

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Juriste Droit Social

Bonus-malus sur les cotisations chômage

Le réseau des URSSAF a précisé que les taux modulés seront notifiés aux entreprises concernées par la troisième année d'application du **bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage** entre le 30 août et le 6 septembre 2024.

Ces taux seront à utiliser pour le calcul des contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} septembre 2024.

Pour mémoire, ce dispositif dit de « bonus-malus » peut conduire à faire varier la cotisation chômage patronale, qui est en principe de 4,05 % :

- à la baisse jusqu'à 3 %,
- ou à la hausse jusqu'à 5,05 %.

Rappelons que le mécanisme du bonus-malus a été prolongé pour deux mois, soit **jusqu'au 31 octobre 2024**, dans l'attente d'un nouveau gouvernement de plein exercice.

Activité sociale et culturelle du CSE : tolérance de l'URSSAF jusqu'au 31 décembre 2025 pour l'interdiction du critère d'ancienneté

Dans une information du 30 juillet 2024, l'URSSAF rappelle que les prestations servies aux salariés par le CSE (Comité Social et Economique), ou par l'employeur en l'absence de CSE, en lien avec les activités sociales et culturelles sont **exonérées de cotisations et contributions sociales, sous certaines conditions**.

L'une de ces conditions est l'absence de discrimination lors de l'attribution des prestations.

L'URSSAF, dans son guide à destination des CSE, admettait que le bénéfice des activités sociales et culturelles pouvait être réservé aux salariés ayant une ancienneté dans la limite de 6 mois.

La cour de cassation, dans un arrêt du 3 avril 2024, a estimé que **la condition d'ancienneté était discriminante**.

Elle ajoute que les CSE et les employeurs, en l'absence de CSE, ont **jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et se mettre en conformité**.

Pendant cette période, si lors d'un contrôle, une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice de ces prestations, l'URSSAF demandera une mise en conformité pour l'avenir.



Précisions sur les modalités de la contre-visite médicale patronale

Un décret précise les conditions de cet examen diligenté par l'employeur. Tout salarié en arrêt maladie **doit communiquer à son employeur** dès le début de son arrêt, ainsi qu'à l'occasion de tout changement, **son lieu de repos**, s'il est différent de son domicile.

Il doit également informer l'employeur des éventuels **horaires de sortie autorisés**. Le médecin mandaté par l'employeur peut organiser la visite médicale en tenant compte, le cas échéant, des horaires de sortie, soit au domicile du salarié, soit sur le lieu de repos, soit à son cabinet médical.

Si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer, il doit en informer le médecin en précisant les raisons.

Le médecin se prononce sur le caractère justifié ou injustifié de l'arrêt, y compris sa durée. Il informe l'employeur de ses conclusions ou de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié.

L'employeur transmet alors sans délai cette information au salarié.

Ces règles s'appliquent dans le cadre des dispositions légales. Les contre-visites prévues par les stipulations conventionnelles ne sont pas concernées.

Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail.

Jurisprudence

Défaut d'affiliation à un régime de prévoyance : quel est le délai de prescription ?

Entre le délai de prescription de droit commun et les délais de



prescription spécifiques au droit du travail, les juges ont tranché.

L'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation d'affilier son personnel à un régime de prévoyance complémentaire et de régler les cotisations est soumise à la **prescription de droit commun**.

Ainsi, conformément au Code civil, **cette action se prescrit par 5 ans** à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Un salarié réclame à son employeur plus de 17 000 € à titre de compensation de l'absence de versement de la rente conventionnelle d'invalidité. L'organisme de prévoyance a refusé son versement au motif que la souscription au contrat par l'employeur était postérieure à la date du placement en invalidité.

L'employeur estimait ne pas être redevable de ces sommes en se plaçant sur la prescription de 2 ans des actions liées à l'exécution du contrat de travail. Les juges ont donné raison au salarié.

Cass. soc. 26 juin 2024, n° 22-17240.

« Barème Macron » : même une très faible ancienneté ouvre droit à des dommages et intérêts

La Cour de cassation confirme qu'un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté **peut prétendre à des dommages et intérêts** en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le barème d'indemnisation applicable aux licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse, dit « barème Macron », prévoit des montants minima et maxima variant en fonction du salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié.

Lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté, seul un montant maximal d'un mois de salaire est prévu. Il appartient alors au juge de fixer le montant de l'indemnisation selon le préjudice subi par le salarié, **dans la limite d'un mois de salaire**.

Cass. soc. 12 juin 2024, n° 23-11825.

Réglementation



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Vidéosurveillance, géolocalisation, contrôle des emails...

La surveillance des salariés est un sujet complexe qui suscite de nombreuses interrogations. Avec l'évolution des technologies, les dispositifs de contrôle se sont diversifiés, allant de la vidéosurveillance à la géolocalisation des véhicules, en passant par le contrôle des emails. Cependant, la mise en place de ces dispositifs est **strictement encadrée par la loi** afin de protéger les droits des salariés.

