



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

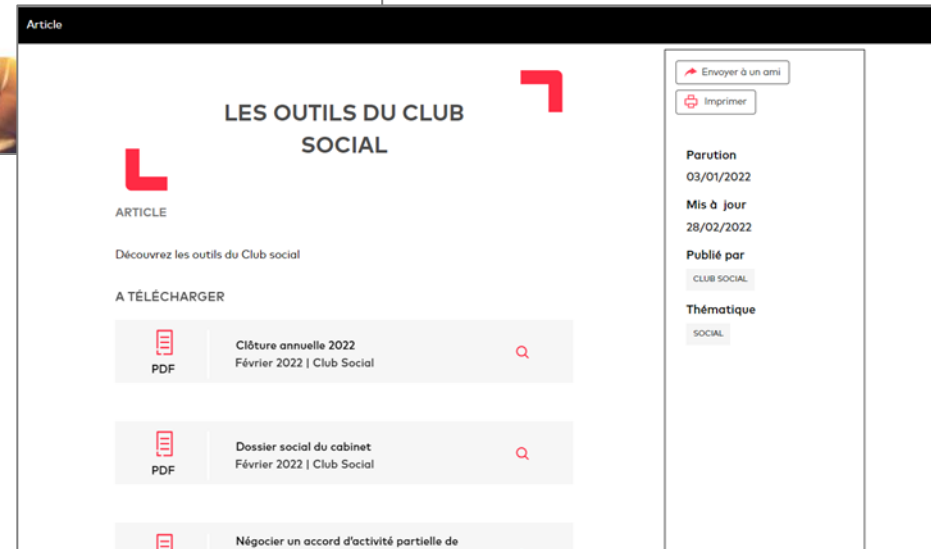
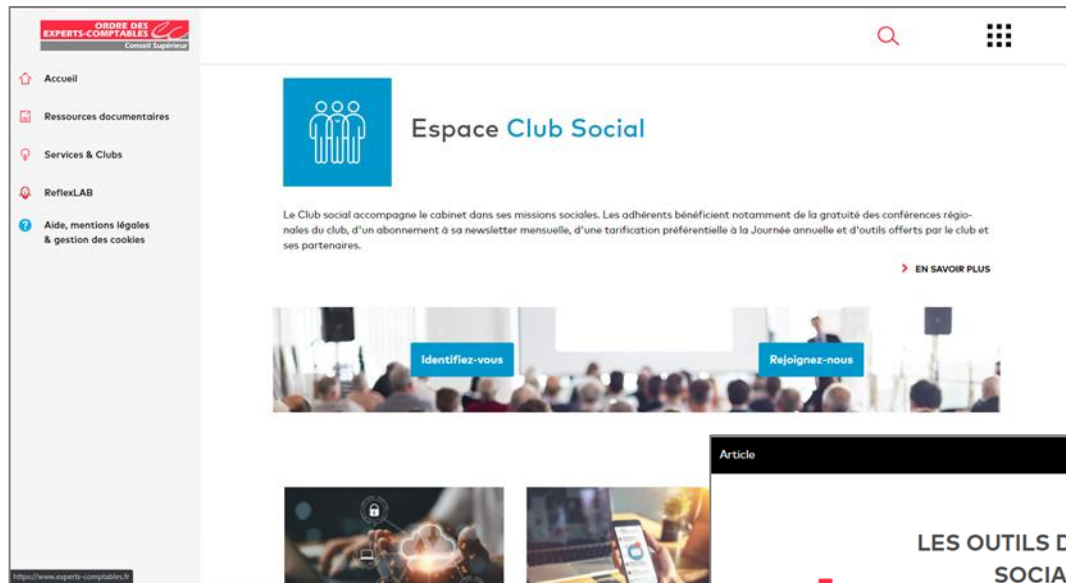
Actualité sociale

19 mars 2024



CLUB SOCIAL

Site du Club Social Espace Club Social | experts-comptables



Authentification

COMPTEXPERT

Le compte utilisateur unique des sites de l'Ordre !

- Actualité
- Webinaires en replay
- Lettres mensuelles
- Outils du Club
- Outils des Partenaires
- Délégués régionaux du Club

En partenariat avec



Outils du Club Social

Des outils conçus par et pour les experts-comptables, pour développer les missions du cabinet

- › Guide social de l'employeur
- › Rédaction du contrat de travail
- › Mis en place du règlement intérieur (RI) et charte informatique (CI)
- › Entretiens avec les salariés
- › Intéressement
- › Négocier un accord de performance collective
- › Négociation dans les TPE
- › Mise en place du CSE
- › Dossier social du Cabinet
- › Clôture annuelle
- › Obligations sociales à respecter dès la première embauche
- › Licenciement économique individuel sans représentants du personnel
- › Négocier un accord d'activité partielle de longue durée (APLD)
- › Négocier un accord sur le télétravail



**Outils réservés aux adhérents sur [Espace Club Social | experts-comptables](#)
Rubrique « Outils du Club Social »**

En partenariat avec

Diplôme d'université



Droit des relations sociales pour les cabinets d'expertise comptable 2024/2025



Objectifs : maîtriser les fondamentaux des droits du travail et de la protection sociale, dans une démarche de conseil, et appréhender les missions sociales d'un cabinet d'expertise comptable
Ouvert aux : experts-comptables et collaborateurs

Durée des études : 130 heures - 2 jours par mois (à partir de septembre 2024)
Modalités d'enseignement : Formation continue

Candidatures : du 14 mars au 11 juillet 2024
Contact : Patricia WAELKENS
Tél. +33 (0)1 53 63 86 12 - Email :



>> Programme et dossier de candidature

En partenariat avec



Actualité sociale



Franck COURSOLLE, Expert-comptable



Emeric JEANSEN, Professeur de droit à l'Université Paris II



Véronique ARGENTIN, Directeur des études sociales du CNOEC,
Responsable droit social d'Infodoc-experts (modérateur)

En partenariat avec



Actualité réglementaire

- Droit à la preuve
- Droit de la preuve en matière de durée du travail
- Obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle de bénéfice
- PPVE

Actualité jurisprudentielle

En bref



En partenariat avec



Droit à la preuve

Droit à la preuve devant le juge



Liberté de la preuve

- Fondement : art. 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales



Tous les moyens de preuve sont a priori recevables sauf les preuves prohibées

- **Preuve déloyale**
 - Procédé clandestin ou dissimulé de surveillance
- **Preuve illicite**
 - Procédé de contrôle portant atteinte au droit à la vie personnelle du salarié ou
 - Traitement de données à caractère personnel mis en place en violation du RGPD



Distinction entre preuve illicite et preuve déloyale pas toujours opérante

- Ex : mise en place d'une vidéosurveillance du salarié de manière déloyale porte aussi atteinte au droit à la vie personnelle
- Même régime applicable à la recevabilité de la preuve illicite et de la preuve déloyale (Cass. ass. plén., 22 décembre 2023, n° 20-20648)

En partenariat avec

Possibilité d'invoquer le caractère déloyal/ illicite du moyen de preuve



En principe, « l'illicéité d'un moyen de preuve doit entraîner, dans son intégralité, son rejet des débats » (Cass. soc. 4 février 1998, n° 95-43421)

Pour étudier la recevabilité du moyen de preuve

- Employeur ou salarié soutient que le moyen de preuve présenté est déloyal ou illicite
- Sinon preuve recevable

Partie qui produit l'élément de preuve soutient que la communication de pièces était indispensable à l'exercice de son droit à la preuve (Cass. soc. 17 mai 2023, n° 22-10277)

Doit démontrer que son irrecevabilité porterait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble (Cass. soc. 8 mars 2023, n° 20-21848)

En partenariat avec

Possibilité d'invoquer le caractère déloyal/ illicite du moyen de preuve



N'est pas déloyal

- Publication Facebook d'un salarié qu'un employeur a obtenu spontanément d'un autre salarié autorisé à accéder au compte privé Facebook du salarié (Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12058)
- Enquête interne effectuée sans en informer le salarié à la suite de la dénonciation d'un fait de harcèlement moral (Cass. soc. 17 mars 2021, 18-25597)
- Recours au client mystère dès lors que le salarié a été préalablement averti du procédé (Cass. soc. 6 septembre 2023, n° 22-13783)

Est déloyal

- Élément recueilli à l'aide d'un dispositif de contrôle mis en place à l'insu du salarié

Est illicite

- Vidéosurveillance déclarée à la CNIL comme ayant une finalité de vidéo protection « afin d'assurer la sécurité de son personnel et de ses biens » (Cass. soc. 4 octobre 2023, n° 22-18105)
- Système de géolocalisation avec pour seule finalité déclarée de localiser les marchandises sensibles (Cass. soc. 14 février 2024, n° 21-19802)

En partenariat avec

Pouvoir de contrôle de l'employeur



Question préalable : si preuve résulte d'un dispositif de contrôle mis en place par l'employeur

- Juge s'interroge sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifie s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci (Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-14461)
- Inventaire permettait de constater des anomalies dans les stocks (Cass. soc. 14 février 2024, n° 22-23073)

En partenariat avec

Contrôle de nécessité



Contrôle de nécessité du moyen de preuve : Moyen de preuve déloyale / illicite est-il indispensable à la démonstration ?

- Preuve doit être déterminante à fonder la prétention de la partie qui l'invoque (Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12058)
- Autres moyens de preuve doivent être insuffisants
 - Moyen recevable si la preuve ne pouvait pas être apportée autrement
 - Pas d'autre moyen de preuve / Autres preuves ne permettent pas au juge de former sa conviction

Ex : salarié ne peut pas fournir l'enregistrement clandestin d'une conversation pour faire la preuve d'une situation de harcèlement lorsqu'une enquête interne a été menée et que le rapport d'enquête laisse supposer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. soc. 17 janvier 2024, n° 22-17474)

En partenariat avec

Contrôle de proportionnalité



Atteinte doit être justifiée –
Recherche du but

Production du compte privé
Facebook ou d'un compte
Messenger d'un salarié porte
atteinte à sa vie privée, mais
justifiée par

« La défense de l'intérêt
légitime de l'employeur à la
confidentialité de ses affaires »
(Cass. soc. 30 septembre 2020,
n° 19-12058)

L'intérêt légitime de
l'employeur à la protection des
patients (Cass. soc. 4 octobre
2023, n° 22-18217)

En partenariat avec

Contrôle de proportionnalité



Atteinte doit être proportionnée

A propos d'un système de vidéosurveillance

Disproportionné lorsqu'il est permanent
(Cass. soc. 23 juin 2021, n° 19-13856)

