

>> LE RECOURS MASSIF AUX COMPLÉMENTS DE SALAIRE PERTURBE L'ÉQUILIBRE FINANCIER DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (RAPPORT COUR DES COMPTES)

« Les compléments de salaire [disposant d'un régime social de faveur] se sont, en partie, substitués aux salaires de base, ce qui a entraîné de moindres recettes pour la sécurité sociale et une augmentation de son déficit ».

Tel est le constat posé par la Cour des comptes dans son rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale dévoilé le 29 mai 2024. Principaux mis en cause : les dispositifs de partage de la valeur comme l'intéressement, la participation ou la PPV, la protection sociale complémentaire d'entreprise ou encore l'exonération des heures supplémentaires.

Forte de ces constats, et « dans une double perspective d'équité des efforts contributifs entre salariés et de réduction des déficits de la sécurité sociale », la Cour des comptes propose de :

- Mettre en place un « pilotage interministériel des exemptions et exonérations de cotisations sociales » qui tienne compte de leur soutenabilité financière, des enjeux économiques associés, et de l'équité du prélèvement social et qui permettrait « d'évaluer les effets de substitution entre salaire et compléments de salaire induits par les taux de prélèvements non homogènes » ;
- Mettre en œuvre le principe de compensation de la perte de recette pour les comptes de

la sécurité sociale résultant du mécanisme de PPV, « au minimum par l'application du forfait social au taux de 20 % aux entreprises de moins de 250 salariés » ;

- Compenser par crédits budgétaires le manque à gagner pour la sécurité sociale de l'exonération des cotisations salariales des heures supplémentaires ;
- Rétablir à 30 % le taux de contribution de l'employeur sur les attributions gratuites d'actions, et « faire progressivement converger les taux du forfait social des compléments de salaire liés aux résultats de l'entreprise vers le taux de droit commun de 20 % » ;
- Abaisser les plafonds d'exemption des compléments de salaire de partage de la valeur en entreprise (intéressement, participation...) en les alignant sur ceux de la PPV.

Les magistrats de la rue Cambon évaluent à 2,4 milliards d'euros « l'augmentation totale du prélèvement sur les entreprises » générée par ces différentes mesures. « Cette estimation ne prend pas en compte les possibles changements de comportement d'entreprises après remise en cause des avantages dont elles bénéficiaient », précise la Cour des comptes.

>> LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS PERMETTENT DE DOUBLER LE TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS (ÉTUDE CEREQ)

Les salariés qui ont bénéficié d'un entretien professionnel sont deux fois plus nombreux à avoir eu accès à la formation que les autres (70 % contre 35 %), souligne le Cereq dans l'enquête (Cereq Bref n° 451) consacré à l'accès à la FPC dans les entreprises.

Si le fait d'avoir un projet est important dans l'accès à ce droit, le fait d'être en CDI comme la politique de l'employeur sont déterminants (information, niveau d'investissement...), tandis que les réformes de 2014 comme de 2018 n'ont pas gommé les inégalités entre les actifs qualifiés et ceux qui ne le sont pas.

>> ASSURANCE CHÔMAGE : LE DÉTAIL DES NOUVELLES RESTRICTIONS ANNONCÉES PAR GABRIEL ATTAL

Durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation, dispositions en direction des seniors, nouvelle étape dans la contracyclicité appliquée à la durée d'indemnisation et perspective d'une extension des secteurs concernés par le bonus-malus.

Tels sont les quatre principaux axes de la réforme de l'assurance chômage, que le Premier ministre, Gabriel Attal, a annoncé le 26 mai 2024.

Un projet de décret doit prochainement être transmis aux partenaires sociaux, afin d'être publié avant le 1^{er} juillet et de permettre une entrée en vigueur effective des nouvelles règles au 1^{er} décembre 2024.

Concernant spécifiquement le « *bonus-malus* » en matière de contrats courts, le Gouvernement décide de ne pas généraliser le dispositif mais seulement d'envisager son extension à laquelle est fortement opposé le patronat, Medef en tête.

« *Aujourd'hui, sept secteurs sont concernés et je souhaite examiner l'opportunité de l'étendre en fonction de l'évaluation à conduire. Comment ? Je charge Catherine Vautrin de mener une*

concertation pour identifier les secteurs qui auront vocation à entrer dans ce système et à quel rythme », explique le Premier ministre.

Pour mémoire, le bonus-malus sectoriel a été acté par le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et son application a été repoussée afin de prendre en compte la situation économique particulière liée à la crise sanitaire. Concrètement, la modulation s'applique « *aux employeurs de onze salariés et plus des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation moyen est supérieur à un seuil de 150 %* ». Sont ainsi visés les secteurs dont les entreprises génèrent en moyenne au moins 1,5 fois plus d'inscriptions à France Travail (ex-Pôle emploi) qu'elles n'ont d'employés. Sur la base des taux de séparation moyens, parmi les 38 secteurs de la nomenclature NAF 38, sept secteurs se voient appliquer le dispositif. Si le seuil est abaissé sous les 150 %, des secteurs assez emblématiques entreraient dans le périmètre d'application de cette disposition, comme la construction, la chimie, la métallurgie, le médico-social ou encore les activités de services administratifs...

>> LE NOMBRE D'ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION S'EST STABILISÉ EN 2022 (DARES)

En 2022, les nouveaux contrats de professionnalisation ont baissé de 1 % sur un an pour atteindre 118 800 entrées.

Selon une étude publiée le 17 mai 2024 par la Dares, le nombre de nouveaux bénéficiaires de moins de 30 ans a diminué de 11 % avec la concurrence de l'apprentissage, alors que celui

des alternants plus âgés a augmenté de 17 %. Les demandeurs d'emploi ont représenté la moitié des nouveaux contrats (+26 % sur un an). Les contrats expérimentaux ont eu aussi poursuivi leur hausse en 2022 (+16 % sur un an).

>> LA CPME DEMANDE AUX SÉNATEURS D'INTÉGRER AU PROJET DE LOI « SIMPLIFICATION » DES DISPOSITIONS SUR LE CODE DU TRAVAIL

Auditionnée le 22 mai 2024 par la commission spéciale du Sénat sur le projet de loi « simplification », la CPME a demandé, avec l'appui de l'U2P, l'intégration de nouvelles mesures dans le texte : doublement des seuils sociaux, limitation de l'obligation de mettre en place la BDESE, possibilité de réunir le CSE en visioconférence, etc. Les deux organisations patronales ont également exprimé leur scepticisme sur la volonté gouvernementale de simplifier le bulletin de paie.

Les demandes de la CPME aux sénateurs de la commission spéciale n'ont manifestement pas été vaines. Plusieurs amendements ont été déposés le 24 mai pour intégrer celles-ci au projet de loi « simplification » de la vie des entreprises, notamment par Anne-Sophie Romagny (Union Centriste, Marne). Elle propose de :

- Limiter l'obligation de mettre en place la BDESE aux seuls cas où les représentants du personnel en font la demande expresse, et permettre aux employeurs de la transmettre par voie dématérialisée ;
- Fixer à deux mois la fréquence minimum de réunion des CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- Permettre à l'employeur de recourir sans limitation à la visioconférence pour réunir le CSE ;
- Supprimer le monopole syndical de présentation des candidatures lors du premier tour des élections du CSE ;
- Faciliter les dérogations à la durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel.

S'agissant des seuils sociaux, Stéphane Sautarel (LR, Cantal) a déposé un amendement visant à relever l'ensemble des seuils sociaux de 50 salariés à 100 salariés.

Les propositions de la CPME de janvier avaient été largement reprises par plusieurs parlementaires de la majorité missionnés par Bercy dans un rapport intitulé « *Rendre des heures aux Français* », remis à Bruno le Maire, le 15 février dernier. Devant les fortes réactions syndicales et la nécessité de consulter organisations syndicales et patronales en amont, la simplification des règles encadrant la sphère sociale n'a finalement pas été intégrée au projet de loi « simplification » présenté par le ministre de l'Économie, à l'exception de celle concernant le bulletin de paie. « Tout ce qui relève du code du travail sera évidemment traité rue de Grenelle, dans le dialogue avec les partenaires sociaux », avait rappelé Catherine Vautrin. Le Gouvernement devrait donc s'opposer à ce que la simplification du code du travail soit ajoutée par les parlementaires au projet de loi « *simplification* ».

L'exécutif entend néanmoins mettre l'ouvrage sur le métier à l'occasion du nouveau projet de loi « *travail* », annoncé pour cet automne. « *Catherine Vautrin lancera des négociations interprofessionnelles après l'été pour un texte de loi d'ici à la fin de l'année* », a déclaré Gabriel Attal le 26 mai.

L'examen du texte relatif au projet de loi « *simplification* » va débuter en commission spéciale le 28 mai, avant un passage en séance publique à compter du 3 juin.

>> RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE EN RAISON DES JO : QUI POURRAIT EN BÉNÉFICIER ?

Un « questions-réponses » du ministère du travail, en date du 6 juin, précise les situations particulières permettant à certaines entreprises affectées par l'organisation des jeux olympiques et para-olympiques de bénéficier de l'activité partielle.

Les entreprises dont l'activité serait affectée par l'organisation et la tenue des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) peuvent-elles recourir à l'activité partielle de droit commun ?

Sauf cas exceptionnels et hors cas particulier des entreprises du BTP dont les chantiers ont été reportés, retardés, annulés ou non programmés en raison de la tenue des JOP, il ne sera pas possible de recourir à l'activité partielle en raison de l'organisation des JOP.

En particulier, les entreprises indirectement affectées par l'organisation des JOP ne pourront pas recourir au dispositif d'activité partielle.

Les entreprises sont invitées à privilégier les mesures alternatives à l'activité partielle notamment les mesures d'organisation du travail (adaptation des horaires de travail, recours aux congés payés, aux jours de RTT et au télétravail, mise à disposition, ...).

Il est également conseillé d'anticiper les conséquences des restrictions de circulation pendant les JOP en s'informant des exemptions possibles pour l'accès motorisé aux zones de restrictions de circulation (période cérémonie d'ouverture et période des épreuves JOP) et en s'inscrivant si nécessaire sur la plateforme dédiée mise en place par la préfecture de police de Paris.

Les entreprises affectées par les restrictions de circulation peuvent-elles bénéficier de l'activité partielle pendant les JOP ?

