

N°217 - Juillet 2024

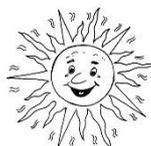
LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Partage de la valeur en entreprise : page 2
- ▶ Contre-visite médicale : page 4
- ▶ Parution des modèles d'information des salariés sur les éléments de la relation contractuelle page 5
- ▶ Jurisprudence..... page 6
- ▶ Nos formations du 2^{ème} semestre page 8

Le cabinet sera fermé du 12 au 18 août 2024

Bel été à tous



Partage de la valeur en entreprise

Décret n°2024-644 du 29 juin 2024 (JO du 30 juin)
Décret n°2024-690 du 5 juillet 2024 (JO du 6 juillet)

Deux décrets viennent parachever la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur, signé par les partenaires sociaux le 10 février 2023.

Ils mettent en application plusieurs dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, qui transpose cet ANI.

► Les modalités du Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise (PPVE) sont fixées

Pour rappel, la Loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur a créé ce nouveau dispositif permettant aux salariés de bénéficier d'une prime d'un **montant maximum égal à ¾ du PASS** au titre d'un même exercice, dans le cas où la valeur de l'entreprise a augmenté au cours des 3 années.

Le décret fixe :

- Les modalités de dépôt de l'accord de PPVE ;
- Le contrôle administratif de l'accord ;
- Le contenu de la fiche individuelle à remettre aux salariés ;
- Les modalités d'affectation de la prime à un plan d'épargne salarial ou retraite.

► Définition des modalités d'information des salariés sur l'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale

Depuis le 1^{er} juillet 2024, dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale ou de retraite (PEE, PEI, PERCO, PEREC, PERO) et verse une PPV, elle doit fournir une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant :

- le montant de la PPV ;
- les éventuelles retenues pour la CSG/CRDS ;
- les options d'affectation à des plans d'épargne ;
- le délai de demande d'affectation (15 jours) ;
- et les délais de disponibilité des droits nés de cet investissement.

Sauf opposition du salarié, la fiche peut être remise par voie électronique.

► Relèvement des plafonds de versements unilatéraux aux plans d'épargne et de retraite salariale

Les décrets relèvent les plafonds des versements unilatéraux de l'employeur sur les plans d'épargne salariale :

- **PEE** : Le plafond annuel des versements unilatéraux de l'employeur est aligné sur celui fixé pour la PPV fixé (**3 000€** par bénéficiaire ou 6 000€ selon les cas). En cas de versement unilatéral, le plafond global annuel d'abondement au PEE est relevé à 16 % du PASS (contre 8% en l'absence d'abondement)
- **Perco et PERECO** : Le plafond des versements initiaux et périodiques est également aligné sur celui de la PPV (soit 3 000 ou 6 000 €)

► Création de 3 nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale

Trois nouveaux cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale ont été ajoutés :

- L'affectation à des travaux de rénovation énergétique de la résidence principale ;
- L'achat d'un véhicule propre (électrique, hydrogène, ou à pédalage assisté),
- L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint, son partenaire de pacs auprès d'un proche.

► Autres mesures concernant le partage de la valeur dans les entreprises

Les décrets déterminent également :

- Les modalités des avances sur intéressement et participation ;
- Le salaire à prendre en compte pour le calcul de la participation en cas de congé paternité (à savoir le salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé) ;
- La liste des labels des fonds d'épargne verte ou socialement responsable ;
- Les modalités de décompte des effectifs pour le partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés (décompte selon le Code de la sécurité sociale).

CONTRE-VISITE MEDICALE PATRONALE : UN DECRET FIXE SES MODALITES

Décret n°2024-692 du 5 juillet 2024 (JO 6 juillet)

Le décret entérine les principes établis par la jurisprudence.

► L'obligation d'information du salarié

Le salarié doit informer son employeur dès le début de l'arrêt de travail ainsi qu'à l'occasion de tout changement :

-de **son lieu de repos** s'il est différent de son domicile ;

-**des horaires** auxquels la contre-visite peut être effectuée lorsque l'arrêt de travail porte la mention "sortie libre ».

► Modalités de la contre-visite

La contre-visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur qui se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée.

Elle s'effectue à tout moment de l'arrêt et au choix du médecin :

- **soit au domicile du salarié ou au lieu communiqué par lui** en application de son obligation d'information, en s'y présentant, sans qu'aucun délai de prévenance ne soit exigé en dehors des heures de sortie autorisées ou, s'il y a lieu, aux heures communiquées par le salarié bénéficiant de sorties libres ;
- **soit au cabinet du médecin**, sur convocation de celui-ci par tout moyen conférant date certaine à la convocation. Si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il en informe le médecin en précisant les raisons.

► Résultats de la contre-visite et conséquences pour l'employeur

Au terme de sa mission, le médecin informe l'employeur, soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail, soit de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, tenant notamment à son refus de se présenter à la convocation ou à son absence lors de la visite à domicile.

L'employeur transmet sans délai cette information au salarié et est en droit de **suspendre le maintien de salaire.**

Modèles d'information des salariés sur les éléments de la relation contractuelle

Arrêté du 3 juin 2024 , publié le 16 juin

Pour rappel, en application de la loi DDADUE du 9 mars 2023 et du décret du 30 octobre 2023, l'entreprise doit transmettre un certain nombre d'informations aux salariés lors de leur embauche.

L'arrêté fixe les modèles de documents destinés à cette fin :

- annexe 1 : modèle de document unique regroupant les quatorze informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié ;
- annexe 2 : modèle de document regroupant les huit informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous sept jours ;
- annexe 3 : modèle de document regroupant les six informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous trente jours ;
- annexe 4 : modèle de document regroupant les informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié appelé à travailler à l'étranger ;
- annexe 5 : modèle de document regroupant les informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié détaché.

Vous pouvez les retrouver [ici](#)

JURISPRUDENCE

► Rupture conventionnelle : l'annulation pour vice du consentement de l'employeur produit les effets d'une démission pour le salarié

Un technicien commercial a sollicité la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle auprès de son employeur en lui indiquant avoir un projet de reconversion dans le management. Dans ce contexte, la rupture conventionnelle a été régularisée entre les parties.

Mais cinq mois après la rupture du contrat de travail, l'employeur apprend que son ancien salarié a, en réalité, créé une activité concurrente à la sienne. Il saisit donc le Conseil de Prud'hommes pour faire valoir la nullité de la rupture en raison d'un vice de son consentement.

Pour faire valoir la tromperie dont il a été victime, l'employeur soutenait notamment que :

- Le projet de création d'entreprise était abouti antérieurement à la signature de la rupture conventionnelle du contrat de travail ;
- Le salarié avait délibérément gardé le silence sur son projet de société concurrente ;
- Le salarié savait que si ces informations lui avaient été communiquées au moment de la rupture, il n'aurait jamais accepté de conclure cette convention.

Les juges du fond ainsi que la Cour de cassation donnent tous raison à l'employeur et estiment que cette dissimulation intentionnelle constituait un dol de la part du salarié pour obtenir la rupture conventionnelle et un avantage financier qu'il n'aurait pas eu s'il avait démissionné (i.e indemnité spécifique de rupture et les allocations chômage).

La rupture conventionnelle est donc nulle et produit les effets d'une démission.

Par conséquent, le salarié a été condamné à rembourser à son ancien employeur :

- L'indemnité de rupture conventionnelle à hauteur de 18 775 € ;
- L'indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 20 334 € ;
- Le salarié a également été condamné à payer 1 000 € d'article 700 à son employeur.

Cassation sociale du 19 juin 2024 n°23-10.817

► **Identité de genre : refuser d'utiliser le nouveau prénom du salarié peut constituer une discrimination liée au genre**

Une salariée, employée d'une chaîne bien connue de restauration rapide, faisait valoir l'existence d'une discrimination fondée sur son sexe, les membres du personnel de la hiérarchie ayant :

- interdit l'utilisation de son nouveau prénom (conforme au genre dans lequel elle s'identifiait)
- fait des remarques et donné des consignes sur son maquillage sans raison objective.

L'argument de la société, qui invoquait des dispositions d'une Loi de 1794 sur l'immutabilité de l'identité d'une personne, pour justifier l'utilisation du prénom de son genre de naissance, a été rejeté par les conseillers.

Les juges ont rappelé que la loi permet désormais de demander un changement de prénom, notamment dans les situations de transidentité.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes a retenu l'existence d'une discrimination et prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail.

L'employeur a également été condamné à verser 7 000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi par la salariée.

Dans ces cas de figure, il convient donc d'user du prénom et du sexe auquel s'identifie le salarié, le mégenrage pouvant constituer une discrimination ou du harcèlement moral.

Conseil de Prud'hommes d'Angers, 24 juin 2024

► **Propos à connotation sexuelle : ils peuvent être sanctionnés quand bien même ils ont été « tolérés » par l'employeur**

Un salarié ayant plus de 20 ans d'ancienneté, a été licencié pour avoir tenu des propos sexistes et injurieux envers ses collègues féminines.

La Cour d'appel avait déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que quelques temps auparavant le salarié avait déjà tenu, auprès de certaines collègues de travail, des propos à connotation sexuelle, insultants, humiliants et dégradants à leur encontre, propos qui n'avaient pas été sanctionnés.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis : ces comportements justifient un licenciement, même si l'employeur n'avait pas sanctionné des faits similaires par le passé.

Cassation sociale du 12 juin 2024, 23-14.292

PROGRAMME DE FORMATION 3^{ème} et 4^{ème} TRIMESTRE



2024

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- Comprendre et engager les jeunes générations : le **jeudi 19 ou 26 septembre : il reste quelques places !**
- Le numérique dans la relation de travail : le **jeudi 5 ou 12 décembre**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 24 septembre** de 9h à 12h30.
- Le **mardi 10 décembre** de 9h à 12h30

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- La modification du contrat de travail : **mardi 8 octobre** de 8h30 à 10h30
- La négociation collective : **mardi 5 novembre** de 8h30 à 10h30

IV – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

Une journée pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2023 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **jeudi 7 novembre** de 9h à 17h30
ou
- Le **mardi 19 novembre** de 9h à 17h30