

DROIT DU TRAVAIL

Actualité légale et réglementaire

- **Accidents du travail et maladies professionnelles**

Les chefs d'entreprises relevant du régime général de la Sécurité sociale (entreprise, association ...), de tout effectif, doivent s'inscrire au **compte AT/MP sur net-entreprises.fr avant le 11 décembre 2023**.

L'absence d'inscription autorisera la caisse régionale compétente à notifier à l'entreprise une pénalité forfaitaire, en sus du taux de cotisation AT/MP.

Arrêté du 8 octobre 2020 fixant les modalités de la notification électronique des décisions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 242-5 du code de la sécurité sociale

Loi 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 - Article 83

- **Urssaf - Bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés pour les JO de Paris 2024**

Afin d'encourager une large participation du public aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, les comités sociaux et économiques ou les employeurs en l'absence de CSE, peuvent accorder aux salariés des bons d'achat et /ou des cadeaux en nature au titre de ces deux compétitions sportives avec une exonération de cotisations et contributions sociales sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers...) ne doivent provenir que des boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les bons d'achat et/ou cadeaux en nature sont attribués par le comité social et économique (CSE), ou par l'employeur en l'absence de CSE, et ce jusqu'au 8 septembre 2024 pour les Jeux paralympiques de Paris 2024 ;
- le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions sportives ne doit pas dépasser 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile, soit **966 € en 2024**. Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations et contributions sociales.

Communiqué URSSAF du 30 octobre 2023

- **Plafond de sécurité sociale 2024**

À compter du 1^{er} janvier 2024 le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 46 368 €. Le plafond mensuel s'élèvera à 3 864 €, soit une augmentation de 5,4 % par rapport au niveau de 2023.

Actualités BOSS – communiqué du 12 octobre 2023

- **Décret portant transposition de la directive européenne relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne et annonce de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale**

Publication au Journal officiel du 31 octobre 2023, du décret portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Ses dispositions entrent en vigueur le 1^{er} novembre 2023.

➤ Sont notamment précisées :

- Les informations relatives à la relation de travail que doit délivrer l'employeur à tous les salariés, celles qui doivent être communiquées aux salariés appelés à travailler à l'étranger, ainsi que les modalités de communication de ces informations ;

Pour ce qui concerne les informations sur la période d'essai, la formation, les congés payés, la procédure de cessation du contrat, la rémunération, la durée du travail et les régimes de protection sociale applicables, elles peuvent être réalisées par renvoi aux dispositions législatives et réglementaires. Pour les autres informations, le ministère du travail a prévu de mettre à sa disposition des modèles de documents.

- Les modalités d'information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise et au salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice qui en font la demande.

Concernant la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié n'ayant pas reçu les informations requises dans les délais prévus, le décret du 30 octobre 2023 précise qu'elle n'est possible qu'en l'**absence de réponse** à la mise en demeure dans un **délai** de 7 jours calendaires à compter de la réception de celle-ci par l'employeur (C. trav. art. R 1221-41 nouveau).

➤ A l'issue de la conférence sociale du 16 octobre, la Première ministre a annoncé plusieurs mesures pour octroyer davantage de perspectives professionnelles aux salariés et notamment l'amélioration de l'index égalité professionnelle, et ce, pour anticiper la date limite de transposition de la directive européenne (2023/970 du 10 mai 2023) sur la transparence salariale, fixée au 7 juin 2026.

Cette directive entend notamment définir la notion de rémunération (*salaire de base et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier*) ; poser un droit à la transparence des rémunérations avant l'embauche ; prévoir une obligation de transparence des employeurs sur les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et leur progression ...

Un droit à indemnisation pour le travailleur ayant subi un dommage du fait d'une violation du principe de l'égalité des rémunérations est mis en place. La charge de la preuve incombe au défendeur, dès lors qu'il existe des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Les États membres devront

déterminer un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives à l'égard des employeurs concernés.

Décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023

Actualité jurisprudentielles

• Arrêt maladie – acquisition de congés payés - QPC

Revirement de jurisprudence de la Cour de cassation pour se mettre en conformité avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne :

- les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, (même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle) ;
- en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17-638

Dans la continuité, et à l'occasion du pourvoi formé contre un arrêt rendu le 18 novembre 2022 par la cour d'appel de Bourges, la Cour de cassation a décidé de transmettre deux questions prioritaires de constitutionnalité au Conseil Constitutionnel sur la question du sort des congés payés en cas de maladie du salarié.

Le Conseil Constitutionnel devrait se prononcer d'ici un mois.

Le Gouvernement serait également sur un projet de texte concernant ce sujet.

Cass. soc., QPC, 15 novembre 2023, n°23-14.806, FS-B

• Congés payés – Absence pour maladie - Report – CJUE

Cette décision de la CJUE répond à 2 questions préjudicielles posées par le CPH d'Agen en février 2022, soit avant la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 précitée (admettant désormais que le salarié malade acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle et pour accident du travail au-delà d'un an).

Le CPH avait été saisi par des salariés ayant eu des arrêts de travail de plus d'un an. Certains salariés, toujours en poste, réclamaient, à leur reprise du travail, de pouvoir prendre les jours de congé dont ils n'avaient pas pu bénéficier pendant leurs périodes de maladie.

Il est admis par la CJUE que, lorsque le **droit national** ne prévoit pas de limitation expresse du droit au report, **la législation nationale ou une pratique nationale** peut limiter le report des congés payés (telles les règles de prescription, une convention collective ou la jurisprudence).

La législation française ne prévoyant pas de limitation expresse de ce droit au report, le gouvernement français faisait valoir que s'appliquait le délai de **prescription** ordinaire de 3 ans prévu à l'article **L 3245-1 du Code du travail**. Le CPH considérait qu'en vertu d'un arrêt de la Cour de cassation, un délai illimité devait s'appliquer.

La CJUE se déclare incompétente pour définir la durée de report applicable au droit au congé annuel payé, visé à l'article 7 de la directive 2003/88, en cas de période de référence égale à une année. Car c'est aux Etats membres qu'il appartient de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé payé garanti par le droit de l'Union européenne et donc, en cas d'absence pour maladie, de limiter la durée de la période de report des congés payés.

Le rôle de la CJUE se limite donc à vérifier si la durée de report fixée par un État membre ne porte pas atteinte au droit au congé annuel payé et en l'espèce, elle admet que des dispositions ou pratiques nationales permettent de faire droit à des demandes de congés payés ayant été introduites par un salarié moins de 1 mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à 2 périodes de référence consécutives.

CJUE 9-11-2023 aff. 271/22, XT. c/ Keolis Agen Sarl

- **Contrôle URSSAF – Documents communicables directement par les salariés**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que :

- la lettre d'observations doit notamment mentionner les documents consultés ;
- les inspecteurs du recouvrement ne sont pas autorisés, à peine de nullité du contrôle et du redressement, à solliciter des documents d'un salarié de l'employeur qui n'a pas reçu délégation à cette fin.

Cass. Soc. 28 septembre 2023, n° 21-21.633

- **Infraction routière – en dehors du temps de travail - véhicule de fonction**

Cette affaire concerne un salarié mécanicien, disposant d'un véhicule de fonction pour se rendre sur les chantiers et faire le trajet avec son domicile. Après plusieurs mises en garde et actions de sensibilisation, il est licencié pour avoir commis plusieurs infractions au Code de la route avec ce véhicule.

La Cour d'Appel de Versailles rejette la cause réelle et sérieuse du licenciement. Elle rappelle d'abord que le comportement d'un salarié commis en dehors de ses horaires de travail ne saurait justifier un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Suivie par la Cour de cassation, elle retient que :

- Pendant le temps de trajet, le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur,
- l'outil de travail mis à disposition, à savoir le véhicule de fonction, n'avait subi aucun dommage,
- le comportement du salarié bien que fautif au regard des règles du code de la route, n'avait pas eu d'incidence sur les obligations découlant de son contrat de travail en tant que mécanicien.

Il est donc jugé que « *les infractions au code de la route ne pouvaient être regardées comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat, ni comme se rattachant à sa vie professionnelle* ».

Cass. Soc. 4 octobre 2023, n° 21-25.421