

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



## ACTUS LEGISLATIVES

### Possibilité de suspendre le repos hebdomadaire pour les besoins des JO

Un décret autorise les établissements connaissant un surcroît extraordinaire de travail pour les besoins des Jeux Olympiques à recourir à l'article 3132-5 du Code du travail qui permet que le repos hebdomadaire des salariés puisse être suspendu 2 fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année puisse être supérieur à 6.

[D. n° 2023-1078, 23 nov. 2023 : JO, 24 nov.]

### Un décret vient préciser l'obligation d'information de l'employeur à l'égard du salarié

Ce nouveau décret du 30 octobre 2023 liste les informations que doit fournir l'employeur au salarié, que ce dernier travaille en France ou à l'étranger. Il précise aussi une nouvelle procédure pour le salarié qui n'a pas reçu les informations dans les délais prévus. Ce dernier ne pourra saisir la juridiction prud'homale qu'à la condition d'avoir mis son employeur en demeure de communiquer ou de compléter les informations. La saisine des prud'hommes ne pourra être faite qu'après un délai de 7 jours calendaires suivant la réception de la mise en demeure par l'employeur.

[D. n°2023-1004, 30 oct. 2023 : JO, 31 oct.]

### La procédure de communication des CDI à pourvoir précisée

Le décret du 30 octobre définit également les modalités d'information sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise en contrat à durée indéterminée pour les salariés en CDD et intérim : l'employeur devant fournir par écrit la liste des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande des salariés prioritaires.

[D. n°2023-1004, 30 oct. 2023 : JO, 31 oct.]

### La loi immigration votée au Sénat, des impacts en droit du travail

Le 14 novembre, le Sénat a adopté en première lecture le « projet de loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration ». Il prévoit notamment la création d'une nouvelle carte de séjour salarié, renforce les sanctions administratives contre le travail illégal et interdit les autorisations immédiates de travail. Néanmoins, le texte risque de fortement changer à l'Assemblée Nationale car il ne s'agit que d'un projet de loi. Notre service juridique vous tiendra informé des changements retenus.

[Scrutin n°43 - séance du 14 novembre 2023 sur l'ensemble du projet de loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



## BRANCHE

### Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Entreprises d'expertise et d'évaluation** : [avenant 72 du 6 novembre 2023](#)
- **Boucherie charcuterie** : [avenant 72 du 11 octobre 2023](#)

### Egalité professionnelle

Dans la branche des **Sociétés d'assistance**, un accord relatif à l'égalité homme-femme a été négocié afin de mettre en place des mesures améliorant celles existantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces dernières portent notamment sur le recrutement, qu'il soit interne ou externe, et également sur l'évolution professionnelle, l'égalité de traitement que ce soit en termes de rémunération ou de temps de travail (temps partiel / temps complet), sur la formation et sur la conciliation vie privée / vie professionnelle.

[Accord du 12 octobre 2023]

### Révision

Un accord a été signé dans la branche du **Commerce de détail non alimentaire** afin d'actualiser la convention collective notamment sur son champ d'application afin que cette dernière soit conforme aux nouvelles règles légales en vigueur et pour qu'elle assimile les nouvelles dispositions prenant en compte les différentes fusions avec d'autres conventions collectives.

[Avenant n° 14 du 3 octobre 2023]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



## JURISPRUDENCE

### L'employeur ne peut déléguer son obligation de sécurité à un tiers

La Cour de cassation précise que l'employeur ne peut, pour remplir son obligation de sécurité, se contenter de confier à un tiers, fût-ce une société experte et hautement compétente, la sécurisation de ses installations et de ses procédures. Il doit prendre des mesures personnelles et actives visant à remplir ses obligations et si un accident du travail, ici mortel, se produit, il ne peut se défaire sur un prestataire pour échapper à la faute inexcusable.

