



## Veille juridique - janvier 2023

### ZOOM sur

- ☞ *Le revirement de jurisprudence sur la faute inexcusable : le périmètre d'indemnisation d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est ENFIN élargi !*
- ☞ *La prime de partage de la valeur (PPV) : nouvelles précisions*
- ☞ *Les forfaits au titre des frais de télétravail ou engagés pour l'utilisation de NTIC revalorisés en 2023*
- ☞ *Opérations de délestage électrique : le recours à l'activité partielle possible selon le Ministère du Travail*

*Et toutes les dernières jurisprudences en relations individuelles et collectives...*





## Revirement de jurisprudence sur la faute inexcusable : le périmètre d'indemnisation d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est ENFIN élargi !

*Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 20-23.673 P+B et n° 21-23.947 P+B*

Par deux arrêts du 20 janvier 2023, la Cour de cassation revient sur la question de l'indemnisation pour faute inexcusable versée aux victimes de maladie professionnelle ou d'accident de travail.

Jusqu'alors, la Cour de cassation considérait que la rente versée par la Sécurité sociale couvrait à la fois la perte de gain professionnel, l'incapacité professionnelle et le **déficit fonctionnel permanent**. Par conséquent, les juridictions refusaient d'indemniser le déficit fonctionnel permanent, c'est à dire l'incapacité médicalement constatée après la consolidation de la maladie, cette incapacité occasionnant des troubles physiques et/ou psychiques.

Pour toute indemnité supplémentaire relative aux souffrances physiques et morales subies, les salariés victimes devaient apporter la preuve que leur préjudice n'était pas déjà indemnisé au titre de ce déficit fonctionnel permanent. Ce traitement était particulièrement inéquitable pour les victimes d'AT / MP (sur ce point, lire l'excellent rapport de Mmes KEIM-BAGOT et SERRE, [https://www.dialogue-social.fr/websites/dialogue-social/Lettre\\_d\\_information/2022/RR\\_accidents\\_du\\_travail\\_maladies\\_pro\\_serre\\_Keim-Bagot.pdf](https://www.dialogue-social.fr/websites/dialogue-social/Lettre_d_information/2022/RR_accidents_du_travail_maladies_pro_serre_Keim-Bagot.pdf)).

Suite aux contestations de la doctrine et de certains juges du fond, la Cour de cassation a enfin changé de position. Dans une espèce concernant deux salariés, décédés d'un cancer des poumons après avoir inhalé des poussières d'amiante dans le cadre de leur activité professionnelle, leurs ayants droit ont saisi la juridiction de sécurité sociale. Dans les deux espèces, les Cours d'appel ont reconnu la faute inexcusable. L'une des deux juridictions a accordé une réparation couvrant un champ plus large que celui prévu normalement par le code de la sécurité sociale et la jurisprudence en vigueur.

La question qui s'est posée était de savoir si les souffrances physiques et morales endurées par le malade « *après consolidation* » constituaient un préjudice personnel distinct qui devait être réparé de façon spécifique ou, à l'inverse, si ce préjudice était déjà indemnisé dans la rente prévue par le Code de la sécurité sociale.

**Par un revirement, la Cour de cassation accepte dorénavant que les victimes d'AT/MP obtiennent une réparation complémentaire pour les souffrances physiques et morales endurées après consolidation, sans qu'il soit besoin de prouver que la rente perçue ne couvre pas déjà ces souffrances.**

Par conséquent les victimes ou leurs ayants droit peuvent obtenir une réparation complémentaire pour les souffrances physiques et morales endurées après consolidation. Il n'est plus nécessaire de fournir la preuve que la rente ne couvre pas déjà ces souffrances.

**Il s'agit d'une évolution importante qui permettra aux victimes et à leurs ayants droit d'être enfin mieux indemnisés.**

## La prime de partage de la valeur (PPV) : nouvelles précisions

Depuis le 1er juillet 2022, la prime de partage de la valeur a remplacé la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Elle résulte de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (voir notre newsletter d'août 2022 sur le sujet).

La Direction de la Sécurité Sociale a diffusé le 10 octobre 2022 une nouvelle instruction relative au sort social de la prime, publiée dans le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) et mise à jour le 21 décembre.

### o **La PPV**

La PPV est exonérée de charges sociales dans la limite de 3 000 € par an et par salarié, cette limite pouvant être portée à 6 000 €. La prime n'est néanmoins pas exonérée d'impôt sur le revenu. Un accord ou une décision unilatérale de l'employeur doit définir les modalités de versement de cette prime.



Cette prime ne peut pas venir en substitution d'un élément de rémunération versé par l'employeur ou devenu obligatoire en application de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Elle ne peut pas non plus se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur au sein de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

### o **Les bénéficiaires**

Tous les salariés peuvent en bénéficier.

