

ACTUALITES JURIDIQUES

Juin 2024

À la une

Salarié Partage de la valeur : mise en ligne de deux QR

[La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023](#) portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a aménagé les dispositifs existants (prime de partage de la valeur, intéressement, participation, plans d'épargne salariale), facilité l'actionnariat salarié et surtout créé de nouveaux dispositifs pour améliorer le partage de la valeur dans l'entreprise. A cet égard, deux questions réponses ont été diffusés le 6 juin 2024 sur le site du Ministère du travail.

- **Un premier QR concerne les entreprises d'au moins 50 salariés tenues de mettre en place la participation.**

L'article 8 de la loi du 29 novembre 2023 impose aux entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mise en place de la participation de négocier obligatoirement sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise s'agissant du partage de la valeur ([C. trav., art. L. 3346-1](#)). [Le premier questions-réponses](#) livre diverses précisions à cet égard.

- **Un second QR porte sur l'expérimentation d'un régime de participation dérogeant à la règle d'équivalence des avantages consentis aux salariés**

L'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 encourage le développement de la participation dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mise en place d'un dispositif de participation, à titre expérimental pendant 5 ans, à compter de la promulgation de la loi (30/11/2023). Les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité de négocier par accord de branche ou d'entreprise des formules dérogatoires à la formule légale de participation. [Le second questions-réponses](#) apporte des éclaircissements sur ce dispositif.

Pour en savoir plus, contactez moi

L'absence de consultation préalable du CSE ne rend pas inopposable la mesure décidée par l'employeur

Quelles sanctions lorsque l'employeur met en place une nouvelle mesure sans consulter son CSE alors qu'il y était tenu ? Les salariés peuvent-ils refuser de se conformer à celle-ci ?

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 7 mai 2024 (n° [22-23.032](#)) a répondu par la négative à propos d'une modification de l'horaire collectif de travail par l'employeur.

Elle retient que « le salarié ne pouvant se prévaloir de l'absence de consultation des instances représentatives du personnel lors de la modification de l'horaire collectif de travail pour s'affranchir de l'obligation de respecter les contraintes liées à cet horaire », son refus de s'y conformer constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'absence de consultation préalable du CSE alors même que cette consultation est obligatoire ne rend donc pas inopposable aux salariés la mesure décidée par l'employeur.

Pour en savoir plus, contactez moi

Embauche et information du salarié : les modèles sont publiés

[La loi n°2023-171 du 9 mars 2023](#) a transposé [la directive 2019/1152](#) du 20 juin 2019 qui impose à l'employeur de fournir aux salariés différentes informations lors de l'embauche. Ainsi, depuis le 1er novembre 2023, l'employeur est tenu de nouvelles obligations d'information à l'égard de ses salariés

A cet égard, un [arrêté du 3 juin 2024](#) publié au JO le 16 juin comporte 5 modèles de documents d'information, que l'employeur peut utiliser. Ces modèles étaient prévus à [l'article R. 1221-38](#) du code du travail dans sa rédaction résultant de l'article 1er du décret [n° 2023-1004](#) du 30 octobre 2023.

Pour en savoir plus, contactez moi

Inaptitude et dispense de reclassement : que doit prévoir l'avis ?

Selon l'article [L.1226-2-1 du code du travail](#), l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié inapte (origine non professionnelle) que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un autre emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement **dans un emploi**.

Autrement dit, dans cette dernière hypothèse, l'employeur est dispensé de son obligation de recherche de reclassement. Mais qu'en est-il lorsque l'avis d'inaptitude mentionne que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement « **dans l'emploi** » ?

Dans un arrêt en date du 12 juin 2024 ([n°23-13522](#)), la Cour de cassation décide que dans la mesure où l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement.

Autrement dit, peu importe que l'avis d'inaptitude mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à son reclassement dans « l'emploi » ou dans « un emploi ». Dans chacune de ces hypothèses, l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement.

Pour en savoir plus, contactez moi

Calcul des indemnités de rupture : neutralisation du mi-temps thérapeutique

Comment calculer le montant des indemnités de rupture d'un salarié soumis à un temps partiel thérapeutique ?

La Cour de cassation répond à cette interrogation dans un arrêt du 12 juin 2024 ([n°23-13975](#)). Elle se fonde sur le salaire moyen perçu par le salarié durant la période précédant le temps partiel thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

Pour en savoir plus, contactez moi

AT MP et enregistrement obtenu de façon déloyale

Dans un arrêt en date du 6 juin 2024 ([n°22-11736](#)), la 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation adopte une solution dans le sillage des arrêts rendus par l'Assemblée Plénière le 22 décembre 2023 ([n°20-20648](#) et [21-11330](#)) à propos de la recevabilité - sous conditions - d'une preuve obtenue de façon déloyale.

Elle retient qu'un salarié peut se prévaloir d'un enregistrement audio réalisé à l'insu de l'employeur afin de démontrer l'existence de violences aux temps et lieu de travail lors d'une altercation avec celui-ci.

En l'espèce, la production de cette preuve était indispensable à l'exercice par la victime de son droit à voir reconnaître tant le caractère professionnel de l'accident résultant de l'altercation avec son employeur que la faute inexcusable de ce dernier.

Pour en savoir plus, contactez moi

Congés payés et maladie : le syndicat peut agir !

Selon l'article [L.2132-3 du code du travail](#), les syndicats professionnels peuvent « exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ». Ainsi, selon le tribunal judiciaire de Nanterre, une organisation syndicale peut agir afin qu'il soit enjoint à l'employeur :

- d'appliquer à l'ensemble de ses salariés le mode de calcul de l'indemnité de congés payés qu'elle estime conforme au droit communautaire
- de reconnaître aux salariés, rétroactivement un droit au congé pour les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Intervenant après les arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation et la loi du 22 avril 2024, cette décision, même issue d'une juridiction du fond, revêt une importance pratique évidente.

Ensemble, On va plus loin !

—— ENSEMBLE, ON VA PLUS LOIN ! ——