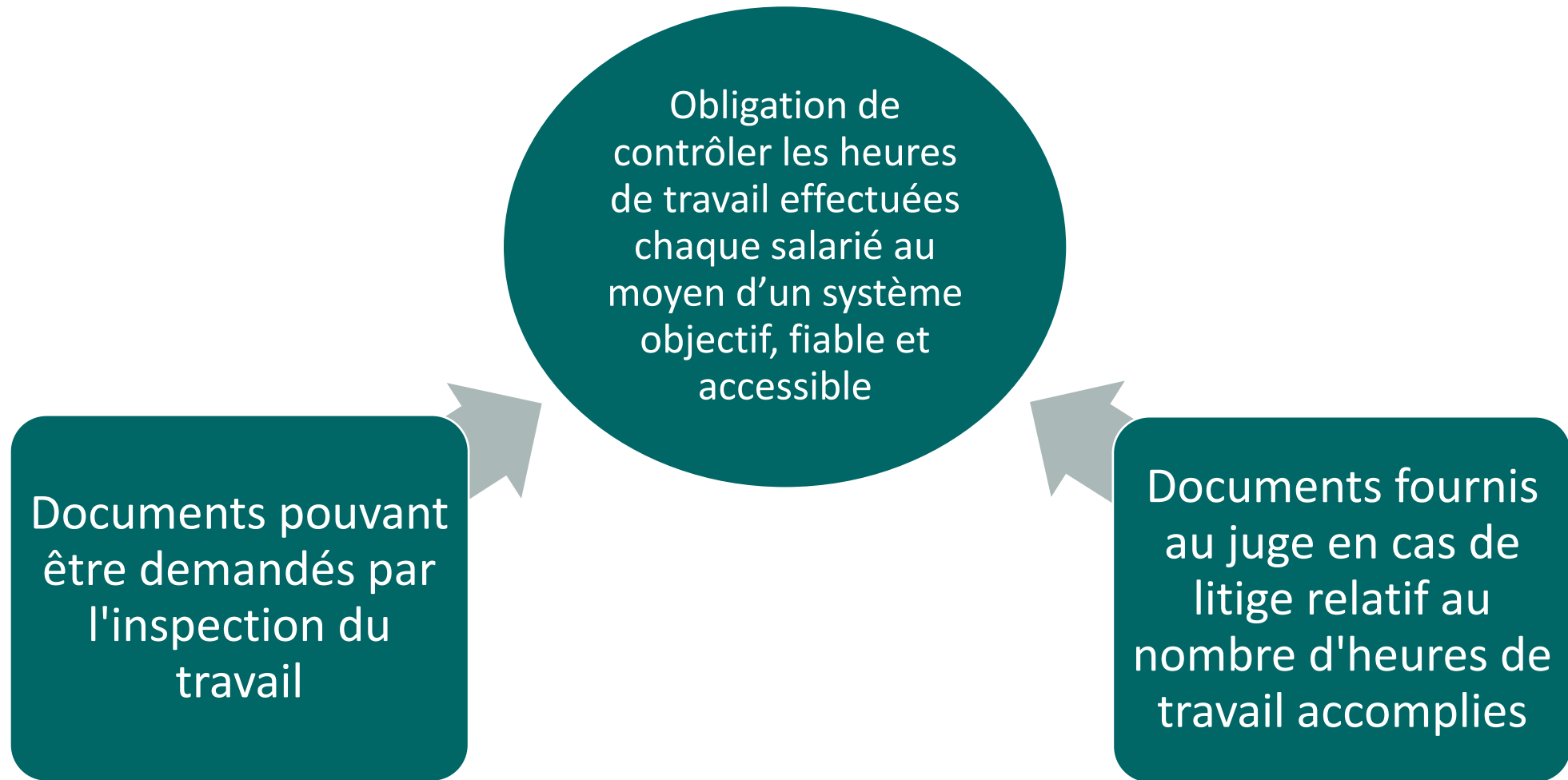
Proportionné si « le visionnage des enregistrements avait été limité dans le temps » et « avait été réalisé par la seule dirigeante de l'entreprise » (Cass. soc. 14 janvier 2024, n° 22-23073)

En partenariat avec



Droit de la preuve en matière de durée du travail

Contrôle de la durée du travail



En partenariat avec

Contrôle de la durée du travail



Horaire collectif au sein d'un même service ou atelier ou d'une même équipe

- Affichage des heures de début et heure de fin de travail
- Employeur adresse le double de l'horaire collectif à l'inspection du travail (*C. trav., art. L. 3171-1*)

Pas d'horaire collectif

- Documents individualisés pour chaque salarié
- Contient le décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective (*C. trav., art. L. 3171-2*)
- Documents tenus à la disposition de l'inspection du travail (*C. trav., art. L. 3171-3*)
- Système d'enregistrement automatique permettant le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié sous réserve qu'il soit fiable et infalsifiable (*C. trav., art. L. 3171-4*)

En partenariat avec

Preuve partagée de la durée du travail (C. trav., art. L. 3171-4)



Salarié doit présenter « 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 » (Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919)

Si les éléments produits par le salarié sont suffisamment précis
Juge ne peut pas rejeter la demande au seul motif que les éléments de preuve seraient insuffisants
Employeur doit y répondre

En partenariat avec

Preuve par le salarié



Mise à l'écart du principe « Nul ne peut se constituer de preuve pour lui-même »

- Tableaux rédigés de la main du salarié contenant des horaires de travail
 - Même réalisés après les faits
 - Tableaux sans détail quotidien qui fixent le même nombre d'heures supplémentaire par semaine sur une période de trois ans (Cass. soc. 12 janvier 2022, n° 19-25428)
 - Postulat que le salarié travaille chaque jour de 8h30 à 12h30 et de 14h à 18h (Cass. soc. 7 février 2024, n° 22-15255)
- Mails reçus à des horaires tardifs
 - Même si rien ne prouve qu'il les ait lus à l'heure de leur envoi (Cass. soc. 16 février 2022, n° 20-16171)

En partenariat avec

Preuve par l'employeur



Éléments de contrôle de la durée du travail

- Horaire collectif ou
- Système objectif, fiable et accessible

En l'absence de système objectif, fiable et accessible

- Employeur peut soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies (Cass. soc. 7 février 2024, n° 22-15842)
- Cahier de relevés des heures de travail tenu par l'employeur de manière manuscrite
- Témoignages relatant les habitudes horaires du salarié

En partenariat avec



Juge forge sa conviction au regard des éléments présentés

- S'il est acquis que des heures supplémentaires ont été réalisées, mais que leur nombre est difficile à déterminer, le juge procède par appréciation souveraine
- Sans avoir à préciser le détail du calcul appliqué pour fixer l'importance de ces heures et fixer les créances salariales s'y rapportant
- Pas d'évaluation forfaitaire de la somme due au titre des heures de travail mais indique nombre d'heures supplémentaires réalisés à partir duquel il calcule la créance salariale (Cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-13137)

En partenariat avec



Obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle de bénéfice

Etendue de l'obligation de négocier



Entreprises concernées

- Entreprise « tenue de mettre en place un régime de participation »
 - C'est-à-dire employant au moins 50 salariés
- Et « qui dispose d'un ou de plusieurs délégués syndicaux » (C. trav., art. L. 3346-1)

Entreprises dispensées

- Entreprise soumise à la mise en place d'un régime de participation où aucun délégué syndical n'est désigné
 - Même si des syndicats y sont implantés et représentatifs
- Entreprise qui ne franchit pas le seuil d'effectif requis
 - Même si elles ont volontairement mis en place un accord de participation et que des syndicats représentatifs y ont désigné un délégué syndical

En partenariat avec

Date de la négociation



Négociation sur l'AEB menée en même temps qu'est ouverte la négociation relative à un dispositif d'intéressement ou de participation

- Clause sur l'AEB dans un accord de participation / d'intéressement et non accord spécifique sur l'AEB

En partenariat avec

Date de la négociation



Négociation décorrélée de celle relative aux dispositifs d'épargne salariale lorsque