En ce qui concerne plus spécifiquement les salariés intérimaires, ils bénéficient de la prime dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice. L'instruction précise que l'entreprise utilisatrice qui verse la PPV à ses salariés doit communiquer à l'entreprise de travail temporaire : la décision unilatérale ou l'accord instituant la PPV, l'identité des salariés intérimaires concernés, le montant de la PPV pour chacun d'eux et la date de versement de la PPV à ses salariés permanents. Même si la condition de présence est appréciée au niveau de l'entreprise utilisatrice, la prime peut être versée de manière décalée par l'entreprise de travail temporaire, même après le 31 décembre 2023, mais avant le 29 février 2024 pour ouvrir droit aux exonérations. Sont ici visées les exonérations de CSG-CRDS, d'impôt sur le revenu et de taxe sur les salaires.

Les salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition d'entreprises utilisatrices peuvent également bénéficier d'une PPV dans les mêmes conditions que les salariés des entreprises de travail temporaire.

### o **Les critères de modulation pour le calcul de la PPV**

Le montant de la prime distribuée peut être librement fixé par l'employeur ou les signataires de l'accord. Il peut être uniforme ou peut être modulé selon les bénéficiaires.

Le montant peut être modulé entre les bénéficiaires en fonction de :

- la rémunération ;
- le niveau de classification ;
- l'ancienneté ;
- la durée de travail prévue au contrat ;
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée.

Un cumul de ces critères est également possible.

Si ces critères permettent à la prime de partage de la valeur d'être modulée, les salariés ne peuvent pas être exclus sur cette base.

Le BOSS du 21 décembre 2022 a précisé que :

*« Le critère de rémunération, de la durée de présence effective ou de la durée de travail s'apprécie sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime.*

*En revanche, le critère du niveau de classification et de l'ancienneté sont appréciés au moment du versement de la prime ».*

Ainsi, par exemple, en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel dans la période de 12 mois, cette évolution doit être prise en compte, tandis qu'en cas d'évolution de la classification au cours de la même période, seule la classification au moment du versement de la prime sera prise en compte.

#### *Précisions sur le critère de présence effective :*

Concernant le critère de la présence effective, la prime peut être modulée en fonction de la présence du salarié dans l'entreprise. La durée de présence peut être appréciée, au choix :

- en fonction de la présence effective du salarié dans l'entreprise ;
- dans les mêmes conditions que celles prévues pour le calcul du Smic pris en compte pour la réduction générale de cotisations patronales, c'est-à-dire en proportion de la durée du travail et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences.

Pour apprécier ce critère, doivent être assimilés à des périodes de présence effective les congés suivants : congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption et d'éducation des enfants.

#### *Précisions sur le critère d'ancienneté :*

Selon l'instruction, la possibilité de modulation du montant de la prime selon l'ancienneté ne peut conduire à des écarts « disproportionnés ».

L'instruction prend l'exemple d'une PPV mise en place au sein d'une entreprise pour un montant maximal de 2 500 euros et dont l'accord prévoit que son montant est modulé notamment en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise :

- les salariés validant une ancienneté d'au moins 10 ans perçoivent une prime de 2 500 euros ;
- les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 10 ans bénéficient d'une prime de 50 euros.

L'instruction conclut que les modalités de modulation en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise fixées par l'accord conduisent à des écarts de montant de prime *disproportionnés* avant combinaison avec d'autres critères de modulation comme le critère de présence. **L'intention du législateur n'étant pas respectée, ces primes ne bénéficient pas de l'exonération.**

À l'inverse, l'instruction fournit un autre exemple : une PPV est mise en place au sein d'une entreprise pour un montant maximal de 1 500 euros et l'accord prévoit que son montant est modulé en fonction de la durée de présence effective des salariés au sein de l'entreprise par rapport à la date de versement :

- les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 12 mois bénéficient de 100 % de la prime ;
- les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 6 mois bénéficient de 50 % de la prime ;
- les salariés présents dans l'entreprise depuis moins de 6 mois bénéficient de 25 % de la prime.

Dans cet exemple, l'instruction conclut que les modalités de modulation fixées par l'accord satisfont les règles prévues par la législation. La prime bénéficie donc des exonérations fiscales et sociales.

#### o *Les conséquences de la nouvelle instruction*

Cette instruction étant publiée quatre mois après l'adoption de la loi du 16 août 2022, une insécurité juridique s'installe, notamment pour les entreprises ayant déjà versé la PPV.

- Ces entreprises risquent-elles de voir leurs exonérations mises en cause ?
- Comment définir les notions « *d'écart disproportionné* » et « *d'intention du législateur* » ? Quels écarts sont-ils tolérés après application du critère d'ancienneté ?

Ces questions restent pour le moment sans réponse...

