



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

MAI 2023

EDITO

La durée du temps de travail fait de nouveau l'actualité. La semaine de 4 jours fait débat.

Dans un sondage réalisé par YouGov pour le HuffPost en avril 2023, 75% des Français déclarent être favorables à ce rythme de travail.

Avant d'envisager de s'engager, il est important de disposer d'informations sur le niveau de réalisme et la probabilité de réussite d'un tel changement. Si le fait de travailler 4 jours par semaine n'est pas « nouveau », ce qui l'est en revanche c'est d'attribuer 47 jours de repos supplémentaires, sans perte de salaire, sans réduction de la durée du travail et sans nécessité d'embauches supplémentaires.

Après l'expansion du télétravail, ce nouveau rapport au travail peut laisser perplexe, voire effrayer certaines entreprises qui aimeraient être rassurées pour, au moins, l'expérimenter.

Découvrez la tribune co-écrite sur ce thème par Mickaël d'Allende et Marie Vacassoulis, intitulée « la semaine de 4 jours : entre réflexions et précautions ».

Dans la rubrique le coin du praticien, nous nous penchons sur un autre sujet qui fait débat : le travail dominical.

Vous retrouverez également les dernières actualités législatives et les jurisprudences récentes dans les rubriques dédiées.

Nous profitons de cette newsletter pour vous inviter au petit-déjeuner d'échange intitulé « Approche opérationnelle des risques psychosociaux en droit pénal et en Droit social » que nous organisons avec nos confrères de l'équipe pénale, le 29 juin prochain à notre cabinet. Pour vous inscrire : [Cliquez ici](#)

Bonne lecture !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

À LA UNE



● **Semaine de 4 jours :**
L'organisation du travail par répartition sur une semaine de 4 jours continue de s'étendre. Début mai, le président de la métropole de Lyon a annoncé lancer une phase de test à compter du 1^{er} septembre 2023, sur la base du volontariat. La Cour de cassation a également récemment rendu un arrêt à ce sujet (Cass. soc., 10 mai 2023, n° 21-24.036 – reproduite dans notre section Jurisprudences).

L'occasion de lire (ou relire) l'article de Mickaël d'Allende et Marie Vacassoulis « La semaine de 4 jours : entre réflexions et précautions » publié par La Semaine Juridique – Social (JCP S) n° 16 du 25 avril 2023.

● **Un ANI dans la branche accident du travail / maladie professionnelle (AT/MP) :**

Le 15 mai 2023, les partenaires sociaux ont conclu un Accord National Interprofessionnel intitulé « Branche AT/MP : Un consensus social réaffirmé par une prévention

ambitieuse, une réparation actualisée et une gouvernance paritaire renforcée ». Le texte est ouvert à la signature jusqu'au 31 mai et a d'ores et déjà fait l'objet d'une signature de la part de la CFDT.

Il contient des mesures qui devront donner lieu à une évolution des normes législatives, et d'autres qui devraient être reprises dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2023-2027. Les mesures portent principalement sur la prévention des risques professionnels, et en aval sur l'amélioration des « modalités de réparation et d'accompagnement des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ».

Prévention des risques professionnels

En pratique, pour atteindre leurs objectifs, les partenaires sociaux identifient des moyens pouvant être mis en place. A titre d'illustration, ils évoquent les moyens suivants :

- Obtenir des statistiques globales et annuelles ainsi que des analyses détaillées des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Accroître les campagnes de sensibilisation, d'information et de formation vers les entreprises, salariés et représentants du personnel mais également communiquer vers le grand public quand les risques sont fréquents ;
- Définir de nouveaux programmes nationaux, comme un programme dédié à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) ;
- Favoriser le travail articulé et de concert des acteurs de la branche AT/MP notamment en faisant mieux connaître les institutions.

Les partenaires sociaux proposent notamment de développer l'outil « *Grille de positionnement de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise (GPSST)* » du réseau de la Branche AT/MP au sein des entreprises,. Cette grille permettrait, en lien avec le CSE, d'avoir une meilleure connaissance des risques liés à son activité.

Réparation des risques professionnels

Les partenaires sociaux rappellent que le principe de réparation forfaitaire des AT/MP était conçu pour permettre à la victime de bénéficier d'une réparation rapide et identique sur le territoire national, quelle que soit la cause de l'accident. Ils pointent toutefois que ce système a témoigné des faiblesses et disparités, et envisagent plusieurs moyens pour y remédier.

Pour une meilleure égalité de traitement des assurés, ils préconisent notamment une rénovation des barèmes applicables et une remise à plat de la procédure de fixation du taux d'incapacité temporaire.

S'agissant de la reconnaissance de la maladie professionnelle, ils souhaitent une meilleure information des salariés sur la procédure applicable, une amélioration du fonctionnement du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) et étudier l'opportunité d'un **abaissement de cinq points du taux d'incapacité** nécessaire à la reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableau, de 25% à 20%.



LE COIN DU PRATICIEN

LE TRAVAIL DOMINICAL

La publication récente de la loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et portant diverses autres dispositions est l'occasion de faire le point sur le paysage des dérogations au repos dominical. Compte tenu des besoins du public résultant de l'affluence exceptionnelle attendue de touristes et de travailleurs, cette nouvelle loi prévoit en effet, pour la période du 15 juin au 30 septembre 2024, l'ouverture de certains commerces le dimanche. Cette dérogation au repos dominical concerne les établissements de vente au détail dans les communes qui accueilleront les compétitions sportives ou dans les communes voisines, après autorisation préfectorale et accord des salariés concernés.

Le principe du repos dominical est posé par le code du travail qui dispose que « *dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche* » (C. trav., art. L. 3132-3).

Les dérogations sont encadrées et réparties en plusieurs catégories : les dérogations de droit, accordées par une autorité administrative ou conventionnelles.

1. Les dérogations de droit

Les dérogations de droit sont celles prévues par le code du travail, qui n'imposent pas la conclusion préalable d'un accord. Elles concernent plusieurs situations limitatives :

- **Les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire**



par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public.

Ils peuvent donc déroger à la règle en attribuant le repos hebdomadaire par roulement, en attribuant le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche (*C. trav., art. L. 3132-12*).

La liste des établissements concernés est définie limitativement dans le code du travail (*C. trav., art. R. 3132-5 et R. 3132-7*). *Tel est le cas, par exemple, des établissements et services de soins infirmiers et vétérinaires, des entreprises de spectacles ou des ateliers de réparation de véhicules.* Les activités visées ne peuvent déroger à la règle du repos dominical que si elles constituent l'activité principale de l'entreprise.

• **Les entreprises dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail** (*C. trav., art. L. 3132-13*).

Cette dérogation permet donc l'ouverture des établissements le dimanche jusqu'à 13 heures, le repos des salariés concernés étant attribué, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

2. Les dérogations administratives

Les dérogations peuvent résulter d'une **autorisation administrative, accordée pour une durée limitée, le cas échéant par** (*C. trav., art. L. 3132-20 et suivants*) :

• le préfet, pour les établissements dont la fermeture serait préjudiciable au public ou en compromettrait le fonctionnement normal, sous réserve d'en justifier - à l'occasion des Jeux Olympiques de 2024, l'article 24 de loi précitée du 19 mai 2023 en est une illustration ;

• le maire, pour un nombre limitatif de dimanches par an, au travers d'arrêtés municipaux. L'arrêté doit déterminer les conditions dans lesquelles le repos est accordé aux salariés concernés, soit collectivement, soit par roulement dans une période qui ne peut excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

La dérogation peut également résulter de la **présence de l'établissement considéré de vente au détail au sein d'une zone particulière**, délimitée par **arrêté du préfet** de région ou le cas échéant par des **ministres**.

Il peut s'agir de :

• zones touristiques internationales, définies au regard de leur rayonnement international, de

l'affluence exceptionnelle de touristes résidents hors de France et de l'importance des achats ;

• zones touristiques, caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes ;

• zones commerciales, définies par l'offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importante ainsi que, le cas échéant, d'une zone frontalière ;

• présence dans une gare, désignée par arrêté ministériel du tourisme et du commerce ou à proximité d'une zone frontalière.

La mise en œuvre de ces dérogations est conditionnée à l'existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut d'un accord de branche ou encore d'un accord conclu au niveau territorial. A défaut, et sous conditions, une décision unilatérale de l'employeur peut constituer un support valable.

