

N°219 – Octobre 2024

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Revalorisation du SMIC annoncée au 1^{er} novembre 2024 à hauteur de 2%.....p. 2
- ▶ Loi partage de la valeur : Publication de deux FAQ du Ministère du travail.....p. 3
- ▶ Visites médicales : 4 modèles et 1 FAQ.....p. 5
- ▶ BOSS : nouvelles précisions concernant les réductions tarifaires accordées par l'entreprise aux salariés.....p. 6
- ▶ Jurisprudence.....p. 7
- ▶ Nos formations du 4^{ème} trimestre.....p. 9

REVALORISATION DU SMIC A HAUTEUR DE 2% ANNONCEE A COMPTER DU 1^{ER} NOVEMBRE 2024

Décret à paraître

Le 1er octobre dernier, lors de sa déclaration de politique générale devant l'Assemblée nationale, le Premier ministre Michel Barnier a annoncé une revalorisation anticipée du SMIC.

Cette augmentation interviendrait deux mois avant la revalorisation habituelle du 1er janvier.

► Une hausse anticipée de 2% annoncée au 1^{er} novembre 2024

Avec cette augmentation de 2 %, le taux horaire brut du SMIC passerait ainsi de 11,65 € à **11,88 €**.

En conséquence, le SMIC mensuel pour un salarié à temps plein passerait de 1 773,60 € bruts à environ **1 809,07 € bruts**, sur la base de 35 heures par semaine.

Certaines branches verront ainsi leurs minimas conventionnels rattrapés par le SMIC.

Cette revalorisation aura également un impact sur la rémunération minimale des alternants et des apprentis, dont les salaires sont souvent indexés sur le SMIC.

Loi partage de la valeur : publication de deux FAQ du Ministère du travail

FAQ du 9 octobre 2024 sur les 3 nouveaux cas de déblocage anticipés ([ici](#))

FAQ du 9 octobre 2024 sur la mise en place d'avances sur les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation ([ici](#))

Deux décrets d'application de la Loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ont créé 3 nouveaux cas de déblocages anticipés et ont précisé les modalités des avances sur intéressement et participation (cf. *Newsletter de juillet 2024*).

Le 9 octobre 2024, le Ministère du travail a publié deux FAQ apportant des précisions aux employeurs et salariés sur ces deux sujets.

► Précisions sur les nouveaux cas de déblocages anticipés

Ce premier questions-réponses a vocation à expliciter uniquement les trois nouveaux cas de déblocage anticipé (dépenses de rénovation énergétique des résidences principales, l'activité de proche aidant, l'acquisition d'un véhicule propre).

Le ministère précise que les justificatifs mentionnés n'ont qu'un caractère indicatif, le Code du travail lui-même ne comportant pas de liste exhaustive des documents à produire à l'appui de la demande.

► Précisions sur la mise en place d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation

Pour rappel, la Loi de partage de la valeur autorise la mise en place d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation.

La FAQ précise certaines modalités pratiques concernant ces avances.

- Modalités d'information des salariés en cas de versement d'avances sur la prime d'intéressement ou de participation et établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire

Lorsqu'un accord prévoit des avances sur intéressement ou participation, l'employeur doit **informer les salariés** de cette option et du délai dont il dispose pour donner son accord.

Sauf stipulation conventionnelle, le salarié a **15 jours** pour donner son accord à compter de la réception de l'information (LRAR ou remise contre récépissé).

Sans accord express du salarié, aucune avance n'est versée à l'intéressé.

Dans un second temps, l'employeur établit **la fiche distincte du bulletin de salaire** après le versement de l'avance indiquant aux salariés le montant qui leur a été attribué.

- Précisions en cas de pluralité d'avances dans l'exercice retenu

Les salariés doivent en principe donner leur accord avant chaque avance mais il peut être admis que l'interrogation n'ait lieu qu'une fois par exercice, lors du premier versement dès lors que le salarié a la possibilité de revenir sur son choix initial pour l'ensemble des versements.

Une fiche distincte du bulletin de salaire doit être établie à chaque versement d'avance.

