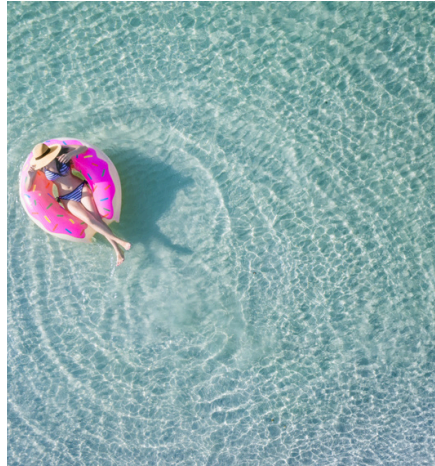


# NEWSLETTER

## JUILLET 2024

### Pôle RH



## SOMMAIRE

**NOUVELLES MODALITES D'AFFECTATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AUX PLANS D'EPARGNE / PAGE 2**

**COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : INTRODUCTION D'UNE CONTRIBUTION FIXE DE 100 EUROS / PAGE 2**

**NOUVELLE OBLIGATION EXPERIMENTALE DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR LES ENTREPRISES DE 11 À MOINS DE 50 SALARIES / PAGE 3**

**OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIES SUR LES ELEMENTS DE LA RELATION DE TRAVAIL : LES MODELES SONT PUBLIES / PAGE 4**

**CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE : UNE CLARIFICATION MAJEURE POUR LA NON-DISCRIMINATION EN RAISON DE L'ETAT DE SANTE / PAGE 5**

**CDI ET PRISE EN COMPTE DES CDD ANTÉRIEURS / PAGE 5**

## DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES - DUERP : QUELQUES PRÉCISIONS

Les employeurs sont tenus d'assurer la sécurité et la santé de leurs salariés en élaborant et mettant à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document doit recenser les risques professionnels et assurer la traçabilité des expositions aux risques.

La loi du 2 août 2021 impose que le DUERP et ses mises à jour soient conservés pendant 40 ans via un **dépôt dématérialisé sur un portail numérique sécurisé**. Cette obligation s'applique depuis le 1er juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés et devait être effective au plus tard le 1er juillet 2024 pour les plus petites entreprises.

Cependant, les décrets d'application ne sont pas encore parus.

Le ministère du Travail a reconnu des difficultés techniques pour la mise en place de ce portail et a demandé à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) d'examiner les solutions. Les conclusions ont révélé des défis importants, nécessitant de nouvelles concertations pour renforcer la traçabilité des risques professionnels.

En attendant, les employeurs doivent conserver les versions successives du DUERP sous format papier ou numérique et transmettre chaque mise à jour à leur service de prévention et de santé au travail (SPST).



## NOUVELLES MODALITÉS D'AFFECTATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AUX PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

La réglementation française continue d'évoluer en matière de partage de la valeur au sein des entreprises.

Un décret, entré en vigueur le 1er juillet 2024, précise les conditions d'affectation de la prime de partage de la valeur (PPV) à des plans d'épargne salariale, offrant ainsi de nouvelles opportunités pour les bénéficiaires.



### Détails du Décret sur l'Affectation de la PPV

Publié au Journal Officiel du 30 juin 2024, le décret n° 2024-644 met en application les dispositions de l'article 9 de la loi du 29 novembre 2023.

Ce texte permet aux salariés de consacrer, en tout ou partie, leur PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite, tels que le PEE (Plan d'Épargne Entreprise), le PEI (Plan d'Épargne Interentreprises), le Perco (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif), le PERECO (Plan d'Épargne Retraite Collectif Entreprise), ou le PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire). Les sommes ainsi affectées bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu, favorisant une épargne défiscalisée pour les bénéficiaires.

### Mise en Œuvre et Communication aux Salariés

Le décret introduit une obligation pour les employeurs de fournir une fiche distincte du bulletin de paie chaque fois qu'une somme est versée au titre de la PPV. Cette fiche doit mentionner :

- Le montant de la PPV attribuée au salarié.
- La possibilité et les modalités d'affectation de cette somme au(x) plan(s) d'épargne disponible(s) dans l'entreprise.
- Le délai de demande d'affectation, fixé à 15 jours maximum après la réception de la fiche.
- Les conditions d'exonération de CSG/CRDS, le cas échéant.
- Les informations sur le débloqué anticipé des fonds et la disponibilité des droits issus de cet investissement.

### Options Électroniques et Sécurité des Données

Afin de moderniser et sécuriser la communication, le décret autorise la remise de cette fiche par voie électronique, sauf opposition du salarié. Cette méthode doit garantir l'intégrité des données transmises.

**Ce nouveau cadre réglementaire pour l'affectation de la PPV enrichit les options d'épargne pour les salariés.**

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : INTRODUCTION D'UNE CONTRIBUTION FIXE DE 100 EUROS



Depuis le 2 mai 2024, **un reste à charge de 100 euros pour le bénéficiaire** est appliqué aux formations prises en charge par le Compte Personnel de Formation (CPF). Cette mesure, publiée au Journal Officiel le 30 avril 2024, s'applique à toutes les formations éligibles sous le régime CPF.

Cette contribution de 100 euros sera ajustée annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation hors tabac, assurant ainsi une adaptation aux conditions économiques.

Il est important de noter que certaines situations permettent une exemption de cette contribution :

- Pour les demandeurs d'emploi.
- Lorsqu'un employeur contribue au financement de la formation dans le cadre du CPF.
- Dans le cas d'une reconversion professionnelle financée par le salarié avec les points accumulés sur son passeport prévention, conformément à l'article L.4163-8 du Code du travail.

Cette initiative vise à renforcer l'accessibilité et la qualité des formations tout en partageant équitablement les coûts entre les bénéficiaires et les organismes de formation.

# NOUVELLE OBLIGATION EXPÉRIMENTALE DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR LES ENTREPRISES DE 11 À MOINS DE 50 SALARIÉS

À partir du 1er janvier 2025, une nouvelle obligation expérimentale de partage de la valeur s'appliquera aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés. Cette mesure vise à encourager la redistribution des bénéfices au sein des petites et moyennes entreprises (PME) ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Ainsi, à titre expérimental (pour une durée de 5 ans), les entreprises d'au moins 11 salariés et non soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation (donc principalement les entreprises de 11 à moins de 50 salariés), constituées sous forme de société, qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs, doivent se doter d'au moins un des dispositifs légaux de partage de la valeur au cours de l'exercice suivant, si elles ne sont pas déjà couvertes par un tel dispositif au moment de la réalisation de la condition relative au bénéfice net fiscal.

## Exceptions :

- Entreprises individuelles et sociétés anonymes à participation ouvrière (Sapo) versant déjà des dividendes aux salariés.
- Entreprises faisant partie d'une unité économique et sociale (UES) d'au moins 50 salariés.

## Dispositifs possibles :

- Participation volontaire (sauf pour les entreprises de l'ESS).
- Intéressement.
- Abondement patronal à un plan d'épargne salariale ou retraite (PEE, PEI, Perco, PERECO).
- Prime de partage de la valeur (PPV).



## Conditions de mise en place :

- Les dispositifs peuvent être mis en place par une décision unilatérale de l'employeur, sous certaines conditions, notamment en l'absence de représentants du personnel ou en cas d'échec des négociations.
- La PPV peut être réservée aux salariés percevant une rémunération inférieure à un certain plafond fixé par l'accord.

## Entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)

Les entreprises de l'ESS, telles que les associations, mutuelles, coopératives, fondations, occupant au moins 11 salariés et ayant un résultat excédentaire d'au moins 1 % de leurs recettes pendant trois exercices consécutifs, sont également concernées par cette obligation, sous réserve qu'un accord de branche étendu le permette.

## Mise en Application et Période Expérimentale

La période expérimentale a débuté le 29 novembre 2023 et se terminera le 29 novembre 2028. Les entreprises concernées devront mettre en place l'un des dispositifs de partage de la valeur dès l'exercice suivant la réalisation des critères d'éligibilité.

## EFFET DE SEUIL : 11 SALARIÉS ET PLUS - AUTRES IMPACTS SOCIAUX POUR L'ENTREPRISE

### Mise en place du CSE

**Organisation des élections** du Comité social et économique (CSE).

*Le seuil de 11 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs pour déclencher l'obligation*

### Mise à jour annuelle du DUERP

Obligation de rédiger un Document unique d'évaluation des risques dès l'embauche du 1er salarié,

Le DUERP **doit être mis à jour au moins une fois par an** dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

*Dès franchissement du seuil de 11 salariés*

### Cotisations sociales

**Augmentation de la participation à la formation professionnelle** : passe de 0.55% du salaire brut à 1%.

**Cotisation versement transport** : taux de cotisation variable selon les communes (2% dans la région nantaise).

**Forfait social à 8%** sur les parts patronales des régimes mutuelle et prévoyance.

*5 ans après le franchissement du seuil pour ces 3 cotisations*

### Transmission dématérialisée de l'attestation employeur à France Travail

Obligation de transmettre les attestations d'assurance chômage de façon dématérialisée à France Travail en cas de départ d'un salarié.

## OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES ÉLÉMENTS DE LA RELATION DE TRAVAIL : LES MODÈLES SONT PUBLIÉS

Depuis le 1er novembre 2023, la loi DDADUE impose aux employeurs de fournir des informations détaillées sur les conditions de travail lors de l'embauche et en cas de modification.

Récemment, cinq annexes présentées dans le cadre d'un arrêté publié le 16 juin 2024 au Journal officiel, détaillent les modèles de documents à utiliser pour la transmission des informations.

Ces documents standardisés facilitent pour les employeurs le respect de leurs nouvelles obligations légales, et assurent que les salariés reçoivent toutes les informations requises, que ce soit localement ou en contexte international.

- Annexe 1 : la liste des 14 principales informations sur la relation de travail à fournir au salarié ;
- Annexe 2 : la liste des 8 informations relatives à la relation de travail devant être délivrées au salarié au plus tard 7 jours après la date d'embauche ;
- Annexe 3 : la liste des 6 informations relatives à la relation de travail devant être délivrées au salarié au plus tard 30 jours après l'embauche ;
- Annexe 4 : la liste des informations relatives à la relation de travail devant être délivrées au salarié appelé à travailler à l'étranger ;
- Annexe 5 : la liste des informations relatives à la relation de travail devant être délivré au salarié détaché à l'étranger.

**CLIQUEZ ICI POUR ACCÉDER AUX ANNEXES COMPLETES :** 

### LE TABLEAU CI-APRÈS SYNTHÉTISE LES TROIS PREMIÈRES ANNEXES :

NATURE DES INFORMATIONS	Délai de communication minimal
L'identité des parties	7 jours à compter de l'embauche*
Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur	
L'intitulé du poste, les fonctions, la CSP ou la catégorie d'emploi	
La date d'embauche	
Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci.	
La durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant	
Les éléments constitutifs de la rémunération, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération	
La durée du travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une période supérieure à la semaine. Les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires, ou complémentaires. Toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes, le cas échéant.	30 jours à compter de l'embauche*
Dans le cas du salarié temporaire, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue ou dès qu'elle est connue	
Le droit à la formation	
Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement	
Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, les contrats de protection sociale complémentaire et conditions d'ancienneté	
La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail	

*\*Pour les salariés amenés à travailler à l'étranger, ces informations doivent être transmises avant leur départ*

**A NOTER :** Les annexes 4 & 5 sont établies dans le cadre d'une relation de travail avec un salarié appelé à travailler à l'étranger et un salarié détaché à l'étranger. La liste des informations qui leur sont spécifiques sont à transmettre avant le départ.