Sauf cas très exceptionnel, les entreprises affectées par les mesures de restriction de circulation décidées à l'occasion des JOP ne peuvent pas mobiliser le dispositif d'activité partielle..

Dans quels cas exceptionnels les entreprises peuvent-elles recourir à l'activité partielle pendant les JOP ?

Les entreprises qui seraient directement affectées par une mesure administrative de fermeture (fermeture de la navigation sur la Seine, fermetures administratives liées à l'organisation de la cérémonie d'ouverture) pourront bénéficier, au cas par cas, de l'activité partielle sous réserve qu'elles démontrent que leur baisse d'activité y est bien directement liée.

Quelles sont les informations spécifiques à fournir à la DDETS pour justifier sa demande d'activité partielle ?

Tout dépôt de demande en lien avec les JOP devra se faire sur le motif « conjoncture économique » visé au 1^o de l'article R. 5122-1 du code du travail. Le placement en activité partielle des salariés ne pourra intervenir qu'après validation par les services de l'Etat de la demande d'autorisation formulée par l'entreprise. L'avis du comité social et économique (CSE) doit être transmis avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle pour les entreprises qui comptent au moins 50 salariés, conformément à l'article R. 5122-2 du code du travail.

>> ÉLECTIONS CSE : UN DÉCRET PRÉCISE LE CONTENU DE L'INVITATION DES SYNDICATS À NÉGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Les mentions devant figurer dans l'invitation envoyée par l'employeur aux organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral, en cas de mise en place ou de renouvellement du CSE, sont précisées par le décret n° 2024-514 du 6 juin 2024, publié au Journal officiel du 7 juin.

Cette invitation doit parvenir aux syndicats au plus tard quinze jours avant la première réunion de négociation.

À compter du 8 juin 2024, elle doit au moins préciser :

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

Mieux informés, les syndicats pourront plus facilement identifier l'entreprise concernée.

>> MANDAT PRUD'HOMAL 2023-2025 : LA NOUVELLE RÉPARTITION DES SIÈGES EST FIXÉE

Un arrêté du 6 mai 2024, publié au Journal officiel du 16 mai 2024, précise les sièges des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025.

Il modifie l'arrêté du 14 mars 2022 et attribue les sièges des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025 aux organisations professionnelles d'employeurs.

>> DURÉE DU CONGÉ ET COMPOSITION DU JURY : NOUVELLES PRÉCISIONS RELATIVES À LA VAE

Les modalités d'application de la réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont complétées par un décret du 10 avril 2024. Des précisions sont apportées sur la durée du congé de VAE et la composition du jury.

S'opère par décret du 10 avril dernier un doublement de la durée du congé de VAE, portée à 48 heures. Ainsi, le salarié bénéficiaire d'un congé pour VAE a droit, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 48 heures, continues ou discontinues, par validation.

Autre précision apportée par cet article : cette limite peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les travailleurs n'ayant pas atteint un niveau 4 de qualification, au sens du cadre national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Concernant la composition simplifiée du jury, il est désormais composé conformément aux dispositions régissant le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle visés, et réunit au moins deux personnes, dont au moins une personne qualifiée au titre de la certification visée.

Un président ou un responsable de jury est désigné parmi ses membres. Il a voix prépondérante, en cas de partage égal des voix.

Deux règles sont également posées :

- La composition du jury de certification concourt à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.
- Les membres du jury ne doivent entretenir ou avoir entretenu aucune relation professionnelle ou personnelle avec le candidat, ni avoir accompagné le candidat dans sa démarche de VAE.

>> DÉCRET SUR LA SUSPENSION DU REPOS HEBDOMADAIRE PENDANT LES JOP : LA CONSULTATION PRÉALABLE DE LA SEULE CNNCEFP SUFFIT

Le Code du travail prévoit qu'un décret listant les industries pouvant bénéficier d'une dérogation au repos hebdomadaire en cas de surcroît extraordinaire de travail doit être précédé de la consultation des organisations syndicales et patronales intéressées.

Le Conseil d'État précise le 29 mai 2024 que le projet de décret ouvrant la faculté de suspendre, pendant les JOP de 2024, le repos hebdomadaire dans certaines industries, a pu valablement être soumis à la seule consultation de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Le Conseil d'État rejette le 29 mai 2024 les requêtes de la CGT et de plusieurs fédérations CGT et CFDT contre le décret n° 2023-1078 qui permet la suspension temporaire du repos

hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des JOP de Paris 2024.

Les hauts magistrats constatent que la possibilité de dérogation qu'ouvre le décret attaqué « est susceptible de s'appliquer à des établissements » relevant « d'un très grand nombre de secteurs d'activité ». Dès lors, en procédant à la consultation de cette commission, « au sein de laquelle siègent ainsi des organisations représentatives au niveau national interprofessionnel, le pouvoir réglementaire doit être regardé » comme « ayant en l'espèce satisfait aux obligations de consultation qui s'imposaient à lui ».

Le Conseil d'État écarte les autres arguments des syndicats et rejette leur requête (CE, 29 mai 2024, n° 491132).

>> L'AUTORISATION DE FAIRE DU SPORT PENDANT UN ARRÊT MALADIE NE PEUT RÉSULTER D'UN CERTIFICAT MÉDICAL ÉTABLI À POSTERIORI

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 16 mai 2024 qu'en cas d'arrêt maladie, le versement d'indemnités journalières est subordonné à l'obligation pour l'assuré de s'abstenir de toute activité non expressément et préalablement autorisée.

Une attestation établie a posteriori par le médecin prescripteur établissant que la pratique d'une activité physique et sportive est vivement recommandée pour le traitement de la pathologie présentée par l'assuré ne constitue pas l'autorisation expresse et préalable à pratiquer cette activité pendant l'arrêt de travail.

Pour rappel, l'article L. 323-6 du Code de la sécurité sociale subordonne le versement des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie à plusieurs obligations, notamment celle « de s'abstenir de toute activité non autorisée ».

La deuxième chambre civile de la Cour de cassation applique strictement ces dispositions. Elle juge par exemple que si une activité sportive, politique ou associative, (15 juin 2017, n° 16-17.567) peut être exercée pendant un arrêt de travail, c'est à condition qu'elle ait été « expressément et préalablement autorisée ». À défaut, l'assuré s'expose au risque de devoir restituer les IJ perçues.

Les hauts magistrats rappellent dans cet arrêt publié du 16 mai 2024 qu'une autorisation expresse et préalable de faire du sport ne peut résulter d'un certificat du médecin insistant a posteriori sur l'intérêt thérapeutique que présentent les activités physiques pour le traitement de la pathologie de l'assuré (Cass. 2e civ., 16 mai 2024, n° 22-14.402).

>> INAPTITUDE : LE SALARIÉ RECLASSÉ QUI ROMPT SA PÉRIODE PROBATOIRE EST REPLACÉ DANS SES FONCTIONS ANTÉRIEURES

Lorsqu'un salarié déclaré inapte à son poste de travail est reclassé sur un autre poste, les parties peuvent convenir d'une période probatoire. Si le salarié rompt la période probatoire, il est alors replacé dans les fonctions antérieures auxquelles il a été déclaré inapte. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt du 7 mai 2024.

Lorsque le salarié accepte un poste de reclassement conforme à son avis d'inaptitude, les parties peuvent-elles convenir d'une période probatoire ? Dans ce cas, si le salarié rompt sa période probatoire, que doit faire l'employeur ? C'est à ces questions que répond la Cour de cassation dans un arrêt du 7 mai 2024.

Dans cette affaire, un aide-soignant est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail. Il est reclassé sur un poste d'assistant administratif avec une période probatoire. Ne voulant plus occuper ce poste d'assistant administratif, il rompt sa période probatoire.

Après avoir recherché différentes solutions de reclassement et lui avoir proposé plusieurs postes conformes à son état de santé, son employeur le licencie pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le salarié conteste en justice la rupture de son contrat de travail.

La cour d'appel pour juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, retient que le licenciement a été prononcé sur la base d'un avis d'inaptitude à d'autres fonctions que celles effectivement occupées par le salarié.

L'employeur forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation censure la décision des juges du fond. Elle rappelle qu'il résulte de l'article L. 1231-1 du Code du travail « *que si, en cours de contrat, les parties peuvent convenir, à l'occasion d'un changement de fonction du salarié, d'une période probatoire, la rupture de celle-ci a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures* ».

Dans cette affaire, la cour d'appel aurait donc dû rechercher si le reclassement sur le poste d'assistant administratif était assorti d'une période probatoire, rompue avant son expiration, de telle sorte que le salarié avait été replacé dans ses fonctions antérieures auxquelles il a été déclaré inapte. Elle ne pouvait donc retenir que le licenciement était injustifié au motif qu'il avait été prononcé sur la base d'un avis d'inaptitude à d'autres fonctions que celles effectivement occupées par le salarié (Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-20.857).



>> LE HANDICAP D'UN ENFANT PEUT JUSTIFIER LE REFUS PAR UN AGENT DE SÉCURITÉ D'UN CHANGEMENT

Un changement d'horaires porte une atteinte excessive au droit d'un salarié, père d'un enfant handicapé auprès duquel sa présence, au respect de sa vie personnelle et familiale. Il est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses. L'entreprise ne justifiant pas de ce qu'elle ne dispose pas d'un poste correspondant à ses contraintes, le refus du salarié ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt publié du 30 mai 2024 concernant un agent de sécurité.

La modification des horaires de travail d'un salarié relève, en principe, du pouvoir de direction de l'employeur qui peut les changer sans que le salarié puisse s'y opposer. Il en va différemment s'il est démontré que ce changement porte une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale. Ainsi, ne peut être licencié pour avoir refusé de passer en horaire de jour, un agent de sécurité travaillant de nuit et père d'un enfant handicapé auprès duquel sa présence est requise en journée, juge la Cour de cassation le 30 mai 2024.

La jurisprudence considère en principe que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour est une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié. La particularité de ce litige est que la CCN des entreprises de prévention et de sécurité, applicable à cette affaire, prévoit qu'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser.

En l'espèce, un agent des services de sécurité incendie employé par la société Action sécurité Europe privée est licencié pour faute grave pour avoir refusé de se rendre sur ses nouvelles affectations.

Travaillant de nuit sur un site, le salarié a refusé de passer à des horaires de jour, en invoquant des motifs personnels et familiaux, soit les besoins de sa fille handicapée. L'employeur lui oppose les dispositions de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité qui prévoient que les salariés de la branche assurent un service indistinctement soit de jour, soit de nuit, soit alternativement de nuit ou de jour.

