



# ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

FÉVRIER 2023

## EDITO



Le 22 février 2023, le syndicat Force Ouvrière a annoncé signer prochainement l'accord national interprofessionnel sur le partage des profits en entreprise. Cet accord va permettre d'élargir le partage des bénéficiaires avec les salariés, surtout dans les petites entreprises.

Dans notre article de « une » nous revenons sur le contenu et l'agenda de ce projet. Par un arrêt en date du 20 janvier 2023, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation s'est prononcée sur l'indemnisation de victimes d'accident du travail et maladies professionnelles en cas de faute inexcusable de l'employeur.

A cette occasion, dans notre rubrique « le coin du praticien », nous vous proposons un point d'actualité sur ce sujet.

Vous retrouverez également dans les rubriques dédiées, les dernières actualités législatives et réglementaires en matière de droit social.

Bonne lecture,

L'équipe droit social d'ADVANT  
Altana

## À LA UNE



### Projet d'Accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur

Le 10 février 2023, les organisations syndicales et patronales sont parvenues à un accord portant sur le partage de la valeur.

Cet accord rappelle **les dispositifs existants et encourage leur utilisation** (i.e., les négociations sur les salaires, les classifications, la mixité des emplois tant au niveau de la branche que de l'entreprise, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)).

Les partenaires sociaux formulent également diverses propositions ayant vocation à être transposées par voie législative ou réglementaire. Il s'agit notamment de :

- ouvrir, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un **dispositif de participation facultatif**, pouvant être mis en place par décision unilatérale ou par voie

d'accord collectif, l'accord collectif permettant notamment de déroger à la formule légale de calcul ;

- **supprimer** la règle permettant le **report pour 3 ans** de la mise en place obligatoire de la participation en cas **d'accord d'intéressement** ;
- permettre de **placer la prime de partage de la valeur (PPV)** dans un **plan d'épargne entreprise (PEE)** ou **retraite (PER)** lorsqu'il existe, de la **verser deux fois par an** et de prolonger le régime fiscal existant actuellement jusqu'au 31 décembre 2023, pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- **augmenter le plafond des attributions gratuites d'actions (AGA)** aux salariés lorsque le plan est offert à tous les salariés à 40% du capital ;
- élargir **les cas de déblocage anticipé du PEE** pour (i) les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principal, (ii) faire face aux

dépenses engagées en tant que proche aidant sous réserve de fournir les justificatifs, et (iii) l'acquisition d'un véhicule dit « propre ».

Les partenaires sociaux souhaitent également instaurer, à compter du 1er janvier 2025, **l'obligation** pour les entreprises dont l'effectif est compris entre **11 et 49 salariés**, de mettre en place au moins un **dispositif de partage de la valeur**, si elles remplissent les conditions suivantes :

- être constituées sous forme de société ;
- réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins

égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives ;

- ne pas être couvertes par un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER) au moment de l'accomplissement de ce précédent bénéfice.

Accepté et bientôt signé par FO, la CFDT et la CFTC, l'accord entrerait en vigueur à compter de son extension par le Ministère du travail, étant précisé que le gouvernement a déjà indiqué vouloir retranscrire l'accord « *par voie législative pour que tous les salariés puissent en bénéficier* ».



## LE COIN DU PRATICIEN

### L'ÉLARGISSEMENT DE L'INDEMNISATION DES VICTIMES DE FAUTE INEXCUSABLE

Les récentes décisions de l'assemblée plénière de la Cour de cassation rendues le mois dernier sont l'occasion de faire un point sur l'indemnisation du préjudice des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (ATMP) en cas de faute inexcusable de l'employeur (*Cass. ass. plen., 20 janvier 2023, n°s 21-23.947 et 20-23.673*).

En principe, la victime d'un ATMP n'a droit qu'à une indemnisation forfaitaire limitée à la prise en charge totale des soins et au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, voire à une rente.

Par exception, la victime bénéficie d'une indemnisation complémentaire lorsque l'ATMP est dû à la faute inexcusable de l'employeur, c'est-à-dire quand

ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (*Cass. soc., 8 octobre 2020, n°18-25.021*).

Une fois prouvée, la faute inexcusable ouvre droit pour la victime à une majoration de la rente ou du capital dont elle bénéficie, calculée en fonction de la réduction de capacité dont elle fait l'objet (en pourcentage d'incapacité permanente dit « IPP »). Cette rente est plafonnée au salaire complet effectivement perçu par la victime en cas d'incapacité totale, et à celui correspondant au taux d'incapacité, en cas d'incapacité partielle.

En sus de la rente et de sa majoration, et afin d'éviter une double indemnisation, la vic-

time peut demander l'attribution de dommages et intérêts en réparation de **tous les préjudices** subis, dès lors qu'ils **ne sont pas d'ores et déjà réparés** par l'attribution de la rente.

La liste des préjudices indemnisables s'est donc allongée au fil du temps et des décisions des juges. Il s'agit de manière non exhaustive :

- des souffrances physiques et morales ;
- de ses préjudices esthétiques et d'agrément ;
- du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle ;
- ou encore du préjudice sexuel.

De manière constante, la Cour de cassation jugeait que la rente

et sa majoration perçues par la victime, indemnisent (i) le préjudice résultant de la **perte de ses gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité**, et (ii) le **déficit fonctionnel permanent**, c'est-à-dire les conséquences physiques et les répercussions psychologiques impactant la vie quotidienne et personnelle après consolidation.

Il en résultait donc l'obligation pour les victimes de démontrer

que les souffrances physiques et morales dont la réparation était demandée, n'étaient pas déjà indemnisées au titre du déficit fonctionnel permanent, ce qui pouvait s'avérer très complexe en pratique.

Par ces deux décisions, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a opéré un **revirement de jurisprudence**, considérant désormais que la rente « *ne répare pas le déficit fonctionnel permanent* ».

**En conséquence, les victimes devraient pouvoir solliciter la réparation des souffrances physiques et psychiques résultant de l'ATMP sans se heurter à un refus, au titre d'une double réparation. Pour ce faire, la démonstration de l'existence du préjudice dont la réparation est sollicitée demeure cependant nécessaire.**

## JURISPRUDENCES



• **Cass. soc., 8 février 2023, n°21-14.451** : l'employeur qui a continué à exposer ses salariés à de l'amiante au-delà de la date d'interdiction, en toute illégalité, manque à son obligation d'exécuter **de bonne foi** le contrat de travail et porte **atteinte à la dignité** du salarié, ouvrant droit à la réparation d'un préjudice distinct à ce titre ;

• **Cass. soc., 8 février 2023, n°20-23.312** : le salarié d'une **entreprise sous-traitante** peut solliciter auprès de **l'entreprise utilisatrice** la réparation du **préjudice d'anxiété** du fait de son exposition à l'amiante au sein de cette même entreprise ;

• **Cass. soc., 8 février 2023, n°21-17.971** : la requalification d'un CDD en CDI ayant pour effet de replacer le salarié dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté en CDI dès l'origine, il conserve les sommes perçues en qualité d'intermittent destinées à compenser la situation dans laquelle il était placé du fait de son CDD. Les indemnités de

rupture doivent être calculées sur la base des sommes perçues par le salarié lorsqu'il était en CDD ;

• **Cass. soc., 1er février 2023, n°21-15.371** : en application de l'article L. 2313-2 du code du travail **l'accord d'entreprise détermine librement les critères** permettant la fixation du **nombre et du périmètre des établissements distincts** au sein de l'entreprise, à la condition que les critères choisis soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés ;

• **Cass. soc., 1er février 2023, n°21-12.485** : la contestation de la méconnaissance par l'employeur de la **priorité de réembauche** du salarié est liée à l'exécution du contrat de travail, et donc soumise à un délai de deux ans, étant précisé que le **point de départ** du délai de **prescription** se situe à la date à laquelle cette **obligation a cessé**, (i.e., à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail) ;

• **Cass. soc., 1er février 2023, n°21-24.271** : le juge des référés saisi d'une contestation de la rupture de son contrat de travail du salarié consécutive au signalement d'une alerte, doit appliquer le **régime d'aménagement de la preuve** en deux temps. Ainsi, il doit dans un premier temps apprécier si les éléments qui lui sont soumis par le salarié permettent de **présumer** qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'il a signalé une alerte. Dans un second temps et dans l'affirmative, il doit rechercher si l'employeur rapporte la **preuve** que sa décision de licencier est justifiée par des **éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage** du salarié ;

• **Cass. soc., 1er février 2023, n°21-13.206** : la contestation de la **désignation des représentants de proximité** doit être portée devant le **tribunal judiciaire** statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat.



## NOUVEAUTÉS

---

- Publication par la CNIL le 30 janvier 2023 d'un **guide pour accompagner les professionnels du recrutement** ;
- **Arrêté du 24 janvier 2023**, prolongeant temporairement les dispositions du contrat de sécurisation professionnelle jusqu'au 31 mars 2023 ;
- **Arrêté du 31 janvier 2023**, fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie : il impose notamment la mention du montant net social à compter de 2024 ;
- **Décret n°2023-98 du 14 février 2023**, portant application des dispositions de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en matière de négociation collective et d'épargne salariale ;
- Projet de décret sur l'obligation de revitalisation du bassin d'emploi.

4/4

**ADVANT** Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

[www.advant-altana.com](http://www.advant-altana.com)

