorsque ce dernier assure la couverture des risques maladie, accident du travail et maladie professionnelle de ses salariés dans le cadre d'un régime spécifique de prévoyance, la participation du salarié pendant un arrêt de travail intégralement rémunéré par l'employeur, à des activités non autorisées et manifestement incompatibles avec l'incapacité de travail à l'origine de son arrêt maladie, constitue un manquement du salarié à son obligation de loyauté. Le préjudice économique et financier en résultant pour l'employeur pourrait ainsi justifier son licenciement.

La Cour de cassation rejette cet argument au motif que **le préjudice pour l'employeur ne saurait résulter du seul maintien intégral du salaire**, en conséquence de l'arrêt de travail, assumé par l'employeur qui **assure lui-même le risque maladie** de ses salariés.

... mais le préjudice peut-il découler de l'aggravation de l'état de santé du salarié du fait de l'activité exercée durant l'arrêt ? NON

L'employeur fait également valoir, que l'exercice par le salarié pendant l'arrêt de travail d'une activité physique manifestement incompatible avec l'incapacité de travail à l'origine de cet arrêt est susceptible d'aggraver son état de santé ou peut aussi laisser penser qu'en réalité, le salarié a recouvert toutes ses facultés de santé. Pour l'employeur, cette situation constitue nécessairement un acte de déloyauté du salarié, source d'un préjudice notamment économique.

La Cour de Cassation répond par la négative également à cet argument.

Les Magistrats approuvent la décision rendue par la Cour d'Appel selon laquelle le licenciement du salarié s'avérerait sans cause réelle et sérieuse. La Cour de Cassation en conclut que le salarié n'avait pas commis la faute grave qui lui était reproché, au motif que l'aggravation de l'état de santé par la pratique sportive comme le préjudice causé à l'employeur n'avaient à aucun moment été démontrés.

Cette décision nous rappelle que même si des circonstances de fait peuvent conduire les employeurs à estimer qu'un contrat de travail doit être rompu pour faute, la notion juridique de préjudice subi, démontrable et suffisant, doit également et impérativement être prise en compte avant d'entamer une procédure de licenciement disciplinaire.

N°69
Mai 2023



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

165, rue Marius et Ary Leblond - 97410 SAINT-PIERRE - LA RÉUNION

Tél : 0262 852 000

E-mail : contact@jhp.fr

www.jhp.fr

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL