DULMET DÖRR AVOCATS

Maître Pierre DULMET

En collaboration avec Maîtres L. Besnier, P. Lekieffre et C. Wurmberg Popovic

Veille juridique – 28 août 2024

1. Zoom sur la prime de partage de valeur : nouveaux décrets *page 2*
2. Décisions favorables obtenues par le cabinet d'avocats Dulmet-Dörr : double victoire devant la Cour de cassation *page 5*
3. Jurisprudence récente en droit du travail
   L'essentiel des actualités juridiques concernant les relations individuelles et collectives de travail *page 7*

1. Zoom sur la prime de partage de valeur : nouveaux décrets

Suite à l'ANI du 10 février 2023 et la loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise, plusieurs décrets d'application ont été publiés (***voir notre newsletter de juin 2024 où nous avons présenté les décrets du 7 mai 2024***).

- **Un nouveau décret a fait son apparition en juillet 2024, apportant des précisions sur le partage de la valeur <u>au sein des petites entreprises</u>**

Décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Les articles 5 et 6 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 ont mis en place, à titre expérimental, une nouvelle obligation de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés. Cette expérimentation va démarrer à partir du 1er janvier 2025, pour une durée de 5 ans.

Le décret du 5 juillet 2024 apporte les précisions suivantes :

Les entreprises concernées :

- Appréciation du seuil de 11 salariés : l'effectif est calculé selon les modalités prévues au I. de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit de l'effectif salarié annuel de l'entreprise, correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. La règle des cinq années civiles consécutives, prévue au II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, ne s'applique pas pour constater le franchissement à la hausse du seuil des 11 salariés.

- Appréciation du franchissement du seuil de 50 salariés : dès que l'entreprise est soumise à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, elle n'est plus concernée par le dispositif expérimental. Une entreprise ne devient assujettie à la participation qu'à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de 5 ans pendant laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé. Pendant cette période de 5 ans, elle relève du dispositif expérimental.

- Entreprises faisant partie d'une UES de 50 salariés et plus : ces entreprises ne sont pas concernées par le dispositif expérimental, elles sont soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation

- Entreprises étrangères implantées en France : une entreprise étrangère est concernée par le dispositif expérimental dès lors qu'elle réalise un bénéfice net fiscal en France au moins égal à 1% de son chiffre d'affaires sur trois exercices consécutifs.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif expérimental :

- Condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal pour l'exercice ouvert à compter du 1er janvier 2025 : il faut que l'entreprise ait réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires. La loi précise qu'il s'agit des trois exercices précédents la date du 1er janvier 2025. Pour vérifier si l'entreprise est obligée à mettre en place un dispositif de participation pour l'exercice 2025, il faudra ainsi vérifier le bénéfice net fiscal des exercices 2022, 2023 et 2024.

- Contenu du dispositif : pour remplir ses obligations, l'employeur devra :
  - soit verser une prime de partage de valeur
  - soit mettre en place un régime de participation ou d'intéressement
  - soit abonder un plan d'épargne salarial.

- **Les décrets n°2024-644 du 29 juin 2024 et n° 2024-690 du 5 juillet 2024 apportent également des précisions sur les mécanismes d'intéressement, de participation et d'épargne salariale**

Décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Des précisions sur les modalités d'information des salariés :

- Nouvel article D. 3348-1 du Code du travail : si l'accord d'intéressement ou de participation prévoit le versement d'avances, l'employeur informe chaque salarié de cette possibilité et du délai dont il dispose pour donner son accord.
  En l'absence de stipulation prévue dans l'accord, le salarié dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de cette possibilité pour donner son accord.
  À défaut d'accord exprès du salarié sur le principe d'un versement d'une avance au titre de l'intéressement ou de la participation, aucune avance n'est versée à l'intéressé.

- L'employeur doit remettre une fiche d'information distincte du bulletin de salaire à chaque versement d'avance sur l'intéressement ou la participation (nouvel article D. 3348-2 du Code du travail).

- Les fiches d'information remises aux bénéficiaires de l'intéressement ou de la participation doivent désormais être complétées afin de prendre en compte les montants des avances.

- Les accords de participation et d'intéressement doivent également contenir des informations sur les modalités de versement des avances.

- À défaut d'accord, il faudra insérer une nouvelle information dans la BDESE concernant l'impôt sur les bénéfices

Des nouveautés :

- Augmentation du plafond de 8% à 16% des abondements de l'employeur au PEE en cas de versement unilatéral de l'employeur en vue de l'acquisition d'actions de l'entreprise.

- Nouvelle limite pour les versements unilatéraux au PEE et aux plans d'épargne retraite : avant limite de 2% du PASS, maintenant alignement avec la limite globale d'exonération de la prime de partage de la valeur (3000 euros/an, 6000 euros/an selon conditions).

- Des nouveaux cas de déblocage anticipé pour la participation et le PEE :
    - Dépenses affectées à la rénovation énergétique des résidences principales ;
    - Activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou partenaire pacsé auprès d'un proche ;
    - L'acquisition d'un véhicule « propre » (véhicule qui utilise l'électricité, l'hydrogène ou les deux comme source exclusive d'énergie, ou cycle à pédalage assisté).

2. Décisions favorables obtenues par le cabinet d'avocats Dulmet-Dörr : double victoire devant la Cour de cassation

Les deux arrêts concernent une seule et même affaire : un salarié engagé en qualité d'animateur entre 2012 et 2016, puis en 2017, 2018 et à compter du 28 janvier 2019, selon divers contrats à durée déterminée. La relation de travail a pris fin le 24 août 2019 et le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment au paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail (non-respect des heures supplémentaires, du droit au repos etc…).

Le salarié avait eu un résultat satisfaisant devant le Conseil de prud'hommes de Schiltigheim, mais la Cour d'appel de Colmar, saisie par l'employeur, avait réduit considérablement les condamnations prononcées en première instance. Sur nos conseils, le salarié s'est pourvu en cassation.

1. **Cass. soc. 7 mai 2024, n° 23-13.158**

Dans ce premier arrêt, la chambre sociale rappelle les règles de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.

En l'espèce, la Cour d'appel de Colmar a estimé que les éléments produits par notre client n'étaient pas suffisamment précis et l'a débouté de ses demandes. La chambre sociale casse partiellement cet arrêt, en rappelant que les juges du fond ne devraient pas faire peser la charge de la preuve sur le seul salarié.

L'affaire a été renvoyée devant la cour d'appel de Metz.

2. **Cass. soc. 10 juillet 2024, n° 23-13.158**

Cet arrêt intervient « ***par suite d'une erreur non imputable aux parties*** » pour rectifier l'arrêt du 7 mai 2024.

La chambre sociale précise ainsi que les effets de la cassation prononcée sur le rejet de la demande au titre des heures supplémentaires, doivent être étendus aux autres demandes du salarié.

Pour le calcul des demandes relatives aux différentes indemnités, le salaire de référence correspondant à la moyenne des trois derniers mois devrait prendre en compte les heures supplémentaires effectuées.

L'arrêt de la Cour d'appel est ainsi cassé non seulement en ce qu'il a rejeté la demande de reconnaissance des heures supplémentaires de notre client, mais également en ce qui concerne le montant de certaines indemnités, qui avaient été calculées sur la base d'un salaire de référence inférieur, sans prise en compte des heures supplémentaires (dommages-intérêts travail dissimulé, indemnité compensatrice de préavis, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Le dispositif de l'arrêt du 7 mai 2024 a par conséquent été rectifié pour prendre en compte le nouveau salaire de référence, heures supplémentaires comprises.

Le dossier est désormais pendant devant la Cour d'appel de Metz.

3. La jurisprudence récente en matière de droit du travail

I. Relations individuelles

Période d'essai

- Prise en compte de la durée des CDD antérieurs, même discontinus

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit par un contrat à durée indéterminée à la suite d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, la durée du ou de ces contrats est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, lorsqu'un salarié est engagé successivement par plusieurs CDD puis un CDI avec le même employeur, **sans aucune discontinuité fonctionnelle** dans l'exercice de ses fonctions, cela constitue une même relation de travail continue.

Cass. soc. 19 juin 2024 n° 23-10.783

- Rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur rompt la période d'essai après l'expiration de celle-ci, la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 3 juillet 2024 n° 22-17.452

Forfait jours

- Rappel sur le contrôle de la charge de travail du salarié en forfait-jours

Cette affaire concerne spécifiquement les avocats salariés en forfait-jours.

Conformément à l'article L.3121-64 II du Code du travail, l'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait-jours doit prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. Si l'accord collectif (de branche ou d'entreprise) ne satisfait pas aux prescriptions légales de suivi et de contrôle de la charge de travail, l'employeur est tenu de réagir afin de mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle de la charge de travail conforme.

En l'espèce, la chambre sociale avait déjà jugé par une jurisprudence antérieure que les mesures de suivi de la charge de travail prévues tant par l'accord de branche que par l'accord d'entreprise ne permettaient pas de remédier en temps utile à une surcharge de travail des salariés en forfait-jours. L'employeur s'est ainsi doté d'une charte des bonnes pratiques pour rattraper cette carence. La Cour d'appel a considéré que l'existence de cette charte des

bonnes pratiques suffisait pour considérer que l'employeur satisfait à son obligation de suivi et de contrôle de la charge de travail des salariés.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel en précisant que l'appréciation du juge ne devrait pas se limiter à un contrôle formel de la charte : une vérification factuelle, sur le fond, est nécessaire afin de s'assurer que la charte répond aux exigences légales et que « ***l'employeur avait effectivement exécuté son obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail de la salariée était raisonnable et permettait une bonne répartition dans le temps de son travail*** ».

Cass. soc., 24 avril 2024, n°22-20.539

Santé et sécurité

- Attention à la pratique d'une activité sportive pendant un arrêt de travail !

En l'espèce, une assurée a pratiqué une activité sportive pendant son arrêt de travail. La CPAM lui avait réclamé près de trois mille euros d'indu au titre d'IJSS versés en raison de l'exercice d'une activité non autorisée. L'assurée a contesté en justice cette décision, en produisant un certificat médical l'y autorisant et lui recommandant l'exercice de cette activité physique. Le Tribunal judiciaire lui a donné raison.

Toutefois, comme la Cour de cassation l'a relevé, ce certificat médical était postérieur du début de l'arrêt de l'assurée.

La chambre civile a rappelé que, conformément à l'article L.323-6 du code de la sécurité sociale, le service de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non **expressément** et **préalablement** autorisée.

Il est ainsi primordial que les salariés s'abstiennent des activités sportives qui n'ont pas été expressément et préalablement autorisés **par le médecin prescripteur de l'arrêt maladie**.

Un certificat médical remis ***postérieurement*** ne peut pas pallier cette carence ni valider la pratique sportive. La demande de la CPAM a été jugée fondée et l'assurée a dû rembourser les IJSS perçues.

Cass. civ.2e, 16 mai 2024, n°22-14.402

- Visite médicale de reprise

L'initiative de la saisine du médecin du travail pour organiser la visite médicale de reprise appartient normalement à l'employeur dès que le salarié, qui remplit les conditions pour bénéficier de cet examen, en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé.

Est donc cassé l'arrêt qui, après avoir constaté que le salarié avait informé l'employeur de la fin de son arrêt de travail, demandé l'organisation de la visite de reprise et réitéré cette demande, retient que l'employeur, qui a le droit de demander au salarié de revenir dans l'entreprise et de reprendre son travail aux fins de passer la visite de reprise dès lors qu'elle

renseigne avec précision sur l'aptitude, n'avait pas à organiser cet examen et n'avait pas à lui verser de salaire dès lors que le salarié n'avait fourni aucun travail.

Cass. soc. 3 juillet 2024 n° 23-13.784

Clause de non-concurrence

- Procédure de renonciation de la clause de non-concurrence

La Cour d'appel, qui a constaté que la clause de non-concurrence prévoyait la possibilité pour l'employeur de renoncer à cette clause par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de quinze jours maximum après la notification de la rupture du contrat de travail, et que celui-ci y avait renoncé par l'envoi d'un courriel, a exactement retenu que l'employeur n'avait pas valablement renoncé à la clause de non-concurrence.

Cass. soc. 3 juillet 2024 n° 22-17.452

CDD

- Rappel : pas d'indemnité de fin de contrat si le salarié refuse une proposition de CDI

La chambre sociale rappelle que, conformément à l'article L. 1243-10 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En l'espèce, l'employeur avait offert la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée avant le terme du contrat à durée déterminée que la salariée avait refusée. La chambre sociale a ainsi jugé que le salarié n'avait pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

Cass. soc. 3 juillet 2024 n° 23-12.340

Rupture conventionnelle

- Précisions sur la procédure à suivre en cas de refus d'une demande d'homologation de rupture conventionnelle

Lorsque l'administration déclare ***irrecevable*** une demande d'homologation de rupture conventionnelle du fait du montant des salaires indiqués, les parties peuvent fournir des explications sans avoir à recommencer la procédure, à condition cependant de ne pas modifier les montants initiaux.

« ***La cour d'appel, qui a constaté que l'autorité administrative avait déclaré irrecevable la demande d'homologation de la convention de rupture au regard du montant des salaires mentionné dans le formulaire de rupture et relevé que l'employeur n'avait pas recommencé la procédure après cette décision mais avait donné des explications à l'administration sans modifier les montants de salaires indiqués initialement, ces observations ne nécessitant pas une telle modification, en a exactement déduit que les formalités substantielles de la rupture avaient été respectées.*** »

Cass. soc. 19 juin 2024 n° 22-23.143

Licenciement pour motif personnel

- Les difficultés relationnelles ne constituent pas un motif disciplinaire de licenciement

Le licenciement ne revêt aucun caractère disciplinaire lorsque la lettre de licenciement fait état de difficultés relationnelles et de communication persistantes causant des dysfonctionnements professionnels dans les échanges et générant un climat de tension permanente au sein des équipes.

Cass. soc. 12 juin 2024 n° 22-12.416

- Un salarié ayant une ancienneté inférieure à 1 an a droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Dans cette affaire, la Cour d'appel avait débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts, après avoir constaté que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, en estimant qu'en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail dans sa rédaction applicable au litige, le salarié qui bénéficie d'une ancienneté inférieure à un an dans une entreprise employant moins de onze salariés ne peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Toutefois, le texte relatif aux entreprises de moins de 11 salariés ne prévoit que le montant de l'indemnité minimale et ne fixe pas de montant d'indemnité maximale. Pour les salariés avec une ancienneté inférieure à 1 an, l'indemnité minimale est « sans objet ».

La chambre sociale clarifie le fait que, pour un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est de moins d'une année, le montant maximal de l'indemnité est d'un mois de salaire, ce dont il résulte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont il appartient au juge de déterminer le montant.

Cass. soc. 12 juin 2024 n° 23-11.825

Licenciement pour motif économique

- Précisions sur l'appréciation du critère de secteur d'activité

Il résulte de l'article L. 1233-3 du code du travail, que la spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Est en conséquence approuvé l'arrêt qui, ayant pris en considération un faisceau d'indices relatifs, notamment, à la nature des produits biens ou services délivrés, à la clientèle ciblée et aux réseaux et modes de distribution sans qu'il ne soit distingué de marchés différenciés, a pu en déduire que la spécialisation invoquée ne suffisait pas à exclure le rattachement de l'entreprise à un secteur d'activité plus étendu au regard du périmètre pertinent du secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique de la rupture

Cass. soc. 26 juin 2024 n° 23-15.503

- Pas de possibilité de contestation du motif économique pour les salariés qui ont quitté l'entreprise dans le cadre d'un plan de départ volontaire intégré à un PSE

La chambre sociale rappelle que lorsque la rupture résulte de la conclusion d'un accord amiable intervenu dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi assorti d'un plan de départs volontaires, soumis aux représentants du personnel, la cause de **la rupture ne peut pas être contestée**, sauf fraude ou vice du consentement

Cass. soc., 26 juin 2024, n°23-15.498

- Pas de possibilité de contestation du motif économique devant le juge judiciaire pour les salariés protégés qui ont quitté l'entreprise dans le cadre d'un plan de départ volontaire intégré à un PSE, après autorisation par décision administrative

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une décision administrative autorisant la rupture amiable dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi assorti d'un plan de départs volontaires devenue définitive, apprécier le caractère réel et sérieux du motif de la rupture au regard de la cause économique ou du respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Cass. soc., 26 juin 2024, n°23-15.533

II. Relations collectives

CSE

- Recevabilité de l'action du CSE en annulation d'un accord collectif

Seul le CSE dont le périmètre couvre dans son intégralité le champ d'application de l'accord collectif contesté, a qualité à agir par voie d'action en nullité d'un accord collectif aux motifs qu'il viole ses droits propres résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions légales d'ordre public.

Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 22-19.675

- Expertise risque grave

L'expert désigné par le CSE dans le cadre d'une expertise pour risque grave, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, peut y procéder à la condition d'obtenir l'accord des salariés concernés. L'autorisation de l'employeur n'est pas nécessaire pour auditionner les salariés.

Cass. soc. 10 juillet 2024 n° 22-21.082

Salariés protégés

- Fin du CDD d'un salarié protégé : l'autorisation de l'administration n'est pas nécessaire

Il n'y a pas lieu de saisir l'inspecteur du travail pour mettre fin au contrat à durée déterminée d'un salarié protégé, lorsque le CDD est arrivé à son terme et ne prévoit pas de clause de renouvellement.

Cass. soc. 10 juillet 2024 n° 22-21.856

Action syndicale

- Action pour l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession en cas de harcèlement moral lié au mandat

Dès lors que les faits de harcèlement invoqués par le salarié sont en lien avec l'exercice de fonctions représentatives ou syndicales, le syndicat est fondé à agir dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Cass. soc. 10 juillet 2024 no 22-22.803

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

secretariat@dulmet-dorr.fr

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