Le salarié saisit la justice pour contester son licenciement, avec succès. La cour d'appel saisie du litige juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse, approuvée par la Cour de cassation que l'employeur avait saisie d'un pourvoi.

La cour d'appel a constaté d'une part que le salarié produisait une notification du versement « de l'allocation d'éducation spécialisée pour sa fille âgée de sept ans et handicapée à 80 % pour laquelle la MDPH avait reconnu la prise en charge par les parents d'au moins 20 % des activités de l'enfant par une adaptation des horaires de travail ». Il justifiait ainsi « d'un motif lié au respect de la vie personnelle et familiale nécessitant un maintien de ses horaires de nuit ».

La cour d'appel a relevé d'autre part « que l'entreprise ne justifiait pas de ce qu'elle ne disposait pas de poste de nuit ».

Il en ressort « que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour portait une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et était incompatible avec les obligations familiales impérieuses », selon la Cour de cassation. « La cour d'appel a exactement déduit que le refus du salarié ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement », concluent les hauts magistrats (Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-21.814).

>> RECONNAISSANCE D'AT-MP : LES CERTIFICATS MÉDICAUX DE PROLONGATION N'ONT PAS À ÊTRE MIS À DISPOSITION DE L'EMPLOYEUR

La Cour de cassation précise dans deux arrêts du 16 mai 2024 le contenu du dossier que la CPAM, lors de la procédure de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, doit présenter à la consultation de l'employeur, dans le respect du secret médical dû à la victime.

Il contient les éléments recueillis, susceptibles de lui faire grief, sur la base desquels elle se prononce. N'y figurent pas les certificats de prolongation, délivrés après le certificat médical initial, qui ne portent pas sur le lien entre l'affection, ou la lésion, et l'activité professionnelle.

Lorsqu'une CPAM instruit le caractère professionnel d'une maladie ou d'un accident, elle doit garantir le caractère contradictoire de la procédure. Ainsi, à l'issue de ses investigations, elle doit mettre à disposition de la victime, ainsi que de l'employeur à qui sa décision est susceptible de faire grief, un dossier contenant les éléments qui fondent sa décision (C. trav., R. 441-14).

Dans deux arrêts du 16 mai 2024, la Cour de cassation considère que la caisse n'est pas tenue de mettre à disposition de l'employeur les certificats ou avis de prolongation de soins ou arrêts de travail.

Les magistrats de la deuxième chambre énoncent qu'afin « *d'assurer une complète information de l'employeur, dans le respect du secret médical dû à la victime* », le dossier « *présenté par la caisse à la consultation de celui-ci* » doit « *contenir les éléments recueillis, susceptibles de lui faire grief, sur la base desquels se prononce la caisse pour la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie ou d'un accident* ». Il en résulte « *que ne figurent pas parmi ces éléments les certificats ou les avis de prolongation de soins ou arrêts de travail, délivrés après le certificat médical initial, qui ne portent pas sur le lien entre l'affection, ou la lésion, et l'activité professionnelle* ».

En l'espèce, concluent les hauts magistrats dans ces deux affaires, « *aucun manquement au respect du principe du contradictoire ne pouvait résulter de ce que les certificats médicaux de prolongation n'avaient pas été mis à la disposition de l'employeur* ». Les arrêts d'appel sont annulés et les deux affaires sont renvoyées devant d'autres cours d'appel pour être réexaminées (Cass. 2e civ., 16 mai 2024, n° 22-22.413 et n° 22-15.499).



>> PROROGATION DES EXONÉRATIONS FISCALES APPLICABLES DANS LES BASSINS URBAINS À DYNAMISER : LE BOFiP EST À JOUR

Les commentaires BOFiP sont actualisés pour intégrer les mesures de prorogation des exonérations fiscales dans les BUD au 31 décembre 2026.

Un régime d'allègement des bénéfices était ouvert aux entreprises créées entre le 1^{er} janvier 2018 (ou le 1^{er} janvier 2019) et le 31 décembre 2023 dans un bassin urbain à dynamiser (BUD).

Des exonérations d'impôts locaux (taxe foncière et CFE) étaient également prévues.

La loi de finances pour 2024 a prorogé les mesures d'exonération jusqu'au 31 décembre 2026 (loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, art. 73, I.7^o.a et 73, I. 22^o.a).

L'administration a actualisé ses différents commentaires pour intégrer la prorogation des exonérations :

- D'impôt sur les bénéfices ;
- De CFE ;
- De taxe foncière sur les propriétés bâties.

Par ailleurs, le classement des communes en BUD établi au 1^{er} janvier 2018 s'applique pour une durée de 9 ans (au lieu de 6) et celui établi au 1^{er} janvier 2019 couvre une durée de 8 ans (au lieu de 5).

>> LA LOI DDADUE 2024 PARACHÈVE LA RÉFORME DU RÉGIME DES FUSIONS, SCISSIONS ET APA

Une ordonnance n° 2023-393 du 24 mai 2023 et un décret n° 2023-430 du 2 juin 2023 ont transposé les dispositions de la directive (UE) 2019/2121 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières.

Au-delà des dispositions propres aux opérations transfrontalières, l'ordonnance visait à simplifier, préciser et moderniser les règles applicables aux fusions, scissions et apports partiels d'actifs « *domestiques* », au regard de celles applicables aux opérations transfrontalières. Il en était résulté des aménagements significatifs du régime des opérations de restructuration entre sociétés de droit français.

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (dite « *DDADUE 2024* ») ratifie cette ordonnance.

Elle en profite pour corriger certaines erreurs et omissions de l'ordonnance et apporter diverses précisions.

Les nouvelles dispositions introduites par la loi DDADUE 2024 sont entrées en vigueur le 24 avril 2024.

>> PROLONGATION JUSQU'AU 30 JUIN 2024 DE L'AIDE AUX ENTREPRISES TOUCHÉES PAR LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DE LA GUERRE EN UKRAINE

Pour faire face à la flambée des prix de l'énergie liée à la guerre en Ukraine, des aides sont instituées depuis 2022 en faveur notamment des entreprises grandes consommatrices de gaz et d'électricité et des entreprises de taille intermédiaire.

Le décret du 5 juin 2024 prolonge la période de dépôt des demandes d'aides au guichet de régularisation des dépenses d'énergie au titre des mois de janvier à décembre 2023, du 30 avril 2024 au 30 juin 2024, pour les aides dont la demande est déposée sur le fondement soit de l'article 4 (aide plafonnée à 2 millions d'euros), soit de l'article 7, soit de l'article 8 (aide plafonnée à 25 et 50 millions d'euros) du décret n° 2022-967 du 1^{er} juillet 2022.

On rappellera que pour être éligibles, les entreprises grandes consommatrices d'énergie doivent notamment avoir des achats de gaz et/ou d'électricité atteignant au moins 3 % de leur chiffre d'affaires en 2021 et avoir subi un doublement du prix du gaz et/ou de l'électricité

sur la période éligible par rapport à une moyenne de prix sur l'année 2021. Selon la situation de l'entreprise, le montant de l'aide est égal à :

- 30 % des coûts éligibles, avec un plafond à 2 M€ pour les entreprises subissant une baisse d'excédent brut d'exploitation de 30 % par rapport à 2021 ou ayant un excédent brut d'exploitation négatif ;
- 50 % des coûts éligibles avec un plafond à 25 M€, pour les entreprises dont l'EBE est négatif et dont l'augmentation des coûts éligibles s'élève au moins à 50 % de la perte d'exploitation. L'aide est limitée à 80 % du montant des pertes ;
- 70 % des coûts éligibles avec un plafond à 50 M€, pour les entreprises qui respectent les critères de l'aide plafonnée à 25 M€ et qui exercent leur activité principale dans un ou plusieurs des secteurs et sous-secteurs listés en annexe I du décret. L'aide est limitée à 80 % du montant des pertes.

>> SURVIE DE LA CLAUSE D'EXCLUSION DES ASSOCIÉS D'UNE SAS ENTACHÉE D'UNE STIPULATION ILLICITE

Dans un arrêt du 29 mai dernier, la Cour de cassation juge qu'une clause des statuts d'une SAS qui autorise une décision collective des associés à exclure un associé demeure valable même si elle comporte une stipulation interdisant à l'intéressé de voter sur sa propre exclusion, seule cette stipulation étant réputée non écrite.

Dès 2007, la Cour de cassation avait estimé qu'il résulte de l'alinéa 1 de l'article 1844 du code civil « que tout associé a le droit de participer aux décisions collectives et de voter et que les statuts

ne peuvent déroger à ces dispositions que dans les cas prévus par la loi » ; elle avait en outre précisé que si l'article L. 227-16 du code de commerce permet aux statuts d'une SAS de prévoir, dans les conditions qu'ils déterminent, qu'un associé peut être tenu de céder ses actions, il « n'autorise pas les statuts, lorsqu'ils subordonnent cette mesure à une décision collective des associés, à priver l'associé dont l'exclusion est proposée de son droit de participer à cette décision et de voter sur la proposition ».



En substance, il est confirmé que les statuts d'une SAS ne peuvent pas valablement priver un associé du droit de voter sur sa propre exclusion lorsque celle-ci est soumise à une décision collective. Il en est naturellement ainsi lorsque la stipulation de la clause d'exclusion a pour objet la privation du droit de vote, mais aussi lorsqu'elle a pour effet une telle privation (précision inédite, à notre connaissance).

Jusqu'à présent, la clause d'exclusion des statuts de SAS privant l'associé du droit de voter sur son exclusion était réputée non écrite et ce, dans sa totalité (Cass. com., 9 juill. 2013, n° 11-27.235).

L'arrêt commenté opère un revirement de jurisprudence sur ce dernier point en limitant le « réputé non écrit » à la seule stipulation de la clause privant ou ayant pour effet de priver l'associé concerné de son droit de voter sur sa propre exclusion. En d'autres termes, la clause d'exclusion survit au vice qui l'affecte. Une nouvelle réunion pourra dès lors utilement être tenue en invitant l'intéressé à voter sur sa propre exclusion sans qu'il soit nécessaire d'appeler la collectivité des associés à adopter préalablement une nouvelle clause d'exclusion, expurgée de la stipulation illicite (Cass. com., 29 mai 2024, n° 22-13.158).

>> L'ANALYSE D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE SELON L'INTENTION DES PARTIES NE RELÈVE PAS DU JUGE DES RÉFÉRÉS

Dans un arrêt du 24 avril dernier portant sur la violation d'une clause de non-concurrence la Cour de cassation considère qu'il ne rentre pas dans les attributions du juge des référés, juge de l'évidence, d'analyser l'intention des parties au moment de sa signature.

La cour d'appel (CA Paris, 11 janv. 2023) dit n'y avoir lieu à référé. Selon sa position, l'analyse de la clause de non-concurrence nécessite une interprétation selon la commune intention des parties au jour de sa signature, notamment sur sa portée et les activités du nouvel employeur qu'elle recouvre.

Selon la Cour de cassation, l'analyse de l'ancien employeur selon laquelle la clause de non-concurrence couvrirait l'ensemble des activités du groupe du nouvel employeur ne ressort pas

expressément de la clause et nécessiterait qu'il soit procédé à une interprétation de celle-ci selon la commune intention des parties au jour de sa signature. En outre, la participation au comité exécutif de la nouvelle société n'est pas non plus expressément prévue par la clause de non-concurrence. Dès lors, la Haute juridiction considère que la violation alléguée de la clause de non-concurrence n'est pas évidente et que son analyse ne relève pas du juge des référés.

La Cour de cassation confirme ici une position déjà adoptée sur l'absence d'interprétation par le juge des référés de la volonté des parties pour apprécier la portée des clauses d'un contrat (Cass. com., 24 avr. 2024, n° 23-11.597).

Question relative à la reprise de personnel :

Nous avons une question portant sur un salarié ayant plus de 4 ans d'ancienneté (sur le même site) mais ne cumulant pas 900h de travail sur les 9 derniers mois compte tenu de son arrêt maladie : ce dernier fait-il toujours partie du personnel transférable obligatoirement ?

L'article L1224-1 du code du travail prévoit que lorsqu'un salarié se trouve en arrêt de travail pour maladie au moment de la modification de la situation juridique de l'employeur, le contrat de travail, suspendu mais en cours, est transféré au nouvel employeur de manière automatique.

La disposition de notre convention collective portant sur l'obligation des 900h ne va-t-elle à l'encontre du code du travail et pourrait de ce fait être interprétée comme une disposition moins favorable au salarié ?

Réponse :

“ Les règles régissant le transfert d'entreprise et le rapport entre la loi et les dispositifs conventionnels ne fonctionnent pas de la même manière que la plupart des autres règles en droit social qui sont régies par le principe qu'une convention collective ne peut être plus défavorable pour le salarié à ce que prévoit la loi sauf si cette dernière l'y autorise.

En matière de reprise de personnel, le régime conventionnel a toute latitude pour définir ses propres règles en matière de transfert, et notamment l'exclusion des heures pour arrêt maladie dans le calcul des 900 heures de vacation.

La société sortante, qui entendrait voir appliquer la loi dans ce domaine, peut (mais cela est rarement fait) saisir la juridiction compétente pour demander que les contrats de travail bénéficient d'un transfert légal, mais elle devra alors démontrer qu'il y avait bien transfert d'une entité économique autonome, ce qui est rarement le cas en matière de perte d'un marché propre à la sécurité privée.

Comme vous l'aurez compris, il n'y a pas d'imbrication entre les règles légales et celles conventionnelles en matière de reprise de personnel, où l'on verrait tantôt certaines dispositions légales tantôt certaines dispositions conventionnelles s'appliquer à une même situation, selon la règle du plus avantageux pour le salarié.



Question relative aux impayés des clients et aux actions à mettre en œuvre

Nous sommes attributaire d'un marché public pour une partie forfaitaire, et une seconde à bon de commande. Ce client nous a commandé en urgence en 2022) une prestation supplémentaire, pour sécuriser une zone de travaux dans son bâtiment.

La prestation en H24 s'est achevée courant septembre 2022, et nous avons multiplié les contacts pour que le client règle ces prestations réalisées de manière temporaire, sans succès jusqu'à présent.

Dans un contexte de forte inflation, nous souhaitons récupérer le paiement de nos factures de manière non agressive, et surtout sans crainte de représailles.

Réponse :

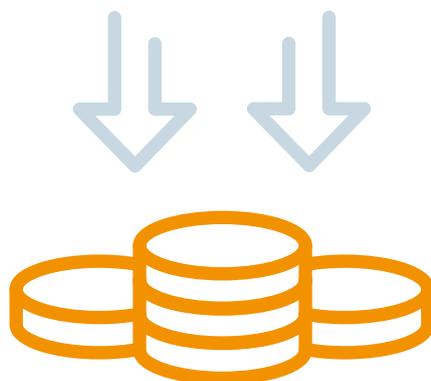


Il n'y a malheureusement pas de solution idéale sans avoir à un moment ou à un autre recours aux juridictions compétentes.

Tout d'abord, le meilleur vecteur de communication est le téléphone, si vous avez jusqu'ici procédé à des relances auprès du client par simple mail.

Si cela ne donne rien ou que vous avez eu votre client au téléphone et échanger de vive voix avec lui, il ne reste plus comme possibilité que de :

- Procéder à l'envoi d'une mise en demeure par recommandé. Il s'agit ici de la dernière étape avant le recours judiciaire. A mon sens, pour le maximum de portée, je joindrai à ce courrier toute pièce pouvant justifier de la réalité de cette dette qui est en votre possession ;
- En cas de non-réponse ou de refus suite à ce courrier en recommandé, il convient d'engager une procédure d'injonction de payer devant le juge. Si votre créance ne dépasse pas 5 000 €, une procédure simplifiée de recouvrement de petites créances peut être mise en œuvre par un commissaire de justice (anciennement huissier de justice).





LA CERTIFICATION TECHNIQUE DES ÉQUIPES CYNOPHILES DES TRANSPORTS EST PROLONGÉE AU-DELÀ DES JOP DE PARIS 2024

Un décret publié au Journal officiel le 28 avril 2024 prolonge « jusqu'au 31 octobre » prochain la durée de validité des certifications techniques des équipes cynotechniques des services de transport public délivrées du 1er mai au 15 septembre 2023 et toujours valides « le 30 avril 2024 ».

Les certifications accordées en mai 2023 pourront donc exceptionnellement rester valides pendant 18 mois, alors que le code des transports prévoit en temps normal une durée d'un an.

Une mesure qui concerne les équipes travaillant pour « les exploitants de services de transport public collectifs de personnes et les gestionnaires d'infrastructures ou de gares de voyageurs », dans la détection d'explosifs.

L'objectif est « d'optimiser la disponibilité » pendant les JOP de ces équipes chargées de la détection d'explosifs. Une mesure qui faisait partie des recommandations d'un rapport sénatorial sur les JOP, publié récemment.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'AVENANT N° 4 DU 6 DÉCEMBRE 2023 RELATIF AU FINANCEMENT DE FORMATIONS (« MAC » NOTAMMENT) DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

L'arrêté d'extension de l'avenant n° 4 du 6 décembre 2023 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement de formations a été publié au Journal Officiel du 1^{er} juin dernier.

Cet avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet prochain.

Pour rappel, cet avenant :

- Pérennise la contribution conventionnelle mutualisée et son taux (0,15 % de la masse salariale brute hors charges de chaque entreprise cotisante) ;
- Ouvre le champ de cette contribution conventionnelle au financement des Certifications de Compétence Complémentaire (CCC), existantes et à venir, déposées par la Branche Prévention-Sécurité et enregistrées au Répertoire Spécifique (RS) auprès de France Compétences.

AKTO, en charge de la collecte de cette contribution conventionnelle, va adresser prochainement dans les prochaines semaines, à destination des entreprises pour la collecte 2024 de la conventionnelle :

- Un courrier postal aux entreprises d'appel à cotisations avec la circulaire explicative ;
- Un mail pour indiquer aux entreprises que la plateforme sera ouverte à compter du 1^{er} juillet prochain et qu'ils peuvent faire leur déclaration avant.



JOP PARIS 2024 : COMMENT CIRCULER LORS DE LA CÉRÉMONIE D'OUVERTURE DE SA PRÉPARATION ?

Les conditions de déplacement, à pieds ou en véhicules, durant la période des Jeux Olympiques, et cela dès le 18 juillet, en Ile-de-France, seront soumises à différentes autorisations (le « *pass jeux* »).

Plusieurs liens officiels vous permettent de connaître :

- Si vous êtes concernés (selon les lieux et les dates), avec une carte interactive : La carte interactive des impacts sur les déplacements en Île-de-France | Anticiper les Jeux. Notez qu'il convient de distinguer la cérémonie d'ouverture du reste des événements de compétition. A ce jour, seuls les déplacements pour la cérémonie d'ouverture et sa préparation (18 juillet – 26 juillet) peuvent donner lieu, le cas échéant, à l'inscription sur la plate-forme « *Pass Jeux* ».
- L'ensemble des cas nécessitant la demande d'un Pass jeux, selon les périmètres, les dates et les modalités de déplacement (piétons/véhicules) sont décrites.

Les périmètres de sécurité, pour ce cas, concernent principalement les zones situées autour de la Seine, avec deux cas :

Périmètres gris (les plus restreints, juste autour de la Seine) :

Du 18 au 26 juillet, jusqu'à 13h, le Pass Jeux est obligatoire pour les piétons et cyclistes, et certains véhicules autorisés exceptionnellement (personnes handicapées ou riverains ayant un parking privé dans le périmètre).

Le 26 juillet à partir de 13h, le Pass Jeux est obligatoire pour les riverains (piétons et cyclistes), excepté pour les spectateurs avec billet. Les véhicules motorisés sont interdits sauf pour les forces de l'ordre ou urgences.

Périmètres rouges (plus larges, un peu au-delà de la Seine) :

Du 18 au 26 juillet inclus, les piétons et cyclistes peuvent y circuler sans QR code.

De même, les véhicules qui figurent dans la liste des dérogations possibles (véhicules de sécurité, urgence, services, transport de personnes...) peuvent y circuler sans QR code, mais avec présentation d'un justificatif à l'entrée du périmètre.

Le GES reviendra vers ses adhérents pour décrire les conditions de déplacement hors cérémonie d'ouverture dès celles-ci connues.

*AG2R LA MONDIALE, partenaire de la profession prévention sécurité,
spécialiste de la protection sociale.*



AG2R LA MONDIALE