

LE CAS SOCIAL

Octobre 2024

NOUVELLE OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS...

Les employeurs (hors entreprise individuelle) sont soumis à une nouvelle obligation de partage de valeur qui concerne les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025. Ces dispositions sont prévues à titre expérimental, pour une durée de 5 ans.

Quels sont les employeurs concernés ?

D'une part, sont principalement concernées les sociétés **d'au moins 11 mais de moins de 50 salariés** qui ont réalisé pendant 3 exercices consécutifs un **bénéfice net fiscal** au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires.

- Il s'agit de l'effectif « sécurité sociale » (effectif annuel moyen calculé au 31 décembre N-1). La règle de neutralisation du franchissement de seuil pendant 5 années consécutives ne s'applique pas.

D'autre part, sont également concernées, les entreprises **d'au moins 11 mais de moins de 50 salariés** exerçant dans le secteur de l'économie sociale et solidaire si un accord de branche étendu le permet et lorsqu'elles ont réalisé pendant 3 exercices consécutifs un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes.

- Il s'agit, notamment, des coopératives, des mutuelles, des fondations ou associations régies par la loi du 1er juillet 1901 ou, le cas échéant, par le code civil local applicable aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Quelle est la teneur de la nouvelle obligation ?

Les entreprises remplissant les conditions relatives à l'effectif et au bénéfice fiscal (ou du résultat excédentaire) réalisé doivent, au titre de l'exercice suivant, remplir l'une des conditions suivantes :

- Être couvert par un accord de participation (à l'exception des entreprises relevant de l'économie sociale et solidaire) ;
- Être couvert par un accord d'intéressement ;
- Mettre en œuvre un abondement à un plan d'épargne salariale (sans montant minimum) ;
- Verser une prime de partage de la valeur à tout ou partie des salariés (sans montant minimum).
- Les entreprises qui mettent en œuvre et appliquent l'un de ces dispositifs au titre de l'exercice considéré sont réputées satisfaire à l'obligation légale.

Quelle est la date d'entrée en vigueur ?

La nouvelle obligation concerne les **exercices ouverts** à compter du **1er janvier 2025**.

- Pour une application au titre de 2025, les 3 exercices précédents (2022,2023 et 2024) sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal (ou du résultat excédentaire).

MISE A JOUR DES CATEGORIES OBJECTIVES DE SALARIES POUR VOS REGIMES DE FRAIS DE SANTE, PREVOYANCE ET RETRAITE

Enjeu :	Mise en conformité de vos DUE (décision unilatérale de l'employeur)
Textes de référence :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 (qui remplace l'ancienne Convention Collective Nationale des Cadres de 1947) ▪ Décret du 30 juillet 2021.
Action à mener :	Modifier le libellé de vos catégories cadre et non cadre.
Comment ?	Avenant à votre DUE actuelle ou rédaction d'une nouvelle DUE (conseillé)
Date butoir :	1er janvier 2025

GRILLE DE CORRESPONDANCE A LAQUELLE SE REFERER

Libellé actuel	Libellé de substitution
Cadres (articles 4 CCN de 1947)	Cadres (articles 2.1 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017)
Cadres (articles 4 et 4bis CCN de 1947)	Cadres (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017)
Cadres (articles 4, 4bis et 36 CCN de 1947)	Cadres (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017 et autres assimilés cadres par l'APEC)
Affiliés AGIRC	Cadres (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017 et autres assimilés cadres par l'APEC)
Non cadres ou ouvriers et ETAM (hors article 4 bis CCN de 1947)	Non cadres ou ouvriers et ETAM (hors article 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017)
Non cadres ou ouvriers et ETAM (hors article 4 bis et 36 CCN de 1947)	Non cadres ou ouvriers et ETAM (hors article 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017 et autres assimilés cadres par l'APEC)
Non affiliés AGIRC	Non cadres ou ouvriers et ETAM (hors article 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17/11/2017 et autres assimilés cadres par l'APEC)

Point d'attention : cas des anciens « articles 36 » de l'annexe I de la Convention de 1947 (le cas échéant) : cadres ou non cadres ?

1. Se référer à la Convention collective ou Accord de branche dont vous relevez,
2. Vérifier si l'APEC a expressément validé l'accord sur : <https://commission-paritaire.apec.fr>
3. Par défaut, les intégrer dans le collège non cadre.

■ LA JURISPRUDENCE :

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ **Un fait de la vie personnelle ne relève pas nécessairement de l'intimité de la vie privée** Cass. Cass. soc. 29-9-2024 no 22-20.672 FS-B, RATP c/ M.

Un conducteur de bus de la RATP a fait l'objet d'un contrôle d'identité le 22 avril 2018 après sa journée de travail alors qu'il se trouvait sur la voie publique à bord du véhicule en possession d'un sac contenant de la résine de cannabis. Quatre jours plus tard, les services de police ont transmis à l'employeur un rapport relatant ce contrôle, estimant qu'il était nécessaire de l'avertir en raison des risques générés pour la sécurité des voyageurs. La procédure pénale a finalement été classée sans suite par décision du procureur de la République le 13 juin suivant, l'infraction n'étant pas suffisamment caractérisée. Un test salivaire effectué sur place s'était avéré positif à la prise de cannabis, mais le test sanguin pratiqué par la suite s'était révélé négatif.

