

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Juriste Droit Social

Loi partage de la valeur (PPV)

La loi « Partage de la Valeur » est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023 avec 2 dispositifs majeurs :

- La mise en place de dispositif de partage de la valeur pour les sociétés de 11 à 49 salariés (sous réserve d'un bénéfice net fiscal > à 1 % du CA pendant 3 ans consécutifs)
- Possibilité d'effectuer au cours d'une même année civile, 2 versements de la PPV : maximum 3 000€ ou 6 000€ avec un accord d'intéressement.

Deux décrets complètent ce texte législatif depuis le 1^{er} juillet 2024. Le premier précise notamment les **modalités d'affectation de la PPV à un plan d'épargne** (un plafond augmenté pour l'abondement unilatéral), et organise le nouveau plan de partage de valorisation de l'entreprise. Le second décret du 5 juillet précise les **cas**

de débloquages anticipés sur le plan d'épargne.

N'hésitez pas à contacter votre juriste en droit social pour la mise en place de ces mesures.



Revue de jurisprudence

Deux refus valent mieux qu'un...

La proposition d'une modification du contrat de travail pour motif économique refusée par le salarié, ne dispense pas l'employeur de son **obligation de reclasse**

-ment et par la suite, de lui proposer éventuellement le même poste dans l'exécution de cette obligation. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Il en a été ainsi jugé concernant le licenciement économique de plusieurs salariés à qui l'employeur a proposé plusieurs postes disponibles au titre de la modification de contrat de travail pour motif économique sans que ces postes aient été proposés au titre de l'obligation de reclassement inhérente au licenciement pour motif économique engagé à l'issue du refus des salariés.

Notre conseil : dans vos procédures de licenciement pour motif économique ou inaptitude, ne négligez pas la phase de recherche de reclassement !

Cass. soc. 10 juillet 2024, n° 23-13952

Quand la santé du salarié est en jeu, la réponse est oui !

Dans une première affaire, les juges rappellent le droit pour la salariée de bénéficier d'un congé de maternité et l'interdiction de l'employer **pendant une période de 8 semaines** au total avant et après son accouchement, ainsi que **dans les 6 semaines qui suivent son accouchement**. La salariée apportant la preuve de la méconnaissance de cette interdiction par l'employeur est en droit d'obtenir des dommages-intérêts même si elle ne justifie d'aucun préjudice.

Dans une seconde affaire, la même logique et la même sanction ont été appliquées au titre du non-respect d'un arrêt maladie. Sous couvert du non-respect de l'obligation de sécurité, doit être sanctionné l'employeur qui fait venir la salariée 3 fois pendant son arrêt maladie pour accomplir ponctuellement, et sur une durée limitée, une tâche professionnelle.

Dans cette même affaire, des dommages-intérêts ont également été octroyés au titre du non-respect du temps de pause quotidien, indépendamment de l'absence de plainte de la salariée et du paiement de toutes les heures réalisées pendant la relation contractuelle.

Notre conseil : cet arrêt pourrait être transposé dans le cadre d'un congé de paternité : soyez vigilant !

Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-16129 et Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 23-15944

Obligation de recherche de reclassement du salarié inapte

Lorsque l'employeur propose un emploi conforme aux préconisations du médecin, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite.

Dès lors, c'est au salarié qu'il appartient de démontrer que

cette proposition n'a pas été faite loyalement.

Dans cette affaire, le salarié embauché en qualité de monteur courant fort, est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail le 21 mars 2017, puis licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 6 octobre 2017, après avoir refusé les 9 postes proposés par l'employeur, tous éloignés géographiquement de son domicile.

Le salarié considérait qu'à défaut d'apporter la preuve qu'il n'existait pas en Normandie (où il résidait) de poste disponible compatible avec ses qualifications et ses capacités physiques, l'employeur ne démontrait pas avoir respecté son obligation de reclassement dans des conditions suffisamment loyales et sérieuses.

Notre conseil : dans cet arrêt, les juges ont estimé que l'employeur qui avait proposé 9 postes de reclassement avait bien répondu à son obligation et que la charge de la preuve incombait au salarié.

Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-24005

Retard dans l'organisation de la visite de reprise : pas de dommages-intérêts automatiques ?

C'est en tout cas vrai lorsque l'employeur n'organise la visite de reprise que de nombreuses années après avoir eu connaissance du classement de son salarié en invalidité de 2^e catégorie.

Le salarié doit apporter la preuve d'un préjudice.

Dans cette affaire, la salariée, victime d'un accident du travail le 21 octobre 2002, a été placée en invalidité de 2^e catégorie en 2008. Elle n'a été déclarée inapte à son poste, par avis du médecin du travail, qu'en date du 7 mars 2014, et licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 26 mai 2014.

Pour autant, ne justifiant d'aucun préjudice né du retard dans la constatation de son inaptitude, elle ne pouvait prétendre à aucun dommage-intérêt.

Notre conseil : Si vous êtes concerné par cette situation, nous vous encourageons à gérer vos dossiers au plus tôt.

Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 22-23648

L'accident survenu pendant la pause déjeuner du télétravailleur est-il un accident du travail ?

La réponse est oui. Dans cette affaire, une salariée en télétravail a eu un accident en descendant les escaliers pour se rendre de son bureau situé au 1^{er} étage de sa maison à sa cuisine au rez-de-chaussée et y prendre son repas. Elle est tombée jusqu'au bas des escaliers devant un témoin et ses lésions à l'épaule ont été constatées par un médecin, lequel lui a prescrit un arrêt de travail d'une dizaine de jours.

Pour la cour d'appel d'Amiens, l'accident survenu pendant une **plage variable** de l'horaire de travail et au cours d'une interruption de courte durée est un **accident du travail**.

Notre conseil : Ce n'est pas un arrêt de la Cour de cassation ; un autre juge pourrait avoir une position différente. D'ailleurs, dans une autre affaire tranchée en avril 2024 par la cour d'appel de Rouen, l'accident de travail n'a pas été retenu pour une télétravailleuse qui badgeait au début et à la fin d'une période de travail et qui avait été victime d'un malaise en revenant de sa pause déjeuner, à 13h30.

Rapprochez-vous de votre conseil si vous êtes confronté à des faits identiques.

CA Amiens 2 septembre 2024, RG n° 23/00964

Réglementation



Par Delphine TOUCHEFEU

Juriste Droit Social

Longue absence : comment organiser la reprise du salarié ?

Un salarié peut être amené à s'absenter de l'entreprise pour différentes raisons (maladie, maternité, congé sabbatique...). A son retour, certaines obligations incombent à l'employeur.

Les différents examens

Lorsque le salarié a été en arrêt de travail, il peut bénéficier :

- **D'un rendez-vous** de liaison en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, **supérieur à 30 jours**. Il ne s'agit pas d'un rendez-vous médical. Son objectif est de maintenir le lien entre le salarié et son employeur durant l'arrêt de travail. L'employeur **doit informer** le salarié qu'il peut bénéficier de ce rendez-vous. Ce rendez-vous a pour but d'aviser le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.
- **D'un examen médical de pré-reprise** : le salarié peut en bénéficier en cas d'arrêt de travail supérieur à 30 jours. Le salarié doit être informé par l'employeur de la possibilité de demander cette visite.
- **D'une visite médicale de reprise** : **cette visite est obligatoire** à l'issue d'une absence pour maladie professionnelle, d'un congé de maternité, d'une absence de plus de 30 jours pour accident du travail et d'une absence de plus de

60 jours pour maladie ou accident non professionnel. Elle doit avoir lieu au plus tard dans les 8 jours suivant la date de reprise.



Le retour du salarié dans l'entreprise

Au retour du salarié, l'employeur se doit **d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail**. Il veille ainsi au maintien de sa capacité à occuper un emploi (évolution de l'emploi, des technologies et des organisations). Si nécessaire, il organise une formation.

De plus, le salarié doit obligatoirement bénéficier d'un entretien professionnel lorsqu'il revient après :

- Un congé de maternité ou d'adoption ;
- Un congé parental d'éducation ;
- Un congé proche aidant ;
- Un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- Un congé sabbatique.

L'entretien **peut avoir lieu avant le retour du salarié**, à la demande de ce dernier.

Attention, cet entretien doit être organisé, quand bien même le salarié aurait bénéficié d'un entretien professionnel depuis moins de 2 ans.

Son objectif est d'aborder **les perspectives d'évolution professionnelle du salarié**.

Enfin, à l'issue de certains congés (maternité, adoption, sabbatique...), le salarié **doit retrouver son poste ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente**. De même, à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, et si le salarié est déclaré apte, alors **il retrouve son précédent emploi**. Si celui-ci n'est plus disponible, il est réintégré dans un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

Anticiper l'absence puis organiser la reprise

Lorsque l'absence est prévisible, l'employeur peut impliquer son salarié dans l'organisation de son départ (informer l'équipe, l'associer au recrutement de son remplaçant...).

L'employeur peut également rester en contact avec son salarié durant son absence, **si ce dernier est d'accord**, afin d'entretenir le lien.

Enfin, il est judicieux d'anticiper son retour : avertir ses collègues, prévoir un entretien de retour (différent de l'entretien professionnel), préparer son poste de travail (son bureau, son matériel informatique, ses outils...).

Réponses à vos questions



Par Kévin TORTIL

Juriste Droit Social

CSE : obligations, risques et avantages



A partir de quand mon entreprise est-elle soumise à l'obligation de mettre en place un Comité Social et Economique (CSE) ?

En France, les entreprises sont tenues de mettre en place un CSE dès qu'elles atteignent un **seuil d'effectif de 11 salariés ou plus pendant 12 mois consécutifs**, afin de garantir la représentation du personnel et favoriser le dialogue social.

Les obligations légales liées au CSE sont claires.

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE est composé de **délégués du personnel**.

Au-delà de 50 salariés, le CSE se voit attribuer des **compétences élargies**, notamment en matière

de santé, sécurité et conditions de travail.

La mise en place du CSE doit respecter **plusieurs étapes** : informer les salariés, négocier un protocole d'accord préélectoral, organiser les élections, et enfin, déclarer les élus auprès des autorités compétentes.

Il est important de noter que, parfois, ces élections peuvent ne pas aboutir à l'élection de représentants, faute de candidats (PV de carence).

Ne pas respecter cette obligation expose l'entreprise à des risques importants.

L'absence de CSE peut entraîner la nullité de certains actes, tels que des licenciements pour motif

économique, qui pourraient être contestés en justice.

De plus, des sanctions financières pour entrave à la représentation du personnel, ainsi que des complications lors des contrôles de l'inspection du travail, peuvent s'ajouter aux risques encourus.

Au-delà des obligations légales, **un CSE actif présente des avantages pour l'entreprise**.

Il contribue à améliorer le climat social en renforçant la communication entre la direction et les salariés, facilitant ainsi la résolution des conflits internes.

Un CSE engagé permet aussi d'adapter la stratégie de l'entreprise en tenant compte des attentes des salariés, ce qui peut se traduire par une meilleure coopération et une ambiance de travail plus sereine.



En résumé, mettre en place ou renouveler le CSE n'est pas seulement une obligation légale, mais aussi un levier pour optimiser le fonctionnement et le climat social de votre entreprise.

Pour vous accompagner dans ces démarches, nos équipes de juristes sont à votre disposition.

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 TOUCHEFEU - 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