Que prévoit la réglementation sur ces sujets et quelles sont les marges de manœuvre des employeurs ?

La vidéosurveillance au travail

La vidéosurveillance dans les lieux de travail est légale sous certaines conditions. Conformément à l'article L.1121-1 du Code du travail, elle doit **respecter les droits et libertés des employés**. La CNIL impose également que ce dispositif soit justifié par un objectif légitime, comme la sécurité des biens et des personnes.

Il est interdit d'installer des caméras dans des lieux où les salariés exercent leur droit à l'intimité, comme les toilettes, les vestiaires ou les espaces de repos. L'employeur **doit informer préalablement les salariés** et les représentants du personnel de l'installation des caméras. En cas de non-respect de ces obligations, les preuves obtenues pourraient être invalidées par les tribunaux.

La géolocalisation des véhicules

La géolocalisation des véhicules d'entreprise est une autre forme de surveillance, légale mais encadrée. L'employeur peut utiliser un système de géolocalisation pour optimiser les tournées, assurer la sécurité du conducteur ou vérifier les temps de travail. Cependant, ce dispositif ne peut être utilisé pour contrôler en permanence les déplacements des salariés, surtout en dehors des heures de travail.

L'employeur doit **informer** les salariés de la mise en place de ce dispositif et de leurs **droits d'accès, de rectification et d'opposition** aux données collectées. La CNIL recommande de ne pas conserver ces données plus de 3 mois.

Le contrôle des emails professionnels

Le contrôle des emails des salariés est délicat car il touche à la vie privée. L'employeur peut surveiller les emails professionnels envoyés ou reçus par ses salariés, à condition que ce contrôle soit **justifié et proportionné**. Cependant, les emails identifiés comme personnels, même envoyés depuis l'adresse professionnelle, ne peuvent être consultés par l'employeur.

Les salariés doivent **être informés** de ce contrôle, généralement via

le règlement intérieur ou une charte informatique. L'absence d'information préalable pourrait invalider les preuves obtenues par ce moyen.

La surveillance des connexions internet

L'employeur peut également surveiller les connexions internet sur les postes de travail. Cette surveillance inclut le contrôle des sites visités, la durée des connexions, et l'utilisation de certains logiciels ou applications. Ce contrôle doit être **proportionné et justifié par les besoins de l'entreprise**.

Les salariés doivent **être informés** préalablement, et bien que l'usage personnel d'internet puisse être restreint, **il ne peut être totalement interdit**.

La surveillance des appels téléphoniques

L'employeur peut surveiller les appels téléphoniques passés sur les lignes professionnelles, surtout dans des secteurs comme les centres d'appels. Les salariés doivent **être informés** de cette surveillance, et il est interdit d'enregistrer des appels personnels. Les salariés doivent pouvoir passer ces appels sur une ligne non surveillée si nécessaire.

(La suite de cet article sur la page suivante)

Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

Les tests de sobriété ou de dépistage de drogues

Dans certains secteurs où la sécurité est cruciale, les employeurs peuvent imposer des tests de sobriété ou de dépistage de drogues. Ces tests, qui doivent être prévus par le règlement intérieur, visent à garantir que les salariés sont aptes à travailler en toute sécurité. Ils doivent respecter la dignité des salariés et ne peuvent être imposés que si le

poste présente un risque particulier pour la sécurité.

En conclusion

La surveillance des salariés est donc encadrée par un ensemble de règles visant à **protéger les droits des travailleurs** tout en permettant aux employeurs de **protéger les intérêts de leur entreprise**.

Plusieurs dispositifs de contrôles et de surveillance des salariés sont autorisés, mais sous des conditions strictes et en respectant les **principes de finalité, de proportionnalité et de transparence**.

Vous devez donc être vigilant et respecter ces obligations pour éviter tout litige ou sanction, tout en maintenant un climat de confiance au sein de votre entreprise.

Salarié alcoolisé... quel comportement adopter ?

Si un test d'alcoolémie n'est pas prévu dans votre règlement intérieur, mais que vous constatez qu'un salarié est fortement alcoolisé, vous pouvez prendre plusieurs mesures :

Éloignement temporaire

Vous pouvez immédiatement **éloigner le salarié de son poste de travail**, surtout si le poste présente un risque pour lui-même ou pour les autres. Il est important de ne pas renvoyer le salarié chez lui en l'état ou de le laisser sans surveillance.



Constataion

Vous pouvez demander à des témoins, collègues ou représentants du personnel, de **constater l'état du salarié**. Cela pourra servir de preuve en cas de contestation.

Sanction

Même sans test, si l'état d'ivresse est manifeste, vous pouvez envisager des **sanctions disciplinaires**, pouvant aller d'un avertissement à un licenciement, selon la gravité des faits et des risques encourus.

Consultation du médecin du travail

Si nécessaire, vous pouvez faire appel au médecin du travail pour **évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son poste**.

Il est recommandé de mettre à jour votre **règlement intérieur** pour prévoir ce type de tests et vous prémunir de ces situations à l'avenir.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock