



Veille juridique du 24 novembre au 7 décembre 2023

1. JO 2024 : suspension du repos hebdomadaire

Un décret publié le 24 novembre **permet de suspendre le repos hebdomadaire du 18 juillet au 14 août 2024 dans les entreprises qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail liée à leur participation à la diffusion ou à l'organisation des jeux olympiques.**

L'article L.3132-5 du code du travail sera appliqué à la situation ce qui implique :

- De ne pas suspendre le repos hebdomadaire plus de 2 fois par mois ;
- D'imputer les heures accomplies le jour du repos hebdomadaire sur le contingent d'heures supplémentaires puisqu'elles sont considérées comme telles.

Un repos compensateur au moins égal à la durée du repos suspendu devra être accordé aux salariés immédiatement après le 14 août 2024 (art 2, décret 2023-1078).

L'employeur qui souhaite avoir recours à ce dispositif devra en informer préalablement l'inspecteur du travail, sauf en cas de force majeure (c. trav. R.3172-7).

Décret 2023-1078 du 23 novembre 2023, JO du 24

2. Proposition de CDI après un CDD : le refus du salarié le prive de son droit à l'allocation chômage

Un projet de décret pris pour l'application de la loi « Marché du travail » est en cours d'élaboration et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

L'employeur peut proposer à un salarié en CDD une embauche en CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire relevant de la même qualification et sans changement du lieu de travail, avec une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente.

Le projet de décret indique que cette proposition devra être notifiée au salarié par tous moyens donnant une date certaine à sa réception, avant le terme du CDD et en respectant un délai raisonnable de réflexion.

A l'issue de ce délai, en cas de refus exprès ou absence de réponse du salarié, l'employeur aura 1 mois pour en faire la notification à France Travail.

Lorsqu'un demandeur d'emploi aura refusé à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI à la suite d'un CDD ou d'une mission d'intérim, le bénéfice de l'allocation d'assurance ne pourra lui être ouvert que s'il a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période.

3. Heures de délégation : Une utilisation fragmentée constitue un abus de droit

Les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pendant leurs heures de travail (en avertissant l'employeur quand ils quittent leur poste de travail), en dehors de leur horaire de travail et durant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Toutefois, l'employeur peut demander des explications sur l'utilisation des heures de délégation et saisir le juge prud'homal pour faire constater un abus de droit et obtenir une indemnisation.

Il a été jugé qu'un délégué syndical prenant systématiquement ses heures de délégation de manière fragmentée (par tranche de 30 minutes), en dehors de son horaire de travail, afin d'interrompre son repos quotidien obligatoire pour empêcher sa reprise de poste, peut se voir reprocher un abus de droit par son employeur.

Cass. Soc. 22 novembre 2023, n°22-19658

4. L'extension du périmètre de reclassement d'un salarié

Avant de procéder au licenciement économique d'un salarié, l'employeur doit rechercher et proposer un autre poste au salarié dont l'emploi est menacé. Il en est de même en cas d'inaptitude professionnelle ou non professionnelle. (C. trav. Art, L. 1226-10)

La Cour de cassation, précise dans cet arrêt le périmètre de ce reclassement.

Au visa de l'article L. 1233-4 du Code du travail, celle-ci rappelle que « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opérée sur les emplois disponibles, dans l'ensemble des entreprises du groupe en France, dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important que celles-ci appartiennent ou non au même secteur d'activité. »

Cass. soc. 8 nov. 2023, n°22-18,784

5. Le choix laissé au salarié entre un licenciement ou une rupture conventionnelle

Une rupture conventionnelle ne peut être imposée par un salarié ou un employeur. Cette rupture doit être librement consentie par les parties. (C. trav. Art, L. 1237-11 ; C. civ. Art, L. 1140 à 1143)

La Cour de cassation s'est prononcée sur la validité d'une rupture conventionnelle acceptée par un salarié qui s'était vu au préalable proposer un licenciement pour faute grave ou une rupture conventionnelle.

Il est jugé que « le fait de donner le choix à un salarié qui avait commis des faits graves entre un licenciement et une rupture conventionnelle n'est pas caractéristique d'une forme de pression ». Le consentement n'est donc pas vicié et la rupture conventionnelle est ainsi valable, sauf à ce que le salarié démontre par des éléments de preuve qu'il a subi un vice du consentement et que cette rupture lui avait été imposée.

Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 22-16957 D

6. Publication de la loi « partage de la valeur »

Le recours à la prime de partage de la valeur est encouragé. En effet, depuis le 1^{er} décembre 2023 :

- **La prime de partage de la valeur « PPV » peut être octroyée deux fois, au titre d'une même année civile**, dans la limite globale du plafond d'exonération (3000 ou 6000 €) et du nombre de versements (4 versements trimestriels).

- **Resteront exonérées d'impôt sur le revenu, de CSG et CRDS ainsi que de cotisations sociales, les primes versées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 par une entreprise de moins de 50 salariés**

à ceux de ses **salariés ayant perçu**, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, **une rémunération inférieure à 3 SMIC annuels** (soit, 62 898.12€ bruts annuels en date du 30 novembre 2023 pour 3 SMIC annuels).

- Le **salarié bénéficiaire d'une PPV peut choisir d'affecter tout ou partie de cette prime dans un plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, PERCO) ou dans un **plan d'épargne retraite** (PERI, PEREC, PERO, PERE).

Un décret d'application sera nécessaire pour cette mesure. Ainsi, l'entreprise doit permettre l'effectivité de ce principe en ouvrant soit un PERO soit proposer à l'ensemble de ses salariés un PEREC.

L. n° 2023-1107, 29 nov. 2023, art. 9 et 11 : JO, 30 nov.

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	Avenant du 4 juillet 2023 prime d'ancienneté	Arr. 13 nov. 2023 : JO, 28 ^r nov. 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance ou sur le site de la FGTA-FO (<https://www.fgtafo.fr/>)

Votre espace client pour gérer vos démarches en ligne

Un gain de temps dans la gestion de votre santé

Réalisez vos actes en ligne

- Affiliation de vos ayants droit et/ou choix d'options facultatives
- Envoi de vos factures, décomptes et devis
- Possibilité de recevoir des alertes en temps réel pour les remboursements
- Réédition de vos cartes de tiers payant

Consultez toutes vos informations utiles

- Tableau de garanties
- Historique de vos remboursements
- Géolocalisation des professionnels de santé à proximité

Pour créer votre espace client ou y accéder :

espace-client.ag2rlamondiale.fr/accueil



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain