



Newsletter Paie & Sociale

Mars 2024

mazars

Chaque mois, la Newsletter Paie & Sociale reprend les points essentiels de l'actualité en matière de droit social et de paie qui impactent la vie de votre entreprise et l'environnement économique dans lequel nous évoluons.

Nous vous invitons à nous contacter pour bénéficier de notre accompagnement et de plus amples informations.

Bonne lecture !

Actualité Paie

Publication d'un guide pour accompagner les salariées atteintes de l'endométriose par l'ANACT

ANACT, Guide endométriose & travail

La proposition de loi relative au « congé menstruel » a été rejeté par le Sénat le 15 février 2024.

A défaut d'un cadre législatif contraignant, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a publié **un guide** afin de mieux comprendre l'endométriose. **Le guide propose également des actions à mettre en place dans l'entreprise**, notamment :

- Suppression des jours de carence,
- Remboursement des frais de transports en cas de retour au domicile,
- Aménagement du télétravail,
- S'assurer du respect du secret médical,
- Mettre une salle de repos à disposition.

L'ensemble des informations ainsi que le guide complet sont disponible sur le site internet de l'ANACT.

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salarial ne doit pas croître avec le salaire

Cour de cassation, 2ème chambre civile, 1er février 2024, n° 22-16.581

Une entreprise qui a mis en place un **plan d'épargne d'entreprise** (PEE), un plan d'épargne retraite collectif (Perco) ou encore un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco) ou adhéré à un plan d'épargne inter-entreprises (PEI) peut compléter les versements des salariés par **un abondement**.

Dans le respect de ces règles de plafonnement, le **règlement** du plan peut définir librement les **modalités d'attribution** de l'abondement. Toutefois, une modulation éventuelle du versement de l'employeur doit respecter le **caractère collectif**. La modulation ne doit pas avoir pour **effet** de rendre le **rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié** croissant avec la rémunération de ce dernier.

Dans cet arrêt, le règlement du Perco prévoyait un abondement de l'employeur à hauteur de **100 % de la contribution du salarié**, sans aucune distinction selon la rémunération. En revanche, la **contribution du salarié** était **plafonnée selon le niveau de rémunération**. Le plafond était fixé à 0,5 % du salaire mensuel pour la fraction de salaire jusqu'à 4 000 euros brut, puis à 2,5 % du salaire mensuel pour la fraction comprise entre 4 000 euros et 18 535 euros. La règle de plafonnement de la contribution du salarié pouvait conduire à des montants d'abondements de l'employeur très **différenciés** et croissant avec la rémunération.

La Cour de cassation estime que la mise en place d'un **taux unique d'abondement** en fonction de la contribution du salarié (plafonnée à une somme déterminée en pourcentage de la rémunération) avait **pour effet d'augmenter la part des versements complémentaires de l'employeur avec la rémunération du salarié**. Elle approuve donc le redressement URSSAF sur ce point.

Ainsi, l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne doit conserver son caractère collectif pour éviter un redressement URSSAF.

Actualité Juridique

Modification du lieu de travail : nouveaux critères pour identifier le secteur géographique

Cour de cassation, chambre sociale, 24 janvier 2024, n° 22-19.752

Si le contrat de travail du salarié ne prévoit pas de clause fixant le lieu de travail et une clause de mobilité, c'est le **changement de secteur géographique** qui caractérise la modification du contrat de travail.

La Cour de cassation n'a pas donné de définition au concept de « secteur géographique », l'appréciation devant être réalisée sur des **critères objectifs**. Les juges doivent donc déterminer à partir d'un faisceau d'indices si la mutation du salarié intervient dans un même secteur géographique.

Les critères retenus habituellement par la jurisprudence sont :

- **L'identité du bassin d'emploi,**
- **La distance entre les deux lieux de travail et leur desserte par les transports publics,**
- **Le réseau routier et les conditions de circulation.**

L'ensemble de ces critères permettent d'apprécier si la nouvelle affectation constitue seulement un **changement des conditions de travail ou une modification du contrat de travail**, nécessitant alors l'accord du salarié.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation prend en compte de nouveaux critères. En plus des critères de bassin d'emploi, de la difficulté à mettre en place le covoiturage, des transports publics, l'arrêt retient également que **l'usage du véhicule personnel en matière de fatigue et de frais financiers génèrent, en raison des horaires et de la distance, des contraintes supplémentaires**, modifiant les termes du contrat.

Au vu de l'ensemble des éléments, la Cour de cassation estime que le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Tout travail de nuit doit être justifié

Cour de cassation, chambre sociale, 7 février 2024, n°22-18.940

L'article L.3122-1 du Code du travail prévoit que le travail de nuit doit être « **justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale** », établissant ainsi son caractère exceptionnel.

Il est à distinguer le salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit de celui qui exerce ses missions de nuit de façon exceptionnelle.

En effet, un salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il remplit l'une les conditions suivantes :

- Il travaille **au moins deux fois par semaine**, selon son horaire de travail habituel, **au moins 3 heures sur la période de travail de nuit**,
- Il effectue **270 heures de nuit sur une période de référence de 12 mois continus**.

Dans un arrêt du 7 février 2024, la Cour de cassation considère néanmoins que bien que le salarié n'ait pas le statut de travailleur de nuit, et ainsi qu'en présence d'un contexte de travail de nuit occasionnel, il convient dans tous les cas de rechercher **si ce recours au travail de nuit était justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale**.

Un licenciement ne peut pas valablement être fondé sur des sanctions prescrites

Cour de cassation, chambre sociale, 14 février 2024, n°22-22.440

Le législateur a prévu un délai de **prescription des sanctions disciplinaires de 3 ans**.

Ainsi, aucune sanction disciplinaire antérieure de plus de 3 ans à la date d'engagement des poursuites disciplinaires (date de convocation à un entretien préalable) ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. Ce délai de prescription court **à compter de la notification de la sanction antérieure** et peut voir son délai réduit par des dispositions conventionnelles ou issues d'un règlement intérieur.

La Cour de cassation a récemment fait application de ce délai de prescription dans un arrêt du 14 février 2024, en jugeant sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié fautif de faits d'insubordination et d'abandon de poste. En l'espèce, le courrier de licenciement faisait mention dans le courrier de notification du licenciement de faits ayant déjà fait l'objet d'une mise à pied plus de 3 ans avant la convocation à entretien préalable.

Les sanctions disciplinaires de plus de 3 ans continuent ainsi de figurer dans le dossier du salarié, mais elles ne peuvent valablement plus être prises en compte dans une procédure disciplinaire ultérieure.

Mise à disposition du passeport prévention aux employeurs et organismes de formation reportée à 2025

Source : site d'information sur le passeport de prévention

Actualités | Portail d'information du Passeport de prévention (travail-emploi.gouv.fr)

Pour rappel, **le passeport prévention a été introduit par la loi Santé en août 2021** : il doit permettre une meilleure traçabilité des formations en santé et sécurité au travail des salariés tout au long de leur carrière.

Son entrée en vigueur était initialement prévue au 1^{er} octobre 2022, cependant les employeurs et organismes de formation n'auront à déclarer les formations et certifications qu'une fois que ce passeport existera et qu'ils y auront accès, désormais non plus à partir de 2024 mais à compter de 2025.

Le fonctionnement ne sera pas rétroactif : ne seront à déclarées que les formations délivrées aux salariés depuis l'ouverture de l'espace de déclaration en 2025.

A partir de 2025, le déploiement sera progressif : **il aura lieu sur 2025 et 2026**. Un simulateur est prévu, accessible en principe en amont de l'ouverture des espaces de déclaration pour les employeurs et organismes de formation.

Contacts

Laura Lessirard

Juriste en droit social
laura.lessirard@mazars.fr

Anne-Laure Caratge

Payroll Manager
anne-laure.caratge@mazars.fr

Mazars est un groupe international et intégré spécialisé dans l'audit, la fiscalité et le conseil ainsi que dans les services comptables et juridiques*. Présents dans plus de 95 pays et territoires à travers le monde, nous nous appuyons sur l'expertise de plus de 47 000 professionnels – plus de 30 000 au sein de notre partnership intégré et plus de 17 000 via « Mazars North America Alliance » – pour accompagner les clients de toutes tailles à chaque étape de leur développement.

*Dans les pays où les lois en vigueur l'autorisent.

www.mazars.fr