- Les modalités à intégrer aux accords d'intéressement et de participation

Les accords existants doivent désormais prévoir :

- les modalités de recueil de l'accord des salariés,
- le reversement intégral du trop-perçu sous la forme de retenue sur salaire, en l'absence d'affectation sur un plan d'épargne salariale
- l'impossibilité de débloquer le trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale.

En revanche, le ministère précise que les accords d'intéressement qui prévoyaient une périodicité de versement inférieure au trimestre n'ont pas à être modifiés, la nouvelle périodicité étant d'ordre public.

- Le trop-perçu suit les règles des trop perçus sur les salaires prévues à l'article L3251-3 du Code du travail.

L'employeur ne peut donc opérer de retenue de salaire pour les avances en espèces qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives **ne dépassant pas le dixième** du montant des salaires exigibles.

Visites médicales : 4 modèles et 1 FAQ

Arrêté du 26 septembre 2024.

Cet arrêté fixe **4 nouveaux modèles** relatifs au suivi médical des salariés :

- Modèle 1 : Attestation de suivi individuel de l'état de santé
- Modèle 2 : Avis d'aptitude réservé aux travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé
- Modèle 3 : Avis d'inaptitude
- Modèle 4 : Proposition de mesures individuelles d'aménagement et d'adaptation ou de transformation du poste ou de mesures d'aménagement du temps de travail.

- **L'avis d'inaptitude précise que la dispense de reclassement dispense de consultation du CSE sur les propositions de reclassement**

En effet, l'encadré relatif aux cas de dispense à cocher précise la mention suivante « cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et actant de son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement ».

Cette mention, bien qu'étonnante dans sa formulation, semble avoir pour objet d'entériner la jurisprudence de la Cour de cassation sur l'absence d'obligation de consulter le CSE en présence d'une dispense de reclassement.

Il conviendra néanmoins de demeurer toujours très vigilant aux mentions supplémentaires qui pourraient toujours être ajoutées par la médecin du travail qui pourraient remettre en cause l'obligation de reclassement au niveau du groupe et donc l'obligation de consulter le CSE.

- **Publication d'un Questions-réponses sur le suivi de l'état de santé des salariés**

Le 25 septembre dernier, le Ministère du travail a également publié sur [FAQ](#) relative au suivi de l'état de santé des salariés.

Cette foire aux questions a pour objectif de répondre aux principales interrogations des acteurs : compétences des professionnels de santé au travail, visites et examens, suivi individuel renforcé, déclarations d'inaptitude.

BOSS : NOUVELLES PRECISIONS CONCERNANT LES REDUCTIONS TARIFAIRES ACCORDEES PAR L'ENTREPRISE AUX SALARIES

BOSS 1^{er} octobre 2024 – Chapitre 6 – Avantage en nature

Par principe, la fourniture gratuite ou à tarif préférentiel de biens et services vendus par l'entreprise est constitutive d'un avantage en nature qui doit être évalué selon sa valeur réelle.

Toutefois, cet avantage peut être négligé lorsqu'il ne dépasse pas 30% du prix de vente public (TTC).

- Inclusion des biens et services achetés auprès de fournisseurs et vendus par l'entreprise dans la tolérance

Avant le 1^{er} octobre 2024, le BOSS excluait les produits et services acquis par l'entreprise auprès d'un fournisseur ou d'une autre entreprise.

Désormais, le BOSS précise que l'ensemble des produits vendus par l'entreprise pour laquelle le salarié travaille sont concernés, **y compris les biens et services achetés auprès de fournisseurs.**

- Biens non alimentaires invendus

Pour les biens non alimentaires qui ne peuvent plus être vendus, les réductions tarifaires sont admises dans limite de 50% du prix de vente public normal (TTC) à condition que cette réduction respecte la limite du seuil de vente à perte.

Le BOSS précise désormais que lorsque la remise dépasse 50 % du prix de vente public, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette.

JURISPRUDENCE

► Congé parental d'éducation : une demande tardive n'est pas irrecevable

Dans cette affaire, un pilote de ligne a sollicité un congé parental de deux mois seulement 5 jours avant le début de celui-ci (au lieu du délai d'un mois imposé par l'article 1225-50 du code du travail).