- Entreprise
 - Applique déjà un accord de participation ou d'intéressement et
 - Ne négocie pas sur le renouvellement de ces dispositifs d'ici le 30 juin 2024
- Négociation spécifique au partage de l'AEB engagée avant cette date
 - Invitation de l'ensemble des syndicats représentatifs avant cette échéance
 - Peu important que la 1^e réunion de négociation et que la conclusion de l'accord soit postérieure

Entreprises qui franchiront le seuil de 50 salariés après le 30 juin 2024

- Négociation sur l'AEB en même temps que sera négocié, pour la première fois, l'accord relatif à la participation
- Clause sur l'AEB dans l'accord de participation / intéressement

En partenariat avec

Négociation obligatoire



Obligation de négocier réapparaît si l'accord disparaît en raison de l'arrivée de son terme ou de sa dénonciation

- Si AEB dans un accord d'intéressement, accord d'une durée d'un à 5 ans (C. trav., art. L. 3312-5)

AEB est un thème de négociation obligatoire

- Négociation annuelle ou au moins quadriennale
- Tant qu'aucune clause d'un accord d'intéressement ou de participation ne précise le sort de l'éventuelle augmentation exceptionnelle de bénéfice, l'entreprise reste tenue d'engager chaque année une négociation sur ce thème (C. trav., art. L. 2242-15)

Si les négociations ont abouti

- Obligation de négocier n'est pas renouvelée

En partenariat avec



Sanction du manquement à l'obligation

- Obligation de négocier non expressément sanctionnée
 - Employeur doit engager des négociations qui peuvent ne pas aboutir
- Si absence d'engagement des négociations
 - Possible délit d'entrave
- Si négociation déloyale
 - Responsabilité civile de l'employeur

En partenariat avec

Modalités de la négociation



Condition d'ouverture de la négociation

- Présence d'un délégué syndical
- Pourrait consacrer un monopole syndical pour mener la négociation

Incertain car

- Texte n'écarte pas expressément la négociation avec le CSE ou l'adoption d'un accord référendaire
- Négociation menée en même temps que celle sur la participation ou l'intéressement

Est certain

- Rien n'interdit, en dehors de la période de négociation obligatoire, de fixer les conditions du partage d'une éventuelle AEB par l'adoption d'un accord conclu au sein du CSE ou à la suite d'une ratification à la majorité des 2/3 du personnel

En partenariat avec



Pas de négociation sur le bénéfice à prendre en compte

- Renvoi au 1° de l'article L. 3324-1 du Code du travail
- Bénéfice réalisé en France métropolitaine et en Outre-mer tel qu'il est retenu pour l'impôt
- Bénéfice net fiscal retenu dans la formule légale de calcul de la participation

En partenariat avec

Objet de la négociation



Notion d'AEB



- Accord doit retenir, parmi les 5 critères légaux, ceux dont l'application apparaît pertinente pour déterminer les situations où l'entreprise sera considérée avoir réalisée un bénéfice exceptionnel
 - Possible de distinguer parmi les critères légaux des critères principaux et des critères complémentaires
 - Possible de choisir des critères extra-légaux

En partenariat avec



Critères principaux

- « Bénéfices réalisés lors des années précédentes »
 - Calcul d'une moyenne sur une période donnée (par exemple, les trois derniers exercices) et définition de l'augmentation exceptionnelle lorsque cette moyenne est dépassée d'un pourcentage défini
- « Secteur d'activité »
 - AEB dépendrait des résultats réalisés par les entreprises avec lesquelles elle entre en concurrence

En partenariat avec



Critères complémentaires

- « Événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice »
 - Permet de geler, dans le calcul de la moyenne, le bénéfice réalisé sur une année donnée lorsque les résultats de l'entreprise ont été particulièrement faible en raison d'une situation de crise économique non imputable à l'entreprise
- « Opération de rachats d'actions »
 - But d'annuler le montant de l'achat d'action dans le calcul du bénéfice réalisé au cours de l'année
- « Taille de l'entreprise »
 - Pondere les résultats au regard de la masse salariale ou des effectifs de l'entreprise
 - Bénéfices au titre d'une année équivaldrait à ceux, pourtant supérieur, d'une autre année lorsque le nombre de salariés appartenant à l'entreprise est plus important

En partenariat avec

Négociation sur les modalités de partage



Bénéficiaires

- Dispositif nécessairement collectif
- Devant profiter à tous les salariés
- Pas d'extension aux dirigeants sociaux



Liberté contractuelle sur les conditions du partage

- Pas d'obligation chiffrée quantitative
- Ni seuil minimal, ni proportionnalité entre les sommes attribuées aux salariés et les bénéfices réalisés



Deux types de clause possibles

- Fixe la modalité de partage de la valeur
- Renvoi à une négociation future

En partenariat avec

Clause qui fixe la modalité de partage de la valeur



Pas de choix du dispositif

- Doit prévoir le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement
- Ne vaut que dans les entreprises qui disposent initialement d'accords en la matière

Difficulté

- Textes propres au supplément de participation/ intéressement subordonne le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement à l'adoption d'une DUE (ou, s'ils existent, du conseil d'administration ou du directoire) (C. trav., art. L. 3324-9 et L. 3314-10)