[Cass. Soc., 16 novembre 2023, 21-20.740]

### Prorogation des mandats en cas de refus d'une DREETS de statuer sur la répartition dans les collèges

Quand l'autorité administrative est saisie pour fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, les mandats des élus en cours sont prorogés de plein droit. L'arrêt vient préciser que cette prorogation s'applique même dans l'hypothèse où une DREETS refuse de statuer, ici en arguant d'un défaut de loyauté de l'employeur.

[Cass. soc., 8 nov 2023, n°22-22.524]

### Le dépassement de la durée maximum de travail de nuit constitue en lui seul un préjudice ouvrant droit à indemnisation

La Haute juridiction a énoncé le 27 septembre : « le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit ouvre, à lui seul, droit à la réparation ». Ainsi dès lors qu'un travailleur de nuit œuvre plus de 40 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, le préjudice est constitué et la réparation possible. Ce nouvel arrêt vient confirmer une règle déjà posée pour le travail de jour, par un important arrêt de 2022.

[Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 21-24.782 - Cass. Soc 26 jan. 2022, n° 20-21.636]

### Si les heures supplémentaires mènent à dépasser la durée maximale de travail, un préjudice doit être démontré pour être indemnisé

Le dépassement de la durée maximum de travail ouvre le droit à réparation sans qu'il y ait besoin de prouver un préjudice, mais seulement quand il est question de la durée régulière du travail. Quand c'est la réalisation d'heures supplémentaires qui conduit à dépasser la durée maximum de travail cependant, la règle est différente. Il devient nécessaire de prouver que les heures supplémentaires réalisées par le salarié ayant causé le dépassement ont causé un préjudice particulier pour que le salarié soit indemnisé.

[Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-19.080]

En partenariat avec



**AG2R LA MONDIALE**



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



## QUESTION-REPONSE

### Prime de partage de la valeur, quelles sont les règles applicables ?

La prime de partage de la valeur (PPV, anciennement prime PEPA) est un dispositif facultatif pour l'employeur qui ne peut se substituer à un élément de salaire versé par l'employeur ou à une augmentation de salaire déjà prévue ou obligatoire.

#### Comment la PPV est-elle mise en place au niveau de l'entreprise ?

L'employeur dispose de 2 options pour mettre en place ce dispositif : soit par la conclusion d'un accord d'entreprise selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement, soit par décision unilatérale après consultation du CSE.

#### Quelles sont les conditions d'attribution et de modulation de la prime ?

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel, alternants) à la date de versement peut bénéficier de cette prime y compris les intérimaires qui doivent bénéficier de cette prime mise en place dans l'entreprise utilisatrice même s'ils ont déjà bénéficié de celle mise en place par leur entreprise de travail temporaire.

Toutefois, le montant peut être modulé en fonction des critères légaux suivants tels que : la rémunération, le niveau de classification, l'ancienneté, la durée de présence effective au cours de l'année écoulée, la durée de travail prévue dans le contrat de travail... Ces différents critères peuvent être combinés entre eux.

**A noter** : un employeur peut donc moduler le montant de la prime en fonction des critères choisis mais il ne peut pas exclure totalement certains salariés du bénéfice de la prime en se fondant sur ceux-ci. Il peut uniquement exclure du bénéfice de la prime une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par l'accord ou par la décision unilatérale.

#### Quels sont les montants pouvant être versés et le régime social applicable ?

La PPV est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu à hauteur de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile. Il s'agit là d'une limite d'exonération.

Ce plafond peut être majoré et porté à 6000 € dans les cas suivants :

- Mise en place d'un dispositif d'intéressement alors que la participation est déjà obligatoire
- Mise en place de l'intéressement ou la participation alors qu'ils ne sont pas obligatoires

Dans la limite de ces montants, les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC bénéficient d'une prime exonérée de toutes les cotisations sociales (dont CSG et la CRDS) et d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Les salariés gagnant plus de 3 fois le SMIC bénéficient d'une prime exonérée de cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS). Ils ne bénéficient pas de l'exonération d'impôt sur le revenu.

**Attention** : ces règles relatives à l'exonération ne sont applicables que pour les primes versées jusqu'au 31 décembre 2023. A compter de 2024, la PPV sera soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG ainsi qu'à la CRDS.