Compte tenu de la tardiveté, le service RH lui a confirmé le refus de son congé en lui adressant une trame afin qu'il renouvelle sa demande en respectant les délais légaux.

Deux mois plus tard, le salarié a alors sollicité un nouveau congé parental d'éducation en respectant le délai d'un mois qui lui a été accordé.

Le salarié a sollicité devant la juridiction prud'homale des dommages intérêts pour refus abusif et exécution déloyale du contrat de travail.

La Cour d'appel a débouté le salarié au motif qu'il ne peut être reproché aucune faute à l'employeur qui, d'une part, n'a fait que respecter les dispositions légales relatives à un délai de prévenance dans le cadre d'une demande de congé parental et qui, d'autre part, a fait droit à la nouvelle demande du salarié une fois celle-ci renouvelée de façon régulière.

La Cour de cassation n'a pas été de cet avis et rappelle, de jurisprudence constante, que l'article L1225-50 du Code du travail ne sanctionne pas le non-respect des délais de prévenance par une irrecevabilité de la demande de congé parental.

Dans ces conditions, le salarié est fondé à solliciter des dommages intérêts pour atteinte au respect de sa vie privée et exécution déloyale du contrat de travail.

Cassation sociale du 18 septembre 2024 n°23-18.021

► Droit d'expertise du CSE : la fréquence de recours peut avoir un caractère abusif

Dans le cadre de son droit d'alerte économique, le CSE d'une entreprise de centre d'appels avait décidé de recourir à un expert et désigné à cette fin le cabinet Diagoris.

L'employeur a saisi le président du Tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond en annulation de la décision de recourir à un expert-comptable. En effet, l'entreprise, alors en difficulté économique, avait déjà eu

à subir pas moins de 14 expertises en deux ans et demi (chaque expertise représentant un coût de 30.000€).

Le Tribunal judiciaire donne raison à l'employeur et juge le recours à cette énième expertise abusive puisque le CSE était déjà suffisamment éclairé par l'expertise comptable ordonnée 2 mois plus tôt dans le cadre de la consultation récurrente relative à la situation économique et financière.

Il ajoute que le comité ayant décidé de recourir à quatorze expertises en deux ans et demi, dont trois dans le cadre du droit d'alerte économique, l'expertise litigieuse avait un caractère abusif.

Le CSE forme alors en pourvoi en cassation au motif que le Tribunal n'a pas préalablement statué sur le bien-fondé du droit d'alerte économique.

La Cour de cassation déboute le CSE et rappelle que l'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel sans que le Tribunal judiciaire ait à statuer préalablement sur le bien-fondé du droit d'alerte économique exercé par le comité. L'expertise a donc bien été jugée abusive.

Cassation sociale du 11 septembre 2024 n°23-12.500

► Faute grave : une salariée ne peut être licenciée en raison d'une altercation entre son compagnon et son supérieur hiérarchique

Dans cette affaire, une salariée s'était présentée sur le son lieu de travail alors qu'elle était encore en congé, pour réclamer, dans des conditions houleuses, l'attribution d'une semaine supplémentaire de congés. Elle était accompagnée de son conjoint, ancien salarié de la société, celui-ci ayant eu une altercation sur le parking avec son supérieur hiérarchique.

La salariée, licenciée pour faute grave, saisit le Conseil de Prud'hommes en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel la déboute aux motifs qu'elle :

- était en congés et n'avait aucune raison de se trouver dans l'entreprise ;
- s'était présentée en compagnie d'un ancien salarié de la société congédié en raison de violences vis-à-vis d'un autre supérieur hiérarchique, lui-même à l'origine d'une altercation opposant son supérieur hiérarchique à cet ancien salarié.

La Cour de cassation a annulé cette décision considérant que l'altercation s'était produite hors du temps et du lieu de travail et avait opposé son supérieur hiérarchique et son compagnon. Par conséquent, les faits ne lui étaient pas personnellement imputables. Dans ces conditions, la faute grave ne peut être retenue à l'encontre de la salariée.

Cassation sociale du 11 septembre 2024 n°23-15.406

PROGRAMME DE FORMATION 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.

- 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 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 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 2024 et échanger sur sa mise en œuvre.

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