En voici un aperçu :

- Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue
- La devise servant au paiement de la rémunération
- Les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées, le cas échéant
- Les renseignements indiquant si le rapatriement est organisé, et s'il l'est les conditions de rapatriement du salarié.
- Pour les salariés détachés, la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'état d'accueil
- Eventuellement, les allocations propres au détachement, et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement, de nourriture

.....

## CALCUL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE : UNE CLARIFICATION MAJEURE POUR LA NON-DISCRIMINATION EN RAISON DE L'ÉTAT DE SANTÉ

CASS. SOC., 12 JUIN 2024, N° 23-13.975

La Cour de cassation a récemment rendu un jugement concernant le calcul des indemnités de rupture, affirmant le principe de non-discrimination lié à l'état de santé des employés.

**Ce verdict vient clarifier les méthodes de calcul des indemnités en faveur des salariés en mi-temps thérapeutique ou ayant eu des arrêts de travail pour maladie**



### Contexte de l'affaire

Le cas en question implique une employée engagée depuis le 6 novembre 2008, qui, après un arrêt de travail de novembre 2013 à avril 2014, reprend en mi-temps thérapeutique. En septembre 2019, son contrat est à nouveau suspendu pour maladie, et elle est licenciée peu après pour faute grave, un licenciement qu'elle conteste, menant l'affaire devant les tribunaux.

### Décision initiale de la cour d'appel

La cour d'appel avait retenu comme salaire de référence le salaire perçu durant le mi-temps thérapeutique de l'employée. Toutefois, elle jugera le licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamnant l'employeur à payer diverses indemnités. L'employée conteste cependant la base de calcul de ces indemnités, jugeant que cela constitue une discrimination en raison de son état de santé.

### Clarification par la Cour de cassation

La Cour de cassation intervient pour rappeler les fondements de la non-discrimination en matière de rémunération, comme stipulé dans le code du travail et la loi de 2008 contre les discriminations. Selon la Cour, le salaire de référence doit être celui perçu avant toute réduction de temps de travail due à des raisons de santé.

### Principes juridiques appliqués

1. Non-discrimination en raison de l'état de santé : La Cour souligne que nul ne peut être licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires en raison de son état de santé.
2. Calcul des indemnités : Pour les indemnités de rupture, le salaire à considérer est celui d'avant le passage au temps partiel thérapeutique ou l'arrêt maladie le précédant.
3. Indemnité compensatrice de préavis et indemnité pour licenciement sans cause réelle : Ces indemnités doivent également être calculées sur la base du salaire antérieur au mi-temps thérapeutique.

Ce jugement de la Cour de cassation apporte une clarification bienvenue sur le traitement des employés souffrant de problèmes de santé dans le contexte de la rupture de contrat. Il souligne l'importance de l'équité, renforçant les protections contre la discrimination tout en respectant les nuances du droit du travail. Toutefois, il appelle également à une réflexion continue parmi les employeurs sur la meilleure manière d'intégrer ces principes dans leurs pratiques de calcul des indemnités.

## CDI ET PRISE EN COMPTE DES CDD ANTÉRIEURS

CASS. SOC., 19 JUIN 2024, N° 23-10.783

**Les CDD antérieurs peuvent être déduits de la période d'essai d'un CDI, même s'ils sont espacés de plusieurs semaines et concernent des postes différents, à condition que ces postes requièrent des compétences similaires.**

La législation (C. trav., art. L. 1243-11) et la jurisprudence récente affirment que la totalité de la durée des CDD doit être prise en compte pour réduire la période d'essai du CDI, indépendamment des interruptions entre les contrats ou des variations de postes, tant que les fonctions restent comparables.

Un cas concret impliquant une infirmière a illustré que, malgré des affectations dans différents services, la continuité des compétences exigées permettait de comptabiliser l'intégralité des CDD pour annuler la période d'essai du CDI, rendant toute rupture durant celle-ci abusive.