Le 29 juin, le salarié a été révoqué pour faute grave, pour « propos et comportements portant gravement atteinte à l'image de l'entreprise et incompatibles avec l'obligation de sécurité de résultat de la RATP tant à l'égard de ses salariés que des voyageurs qu'elle transporte ». Il conteste son licenciement en justice et réclame la nullité de la rupture et sa réintégration au sein de l'entreprise.

Le conseil de prud'hommes requalifie le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse. La cour d'appel de Paris infirme le jugement et prononce la nullité de la révocation en raison de l'atteinte portée au droit fondamental de l'intéressé à sa vie privée, ordonne la réintégration du salarié et condamne l'employeur à lui payer une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à sa réintégration effective.

Selon elle, les faits reprochés au salarié ne se rattachaient pas à sa vie professionnelle du seul fait qu'il avait fait état de sa profession lors du contrôle, et ils ne constituaient pas un manquement à une obligation contractuelle dès lors que le contrat de travail interdisait la prise de stupéfiants avant ou pendant le service mais pas après. La prise de stupéfiants n'avait toutefois pas en l'espèce été caractérisée, les tests s'étant révélés négatifs.

L'employeur conteste la nullité de la rupture, considérant qu'elle ne pouvait pas être encourue en l'absence de texte le prévoyant et à défaut de la violation d'une liberté fondamentale.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur.

Elle rappelle tout d'abord qu'il résulte des articles L 1235-1, L 1235-2, L 1235-3 et L 1235-3-1 du Code du travail que la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur n'ouvre droit pour le salarié qu'à des réparations de nature indemnitaire et que le juge ne peut pas, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement.

Elle rappelle ensuite que le respect de la vie privée constitue bien une liberté fondamentale, conformément à jurisprudence du Conseil constitutionnel selon laquelle la liberté proclamée par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen implique le droit au respect de la vie privée.

Mais, en l'espèce, le motif de la révocation était tiré de la vie personnelle du salarié sans toutefois relever de l'intimité de sa vie privée. Le licenciement n'est de ce fait pas atteint de nullité en l'absence de la violation d'une liberté fondamentale.

UNE DECISION INTERESSANTE

■ **Quand l'accident survenu à un télétravailleur pendant sa pause est un accident du travail**

CA Amiens 2-9-2024 no 23/00964

En l'espèce, une salariée, en télétravail à son domicile, tombe alors qu'elle descend l'escalier de sa maison pour prendre sa pause déjeuner.

La CPAM refuse de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle, au motif que l'accident étant survenu après que la salariée a effectué son pointage lors de sa pause méridienne, la salariée n'était pas dans les plages horaires du télétravail et n'était donc plus sous la subordination de l'employeur. La caisse soutient que le télétravailleur ne bénéficie pas de la notion extensive du temps et du lieu de travail retenue par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La cour d'appel ne suit pas le raisonnement de la CPAM. Les juges relèvent que :

- la matérialité de l'accident ainsi que son horaire ne sont pas remis en cause. En effet, il ressort de la déclaration d'accident du travail, dont il convient de relever que l'employeur ne l'avait pas assortie de réserves, ainsi que du questionnaire rempli par la victime, confirmé par l'attestation d'un témoin, que la chute est survenue pendant la pause méridienne ;
- la plage horaire méridienne était variable (11h30 à 14h), constituait une interruption de courte durée du travail, légalement prévue, assimilable au temps de l'exercice de l'activité professionnelle au sens de l'article L 1222-9, III du Code du travail ;
- la salariée n'a pas interrompu son travail pour un motif personnel.

Ils en déduisent que la présomption d'imputabilité s'applique et que l'accident doit être pris en charge au titre de la législation professionnelle.

UNE DECISION ALAMBIQUEE ET CURIEUSE !

ABSENCES ET CONGES

■ **Un retard dans la demande de congé parental ne justifie pas son refus ou son report**

Cass. soc. 18-9-2024 no 23-18.021 F-D, V. c/ Sté Transavia France

L'affaire concerne le pilote d'une compagnie aérienne ayant demandé à prendre un congé parental 5 jours seulement avant la date prévue pour son départ, au lieu des 2 mois prescrits par le Code du travail. Dès le lendemain, le service des ressources humaines l'a informé que son congé était refusé, et lui a adressé une trame de courrier afin qu'il renouvelle sa demande en respectant les délais légaux. Le salarié a donc renouvelé cette demande et a pu bénéficier d'un congé débutant 2 mois plus tard. Mais il a saisi le juge prud'homal afin - notamment - de contester le refus qui lui avait été opposé par l'employeur.

La cour d'appel de Paris, saisie du litige, déboute le salarié. Selon elle, l'article L 1225-50 du Code du travail instaure un délai de prévenance pour permettre à l'employeur d'organiser suffisamment à l'avance son activité en prévision de l'absence programmée de son salarié. Par conséquent, l'employeur pouvait légitimement imposer à son salarié le respect de ce délai.

La Cour de cassation, saisie d'un pourvoi, censure l'arrêt d'appel et rappelle que l'article L 1225-50 du Code du travail ne sanctionne pas l'inobservation des formalités qu'il prévoit par une irrecevabilité de la demande.

Dès lors, en jugeant que l'employeur pouvait légitimement imposer au salarié de renouveler sa demande de façon régulière, en respectant le délai de prévenance légal, la cour d'appel a violé les dispositions de ce texte.

A QUOI SERT LE REGLE DANS CE CAS ?