Nous restons à votre disposition pour examiner les critères d'octroi des PPV dans votre entreprise.

## Les forfaits au titre des frais de télétravail ou engagés pour l'utilisation de NTIC revalorisés en 2023

Le réseau des Urssaf a publié les valeurs 2023 des forfaits applicables pour les frais engagés au titre du télétravail ou pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).



Les forfaits applicables pour les frais engagés au titre du télétravail ou pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sont portés en 2023 :

- pour le télétravail, à 10,40 € par mois pour une journée de télétravail hebdomadaire ou à 2,60 € par jour de télétravail, dans la limite de 57,20 € par mois (contre, en 2022, 10 € par mois pour une journée de télétravail hebdomadaire ou 2,50 € par jour de télétravail, dans la limite de 55 € par mois) ;
- pour les frais engagés pour l'utilisation des outils issus des NTIC, à 52,20 € par mois s'ils sont justifiés par une raison professionnelle (contre, en 2022, 50 € par mois).

Cette revalorisation résulte de l'application de l'article 10 l'arrêté du 20 décembre 2002, lequel prévoit une revalorisation au 1er janvier de chaque année des indemnités forfaitaires, parmi lesquelles celles visées par les articles 6 et 7 du même arrêté (relatifs respectivement au télétravail et aux NTIC), conformément au taux prévisionnel d'évolution des prix à la consommation figurant au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Pour notre étude, le télétravail doit donner lieu à compensation pour les frais exposés par le salarié (énergie, chauffage, électricité, eau, gaz...), que le télétravail soit « de crise » ou volontaire. De nombreux contentieux sont en cours sur ce point, espérons que la Cour de cassation se prononce clairement rapidement en faveur des travailleurs.

## L'activité partielle : un dispositif permettant de répondre à un délestage électrique



Le ministère du travail a évoqué en date du 7 décembre 2022 la question de l'activité partielle en cas de délestage dans le document de questions-réponses relatif à l'activité partielle et à l'activité partielle longue durée dans le contexte du conflit en Ukraine.

En cas de fortes tensions sur le réseau électrique français, le recours à l'activité partielle pourra être utilisé d'après le ministère du travail dans le cas où les entreprises affectées par le délestage *“ne sont pas en mesure d'aménager le temps de travail de leurs salariés pour faire face à cette situation”*.

Ce recours à l'activité partielle ne devrait donc être qu'une solution envisagée en dernier recours. Ce placement en activité partielle devra durer soit pendant la période de délestage dans son intégralité, soit pendant la durée du délestage et la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production. L'employeur aura 30 jours à compter du placement des salariés en télétravail pour déclarer la situation via la plateforme en ligne dédiée au dispositif de l'activité partielle. La plateforme en ligne prend donc désormais en compte cette possibilité en incluant un sous-motif “délestage”.

Dans l'éventualité de l'usage de ce dispositif dans les entreprises de plus de cinquante salariés, **le CSE doit rendre un avis dans un délai de deux mois** en cas de recours à l'activité partielle relevant de circonstances exceptionnelles en application de l'article R. 5122-2 du code du travail. C'est l'un des seuls cas d'avis « *a posteriori* » autorisé par le Code du travail.

Les entreprises plaçant des salariés en activité partielle du fait d'un délestage électrique bénéficieront des taux d'indemnisation de droit commun sans aucune majoration.

Les salariés en activité partielle pour ce motif se verront donc verser par leur employeur une indemnité à hauteur de 60 % de leur rémunération brute antérieure, dans la limite d'un plafond de 60 % de 4,5 Smic.

Les employeurs recevront de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure, dans la limite d'un plafond de 36 % de 4,5 Smic, et d'un plancher de 7,88 €.



# Jurisprudence



## I. Relations individuelles

### La CJUE applique la directive anti-discrimination aux indépendants

La Cour de justice de l'Union européenne a suivi les recommandations de l'avocate générale en jugeant que l'orientation sexuelle ne saurait être un motif valable pour refuser de conclure ou de renouveler un contrat de prestations avec un travailleur indépendant.

- *Cour de justice de l'Union européenne, 2ème Chambre, 12 janvier 2023, Affaire n° C-356/21*

### La signature numérisée de l'employeur ne remet pas en cause la validité du CDD

L'employeur peut apposer une image numérisée de sa signature sur un contrat à durée déterminée (CDD). Il ne s'agit pas d'un motif de requalification du contrat en CDI.

- *Cour de cassation, Chambre sociale, 14 décembre 2022, n° 21-19.841*

### La charge de la preuve repose sur l'employeur lors d'une contestation relative au droit au repos du salarié en télétravail

La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales fixées par le droit interne incombe à l'employeur et vaut aussi pour les salariés en télétravail.

- *Cour de cassation, Chambre sociale, 14 décembre 2022, n° 21-18.139*



### La discrimination directe à l'embauche prouvée à l'aide de statistiques

Un salarié ayant exercé plusieurs missions d'intérim au sein d'une même société a saisi la juridiction prud'homale afin de faire requalifier les contrats de mission en contrat à durée indéterminée. Il a également sollicité des dommages et intérêts pour discrimination à l'embauche en raison de son origine. Le travailleur a produit des éléments statistiques qu'il a lui-même construits à partir des noms de famille du



personnel pour établir une comparaison chiffrée entre les noms à consonance européenne et les noms à consonance extra-européenne. Cette méthode a été contestée par l'employeur. La chambre sociale a admis la preuve statistique pour reconnaître cette discrimination directe à l'embauche sur le critère de l'origine.

- *Cour de cassation, Chambre sociale, 14 décembre 2022, n° 21-19.628*

### **Uber condamné à requalifier les contrats de 139 chauffeurs**



Les chauffeurs réclamaient que le contrat les liant à la firme américaine Uber soit requalifié en contrat de travail. Le tribunal des prud'hommes de Lyon a reconnu la requalification et a condamné la société Uber à verser près de 17 millions d'euros à 139 chauffeurs lyonnais.

Cette décision suit la ligne d'un certain nombre de jurisprudences, notamment l'arrêt de la chambre sociale du 4 mars 2020 (pourvoi n°19-13.316) qui a jugé que le statut d'indépendant était « fictif » et a reconnu un lien de subordination entre Uber et un de ses chauffeurs. Cette affaire est cependant loin d'être finie, Uber ayant déjà annoncé son intention d'interjeter appel.

- *Cons. prud'hommes. Lyon, 20 janv. 2023, n° 20/0088*

### **Comment calculer les indemnités journalières d'un salarié en CDD ?**

Par un arrêt publié au Bulletin, la Cour de cassation a jugé qu'il convenait de prendre en compte, pour le calcul des indemnités journalières d'un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée et victime d'un accident du travail, la fraction de l'indemnité de fin de contrat et de l'indemnité de congés payés correspondant à la période de référence visée par l'article R. 433-4 du code de la sécurité sociale.

- *Cour de cassation, Deuxième Chambre civile, 5 janvier 2023, n° 21-12.259, F-B*

### **Pas d'imputation des cotisations AT-MP sans preuve d'une exposition**

En cas de succession d'employeurs, la Carsat qui impute les conséquences financières d'une maladie professionnelle au dernier employeur doit démontrer que ce dernier a exposé son salarié au risque de la maladie dans l'un de ses établissements.

- *Cour de cassation, Deuxième Chambre civile, 1<sup>er</sup> décembre 2022, n° 21-11.252 et n° 20-22.760*

## II. Relations collectives

### Notifier un coût prévisionnel rectifié relance le délai de forclusion en cas de contestation d'une expertise du CSE

L'envoi par l'expert du CSE d'un second cahier des charges contenant un coût prévisionnel rectifié fait courir un nouveau délai de contestation de dix jours pour l'employeur.

- *Cour de cassation, Chambre sociale, 7 décembre 2022, n° 21-16.996*

### L'office du juge est précisé concernant la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux

Dès lors que la détermination du périmètre des établissements distincts est préalable à la répartition des salariés dans les collèges électoraux de chaque établissement, il incombe à l'autorité administrative, sous le contrôle du juge judiciaire à qui sa décision peut être déférée, de procéder à la répartition sollicitée par application de l'accord collectif définissant les établissements distincts et leurs périmètres respectifs. Le tribunal judiciaire doit ensuite, lorsqu'il est saisi du recours formé contre la décision rendue par le Direccte, apprécier la légalité de cette décision rendue.

- *Cour de cassation, Chambre sociale, 14 décembre 2022, n° 21-19.551*

### L'obligation de recherche d'un repreneur s'applique au transfert d'une entreprise à établissement unique

L'obligation de recherche d'un repreneur ne s'impose pas uniquement aux entreprises dotées d'un comité d'établissement, mais également à celles ayant constitué un comité social et économique unique : l'obligation de recherche d'un repreneur pesant sur les entreprises d'au moins 1 000 salariés s'impose en cas de fermeture ou de transfert hors de la zone d'emploi d'un établissement. Y compris lorsque l'opération concerne la totalité de l'entreprise comprenant un seul site.

- *Cour administrative d'appel de Versailles, 4ème Chambre, Arrêt n° 22VE02215 du 6 décembre 2022, Requête n° 22195*

Pour toute information, n'hésitez pas à contacter le cabinet :



[secretariat@dulmet-dorr.fr](mailto:secretariat@dulmet-dorr.fr)



<https://www.dulmet-dorr.fr/>