3. Les dérogations conventionnelles

Enfin, les dérogations conventionnelles imposent la conclusion d'une convention ou d'un accord d'entreprise, ou à défaut, d'une convention ou d'un accord collectif étendu (*C. trav., art. L. 3132-14 et s.*). Cette dérogation concerne les industries ou les entreprises industrielles afin d'organiser d'une part, le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'autre part, le travail en équipes de suppléance.

A défaut d'accord, une autorisation de l'inspection du travail peut également être accordée, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique (CSE) s'il existe.

4. Les effets et contreparties au travail dominical

Outre les conditions propres à chaque type de dérogation, tenant notamment à la mise en place et à l'organisation du repos compensateur ou de la contrepartie en matière de rémunération, la mise en place du travail dominical implique le respect de dispositions plus générales.

Ainsi, sauf disposition contraire, le travail dominical constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord préalable du salarié. Il s'agit également d'une mesure impactant les conditions de travail du salarié, pouvant impliquer la consultation préalable du comité social et économique, le cas échéant.

JURISPRUDENCES



• **Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-23.348** : La **renonciation** par l'élu ou le candidat, remplissant les conditions d'audience pour sa désignation, **au droit d'être désigné délégué syndical**, qui permet au syndicat représentatif de désigner un adhérent ou un ancien élu en application de l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 du code du travail, **n'a pas pour conséquence de priver** l'organisation syndicale de la possibilité de **désigner ultérieurement, au cours du même cycle électoral**, l'auteur de la renonciation en **qualité de délégué syndical** ;

• **Cass. soc., 10 mai 2023, n° 21-24.036** : Lorsqu'en vertu d'un **accord de réduction du temps de travail** la durée du travail est répartie sur **4 jours**, les 3 jours non travaillés n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle, de sorte que la **coïncidence entre ces jours et des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice** ;

• **Cass. soc., 10 mai 2023, n° 21-23.041** : La **remise au**

salarié d'un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le libre consentement du salarié. A défaut, la convention est **nulle**. La **charge de la preuve** de la remise effective de l'exemplaire pèse sur **celui qui s'en prévaut** ;

• **Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-25.136** : Une clause convenue entre les parties, dont l'objet est de **fidéliser** le salarié peut, sans porter atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, **subordonner l'acquisition de l'intégralité** d'une prime d'arrivée, **indépendante de la rémunération de son activité**, à une **condition de présence** dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir son remboursement au prorata du temps que le salarié n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue ;

• **Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281** : Le **seul constat du dépassement** de la **durée maximale** de travail ouvre **droit à la réparation** ;

• **Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-18.117** : Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son **droit de résiliation unilatérale**, la **signature** postérieure d'une **rupture conventionnelle** vaut **renonciation** commune à la rupture précédemment intervenue, en l'espèce un licenciement verbal. En conséquence, c'est la **prescription abrégée** qui s'applique à compter de cette signature, de sorte que tout litige concernant la convention relève de la compétence du conseil de prud'hommes et doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un **délai de douze mois** à compter de la date d'homologation de la convention ;

• **Cass. soc., 24 mai 2023, n° 22-10.517** : le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un **examen réalisé à la demande de celui-ci** sur le fondement de l'article R. 4624-34 du code du travail, **peu important** que l'**examen médical** ait lieu **pendant la suspension du contrat de travail**.



TEXTES ET NOUVEAUTÉS

- **Décret n° 2023-322 du 28 avril 2023** portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable ;
- **Arrêté du 28 avril 2023** modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ;
- **Arrêté du 28 avril 2023** modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ;
- **Décret n° 2023-340 du 4 mai 2023** portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active ;
- **Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023** relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants ;
- **Décret n° 2023-370 du 15 mai 2023** relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ;
- **Loi n° 2023-380 du 19 mai 2023** relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et portant diverses autres dispositions ;
- **FAQ du ministère du travail** : Le montant net social sur le bulletin de paie.

ACTUALITÉ ÉQUIPE

Mickaël d'Allende interviendra le 30 mai au sein du Master 2 parcours dialogue social de l'université de Nancy, pour animer un cours portant sur la « Négociation collective en matière de protection sociale complémentaire ».