En partenariat avec

Clause qui fixe la modalité de partage de la valeur

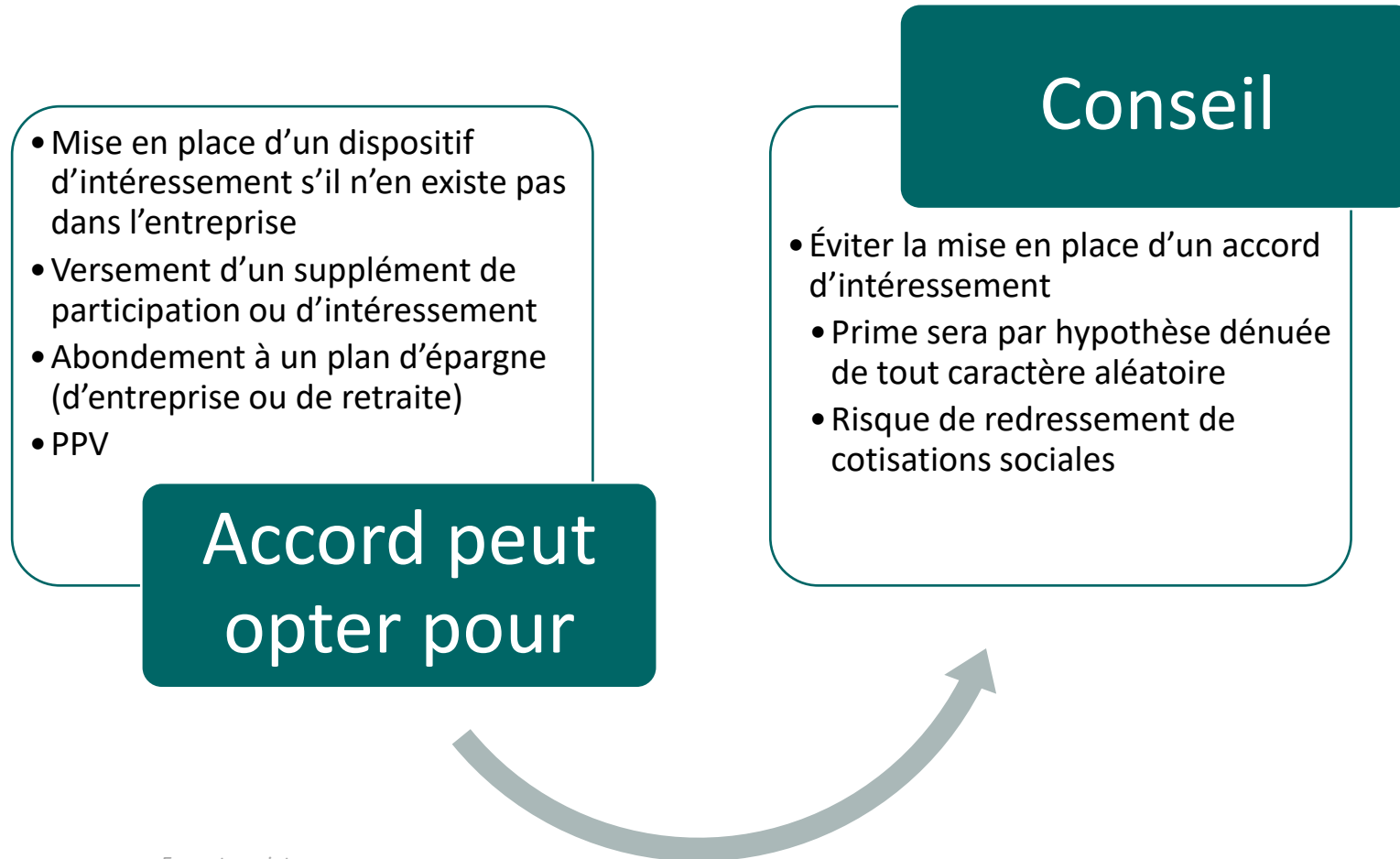


Interprétations possibles

- Si L.3346-1 met à l'écart ces dispositions, la clause de l'accord de participation ou d'intéressement relative à l'AEB fixe seule et sans attendre la clôture de l'exercice le montant et la date du versement d'un supplément
- Si L. 3346-1 se combine avec L. 3324-9 et L. 3314-10, l'accord fixe le principe du versement d'un complément d'intéressement / participation dont le montant et la date seront précisés par une décision de l'organe social compétent (conseil d'administration, directoire ou décision unilatérale de l'employeur) une fois clos l'exercice où l'augmentation exceptionnelle sera réalisée

En partenariat avec

Clause qui renvoie à une négociation future



En partenariat avec



Possibilité non expressément envisagée par L. 3346-1



Entreprise exonérée de l'obligation de négocier lorsque l'accord de participation contient une formule de calcul de la participation « comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule » légale (C. trav., art. L. 3346-1, II)



Plus d'obligation de négocier sur l'AEB si formule de calcul de la participation permettant d'obtenir un montant de réserve spéciale de participation plus élevé que celui résultant de la formule légale



Solution qui assure une certaine sécurité juridique

- Dès lors que l'accord de participation est valable, pas de risque de redressement de la somme versée au titre de l'AEB

En partenariat avec



Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Dispositif facultatif



PPVE purement
volontaire

Étendu à toutes
les entreprises
de droit privé

Pas de condition
d'effectif

En partenariat avec

Mise en place



Accord adopté dans les formes des accords de participation ou d'intéressement

- Accord collectif
- Accord avec le CSE
- Accord référendaire

Pas de DUE

Dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente

Règles à préciser par décret
Condition du régime social et fiscal de faveur

Accord « établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent »

- Car comporte des éléments comptables
- Condition de validité de l'accord

**Accord conclu pour
une durée
déterminée (3 ans)**

En partenariat avec



Caractère collectif

- Profite à tous les salariés
 - Exclusion des salariés dont l'ancienneté est inférieure à 12 mois dans l'entreprise ou dans le groupe à compter de la date à partir de laquelle court le délai conventionnel de 3 ans
 - Accord peut fixer une ancienneté inférieure
- Pas d'extension aux mandataires sociaux

Droit à la prime

- Condition de présence à la fin de la période d'appréciation de la valorisation
- Prime perdue pour le salarié qui quitte l'entreprise pendant la durée de 3 ans

En partenariat avec



Montant de référence

- Susceptible de varier « selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail »
 - Montant uniforme
 - Montant différencié avec une utilisation conjointe ou non des critères
 - Sous réserve que ne soit pas instituée une discrimination

En partenariat avec

Clause impérative de l'accord



Taux de variation de la valeur de l'entreprise

- Variation entre la valeur de l'entreprise déterminée à une date fixée par l'accord et la valeur de l'entreprise à l'expiration d'un délai de trois ans débutant le lendemain de cette date
- Coefficient multiplicateur à appliquer au montant de référence

Sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé

- Capitalisation boursière sur les 30 jours précédant le début et la fin de la période de trois ans

Autres entreprises

- Formule de valorisation choisie par les parties
- Tient compte de
 - La situation nette comptable
 - La rentabilité
 - Les perspectives d'activité
- Par défaut, valorisation correspond au montant de l'actif net réévalué, sur la base du bilan le plus récent

En partenariat avec



Date à laquelle la valeur de l'entreprise est appréciée

- Point de départ du plan
- Date 3 ans plus tard d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le taux de variation

La ou les dates de versement de la prime

- Sommes « arrêtées dans un délai de sept mois à compter de l'expiration du délai de trois ans »
- Versement « au cours des douze mois suivants »

En partenariat avec

Calcul de la prime



Formule de calcul

Montant de référence x
taux de valorisation

Si le taux est nul ou
négatif, aucune prime
n'est due

Moment du calcul

À compter de l'expiration
du délai de trois ans,
employeur dispose de
7 mois pour arrêter les
sommes dues

Individualisation du calcul

Montant de référence
peut varier selon les
salariés, donc montant
de la prime doit être
calculé pour chacun

Plafond à $\frac{3}{4}$ du PASS par
exercice ($46\ 368 \times \frac{3}{4} =$
 $34\ 776$ €)

En partenariat avec

Versement de la prime



Nature extra-salariale

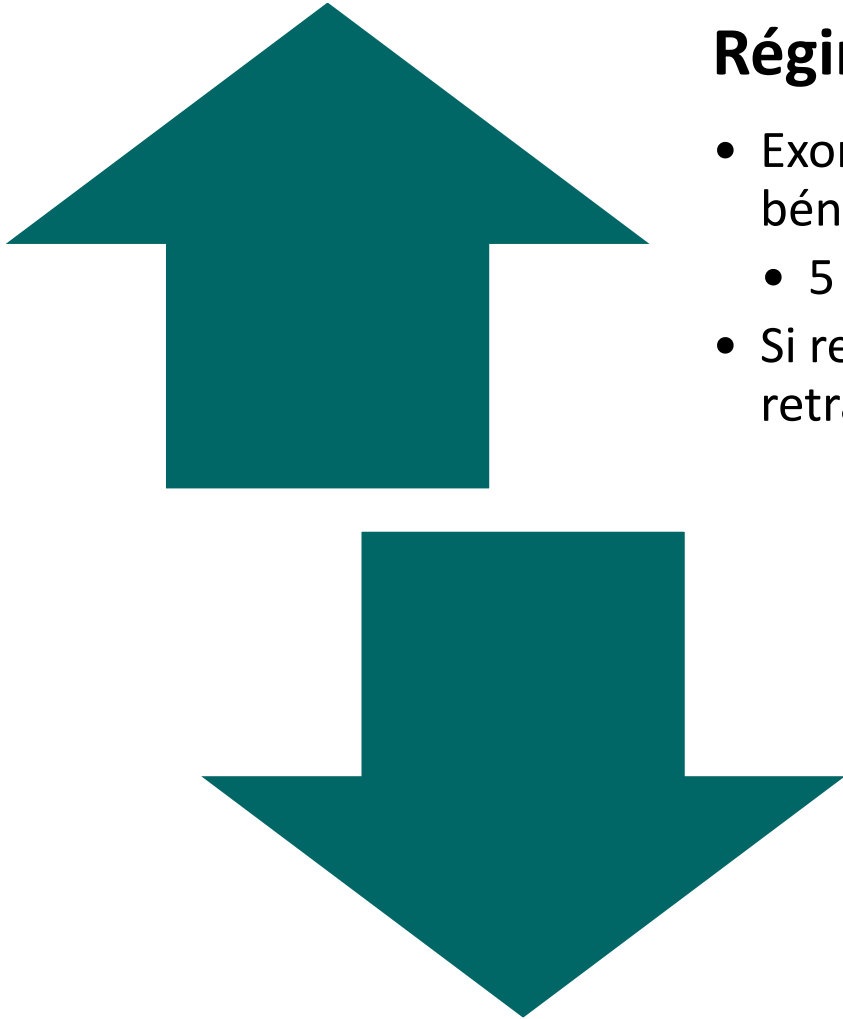
- Sommes n'ayant pas le caractère d'un élément de salaire pour l'application de la législation du travail

Principe de non-substitution

- Condition de l'application du régime de faveur
- Ne peut pas remplacer
 - Un élément de rémunération versé au cours des 12 mois précédent
 - Un dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur au cours des 12 mois précédent

En partenariat avec

Régime social et fiscal



Régime fiscal

- Exonération d'IR dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % du montant maximum de la prime
 - 5 % de $\frac{3}{4}$ du PASS = 1 738,8 €
- Si reversée dans un plan d'épargne salariale ou de retraite d'entreprise

Régime social

- Exonération de cotisations sociales
 - Pour les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028
- Assujettissement à la CSG et la CRDS
- Contribution de 20 % au profit de la CNAV

En partenariat avec



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

- Requalification du travail à temps partiel en temps plein
- Pas de visite de reprise pour le contrat arrivé à son terme
- Visite de reprise : de la nécessité de veiller à son organisation
- Préjudice nécessaire en cas de violation d'une disposition conventionnelle relative au temps de pause
- Appréciation du secteur géographique
- Licenciement pour des opinions exprimées dans un cadre privé
- Extinction du droit à portabilité par résiliation du contrat d'assurance

Jurisprudences

Requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein



En cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale du travail correspondant à la période de référence, ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement

Cass. soc. 7 févr. 2024, n° 22-17696

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

eres



GRUPE
vyv

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

PROBTP
GRUPE

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Club social

Jurisprudences

Pas de visite de reprise pour le contrat arrivé à son terme



La suspension du contrat de mission du salarié ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat. Nonobstant la suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail, si ce contrat arrive à échéance avant la fin de l'absence du salarié intérimaire, les dispositions de l'article R. 4624-22 du code du travail relative à l'organisation de la visite de reprise n'ont pas vocation à s'appliquer

Cass. soc. 7 févr. 2024, n° 22-16961

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

eres



GRUPE
vyv

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

PRO BTP
GRUPE

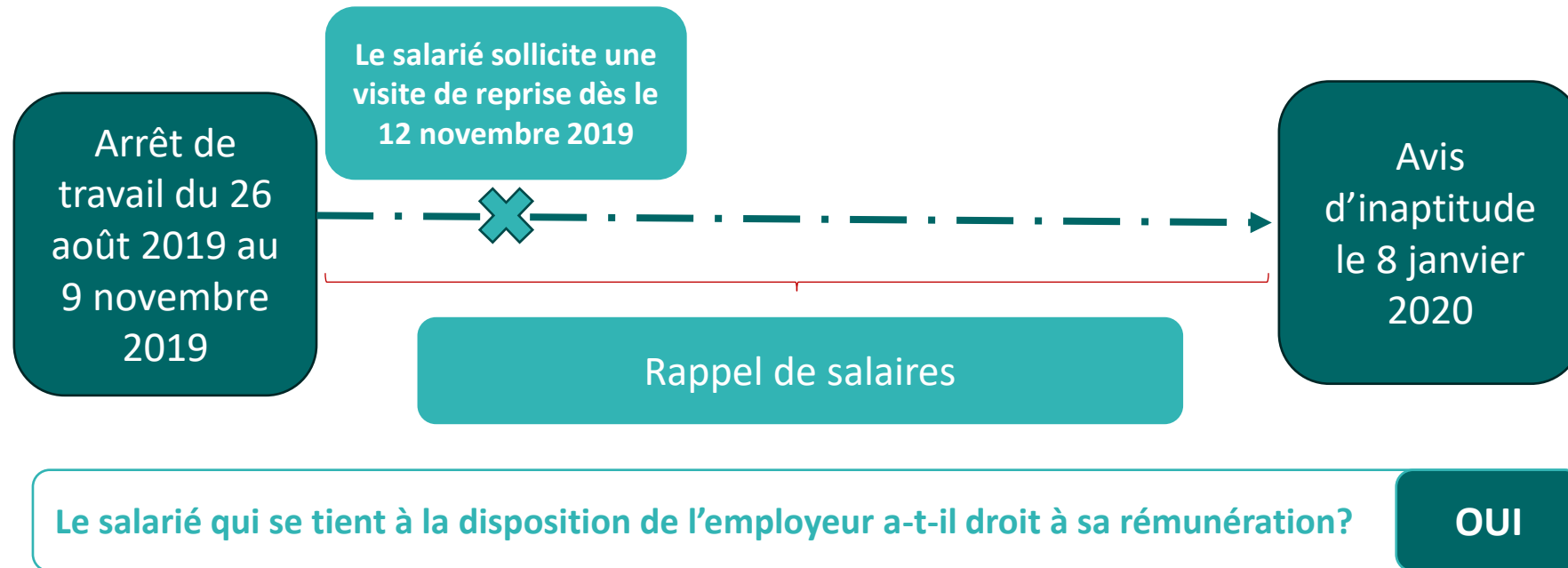
Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Club social

Visite de reprise : de la nécessité de veiller à son organisation



Visite de reprise : de la nécessité de veiller à son organisation
(Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-18437)



En partenariat avec

Jurisprudences

Préjudice nécessaire en cas de violation d'une disposition conventionnelle relative au temps de pause



Le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier conventionnel de 12 heures entre deux services ouvre droit à réparation

Cass. soc. 7 févr. 2024 , n° 21-22809

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

eres



GRUPE
vyv

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

PRO BTP
GRUPE

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Club social

Jurisprudences

Appréciation du secteur géographique



L'arrêt, répondant aux conclusions prétendument délaissées, relève que la commune des [Localité 4] est distante de 35 kilomètres de [Localité 5] et n'est pas située dans le même bassin d'emploi, qu'au vu des horaires de travail, il est manifeste que le covoiturage est difficile à mettre en place, que l'employeur ne produit aucune pièce permettant de démontrer que les transports en commun sont facilement accessibles entre les deux communes aux horaires de travail de la salariée, et que l'usage du véhicule personnel en matière de fatigue et de frais financiers génère, en raison des horaires et de la distance, des contraintes supplémentaires qui modifient les termes du contrat

Cass. soc. 24 janv. 2024, n° 22-19752

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

eres



GRUPE
vyv

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

PRO BTP
GRUPE

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Club social

Jurisprudences

Licenciement pour des opinions exprimées dans un cadre privé



A propos d'un salarié de CPAM licencié au motif de l'envoi à d'autres salariés de messages au "caractère manifestement raciste et xénophobe", la Cour de cassation juge qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail

Cass. soc. 6 mars 2024, n° 22-11016



En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE

eres



GRUPE
vyv

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

PROBTP
GRUPE

Urssaf
Au service de notre protection sociale

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Club social

Jurisprudences

Extinction du droit à portabilité par résiliation du contrat d'assurance



Les dispositions d'ordre public de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale relatives à la portabilité ne sont applicables qu'à la condition que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur et l'organisme assureur ne soit pas résilié, peu important que cette résiliation intervienne après le licenciement des salariés concernés

Cass. 2e civ. 15 févr. 2024, n° 22-16132





En bref

- Acquisition de congés payés durant un arrêt maladie
- Détachement de salariés en France dans le secteur du BTP
- Régularisation exceptionnelle par le travail des ressortissants étrangers sans droit au séjour

Acquisition de congés payés durant un arrêt maladie : amendement présenté par le gouvernement



Limitation des effets des arrêts du 13 septembre

- Acquisition plafonnée à 4 semaines de CP/an pour les salariés en arrêt de travail pour maladie non-professionnelle, à raison de 2 jours ouvrables acquis par mois
 - Avec rétroactivité aux situations antérieures
- Report des congés payés dans la limite de 15 mois
 - Court à compter de l'information sur les droits à CP
 - Ou court à compter de la fin de la période d'acquisition des CP si contrat suspendu depuis au moins un an
- Délai de forclusion de 2 ans à partir de la publication de la loi
- Obligation pour l'employeur d'informer le salarié qui rentre d'arrêt maladie, dans les 10 jours qui suivent sa reprise, des droits à CP dont il dispose et du délai qu'il a pour les prendre

En partenariat avec

Détachement de salariés en France dans le BTP



Document d'information

- Remis par l'employeur
- Au salarié détaché en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger en vue de réaliser des travaux de BTP



Modèle de document

- Fixé par arrêté du 21 février 2024 qui remplace celui du 22 décembre 2020
- Mis à disposition par l'association " CI-BTP France " sur son site internet

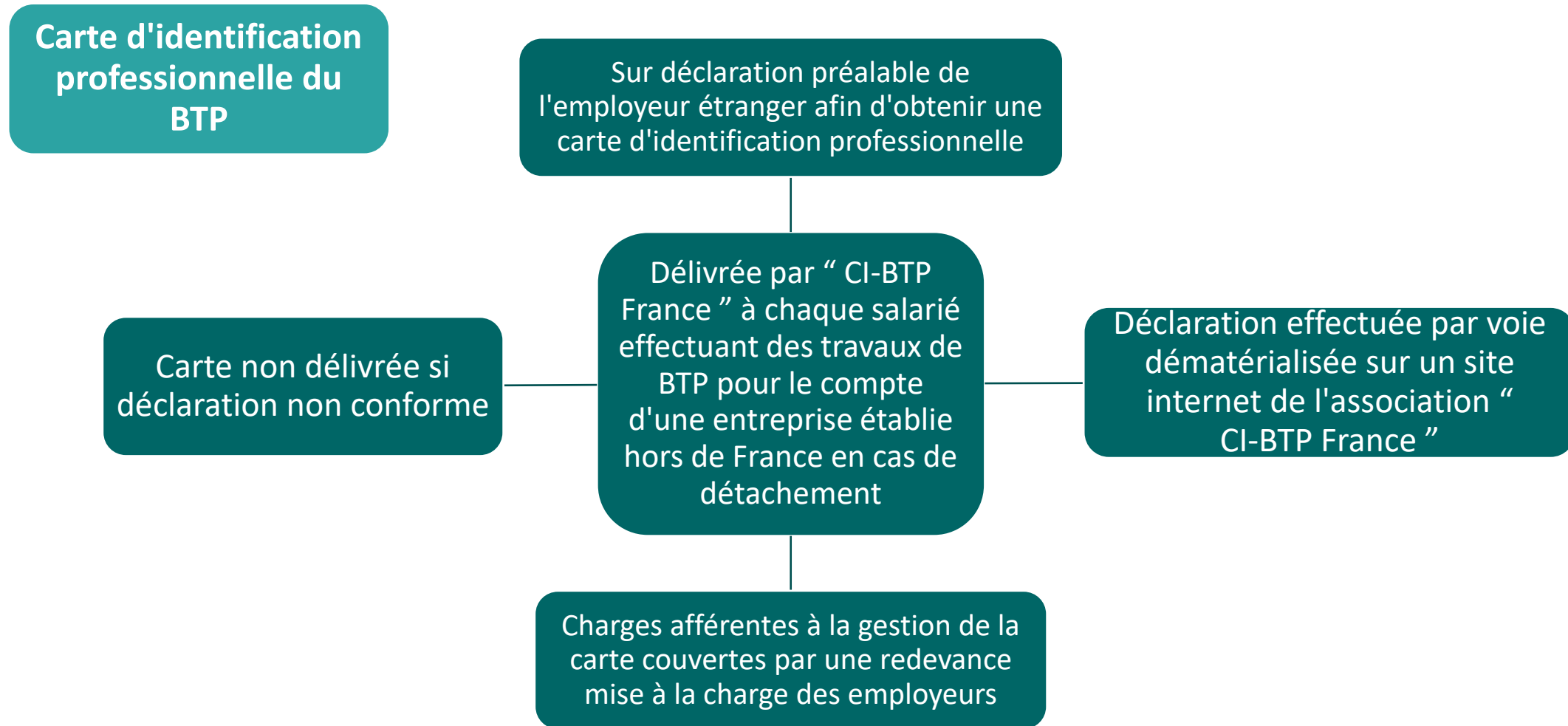


Contenu du document

- Présentation au salarié de la réglementation française de droit du travail qui lui est applicable et
- Les modalités selon lesquelles il peut faire valoir ses droits

En partenariat avec

Détachement de salariés en France dans le BTP



En partenariat avec

Régularisation exceptionnelle par le travail des ressortissants étrangers sans droit au séjour (Ceseda, art. L. 435-4)



Régularisation pour

- Travailleur étranger employé, sans titre de séjour, dans des métiers et zones géographiques en tension durant au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois
 - Non ressortissants des États membres de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse
 - Activité au moins égale à un mi-temps mensuel
 - Pas prise en compte de l'activité exercée sous couvert d'une carte de séjour pluriannuelle « travailleur saisonnier » ou « étudiant » ou en tant que demandeur d'asile autorisé à travailler
- Qui occupe un emploi relevant de ces métiers et zones au jour de la décision
- Qui justifie d'une période de résidence ininterrompue d'au moins trois années en France
 - Preuve par tout moyen

Liste des métiers et zones géographiques en tension

- Actualisée au moins une fois par an
- Arrêté du 1^{er} mars 2024 incluant le secteur de production agricole dans la liste des métiers en tension « Pour l'ensemble des régions métropolitaines »

En partenariat avec

Régularisation exceptionnelle par le travail des ressortissants étrangers sans droit au séjour (Ceseda, art. L. 435-4)



Demandes de régularisation

- Présentées au préfet par le ressortissant étranger et non son employeur
 - Employeur peut accompagner le salarié dans la constitution du dossier
- Instruction « *dans un délai de 90 jours à compter de la complétude du dossier* »
- Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2026

Contrôle du préfet

- Apprécie l'insertion sociale et familiale de l'étranger, son respect de l'ordre public, son intégration à la société française et son adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci ainsi qu'aux principes de la République
- Égalité femme-homme, violences sexistes et sexuelles, discriminations, laïcité, respect de la démocratie et de l'Etat de droit

Possible délivrance d'une carte de séjour temporaire

- Mention "travailleur temporaire" ou "salarié"
- Durée d'un an
- En cas de changement d'employeur
 - Autorisation de travail reste valable
 - Mais uniquement pour une activité figurant dans la liste des métiers et zones géographiques en tension

En partenariat avec

Régularisation exceptionnelle par le travail des ressortissants étrangers sans droit au séjour (Ceseda, art. L. 435-4)



Conséquence sur l'employeur

- Préfecture transmet à la plateforme de main-d'œuvre étrangère (PFMOE)
 - Formulaire rempli par le travailleur étranger, récapitulant les activités professionnelles exercées au titre d'un métier en tension
 - Éléments propres à l'emploi qu'il occupe
- PFMOE contrôle
 - Obligations déclaratives sociales de l'employeur et
 - Conditions d'emploi (respect des minima salariaux)
- Risque de faire apparaître un travail illégal

En partenariat avec



Merci de votre attention