

ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

ÉTÉ 2023

EDITO



Le début de la période estivale a été marqué par une activité législative dense en matière sociale. Ainsi, le 7 juillet dernier, la loi visant à favoriser l'accompagnement des femmes victimes de fausse couche a été promulguée. Quelques jours auparavant, le 29 juin 2023, le projet de loi visant à transposer les mesures prévues dans l'accord national interprofessionnel (« ANI ») sur le partage de la valeur en entreprise a été adoptée par l'Assemblée Nationale. Dans notre « une », nous proposons un rapide décryptage de ces textes.

Dans le coin du praticien, nous profitons d'arrêts récents rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation pour faire un rappel sur la distinction entre les temps de trajet et de déplacement.

Vous retrouverez également les dernières actualités jurisprudentielles et réglementaires en droit social.

Bonne lecture et bel été !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

À LA UNE



Promulgation de la Loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche

Outre la mise en place d'un parcours d'accompagnement médical et psychologique auprès de chaque Agence Régionale de Santé, le texte prévoit plus particulièrement (i) une protection contre le licenciement et (ii) une meilleure prise en charge des indemnités pour les femmes victimes d'une fausse couche avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée.

i) Protection contre le licenciement : le nouvel article L. 1225-4-3 du Code du travail prévoit désormais qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^{ème} et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluses sauf faute grave de l'intéressée ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

La protection ne fait néanmoins pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

ii) le délai de carence précédant l'indemnisation de l'arrêt maladie est supprimé : les femmes subissant une fausse couche seront indemnisées par la sécurité sociale dès le premier jour en cas d'arrêt de travail, le délai de carence de 3 jours normalement applicable étant supprimé.

A noter qu'après la 22^{ème} semaine d'aménorrhée, les femmes confrontées à un arrêt précoce de leur grossesse bénéficient de leur congé maternité, durant lequel elles perçoivent des indemnités journalières maternité, sans délai de carence.

Projet de Loi portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Comme annoncé par le gouvernement, un projet de Loi visant à transposer les mesures prévues dans l'accord national interpro-

professionnel (« ANI ») sur le partage de la valeur en entreprise conclu en février 2023 a été déposé devant le Parlement. Ce projet a été adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 29 juin 2023.

Voici quelques-unes des mesures qu'il contient :

- la possibilité pour les **entreprises de moins de cinquante salariés non soumises obligatoirement à la participation**, à titre expérimental pour cinq ans, **de la mettre en place en dérogeant à la formule légale dans un sens moins favorable** soit en appliquant un accord de branche, soit en concluant un accord de participation dans les conditions de droit commun (un amendement a été adopté afin d'exclure expressément qu'un tel régime dérogatoire puisse être mis en place par simple décision unilatérale de l'employeur) ;
- **l'obligation à compter de 2024 pour les entreprises de 11 à 49 salariés qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires** pendant trois exercices consécutifs, **à titre expérimental** pour cinq ans, **de mettre en place un système de partage de la valeur** : il pourrait s'agir de la participation, de l'intéressement, de l'abondement d'un plan d'épargne ou de verser une prime de partage de la valeur (PPV) ;
- le versement de la prime de partage de la valeur

sera facilité dès lors qu'elle pourra être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros) et être placée sur un plan d'épargne salariale ;

- en cas d'augmentation exceptionnelle de leur bénéfice net fiscal, **l'obligation pour les entreprises tenues de mettre en place la participation et qui ont ouvert une négociation sur ce thème, de négocier également sur la définition d'une modalité de partage de cette valeur**. La définition d'augmentation exceptionnelle du bénéfice doit faire l'objet d'une négociation collective que les députés ont décidé d'encadrer. Ainsi, la définition retenue par les partenaires sociaux devra prendre en compte des critères comme (i) la taille de l'entreprise, (ii) le secteur d'activité, (iii) les bénéfices réalisés sur les années précédentes, (iv) les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus antérieurement à la réalisation du bénéfice ;
- les **primes issues du nouveau plan de partage de la valorisation de l'entreprise**, versées au cours des exercices 2026 à 2028, devraient être **exonérées de forfait social** ;
- la **formule d'intéressement devra prendre en compte des critères relevant de la responsabilité sociale de l'entreprise**.

Le texte ne sera examiné par le Sénat qu'au cours de Septembre 2023.



LE COIN DU PRATICIEN

FOCUS SUR LES TEMPS DE TRAJET ET DE DÉPLACEMENT

Plusieurs arrêts rendus par la Cour de cassation depuis 2022 en matière de temps de trajet des salariés sont l'occasion de faire le point sur le régime applicable.

Le Code du travail définit le temps de travail effectif comme le « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » (C. trav., art. L. 3121-1).

Le temps de trajet entre deux lieux de travail est considéré comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 12 janvier 2005, n° 02-47.505).

En revanche, les temps de trajet entre le domicile et le travail ne sont pas considérés, eux, comme du temps de travail effectif. Le Code du travail le précise expressément : « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un*



temps de travail effectif ». Ce n'est que s'il dépasse le temps normal de trajet, qu'il fait l'objet **d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière** (C. trav., art. L. 31214).

La séparation entre les différentes situations peut s'avérer poreuse, notamment lorsque les fonctions exercées par le salarié impliquent certaines prestations de travail durant ce temps de trajet, à l'image des salariés itinérants.

En novembre 2022, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence, considérant ainsi que « *lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié **itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif*** » il s'agit d'un temps de travail (Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924). Exit donc l'application de l'article L. 3121-4 du Code du travail, qui n'ouvrait que le droit à une contrepartie.

La Cour de cassation a également rappelé que constituent du temps de travail effectif les temps de déplacement suivants :

- un salarié « technico-commercial » itinérant, qui devait en conduisant pendant ses déplacements, grâce à son téléphone portable professionnel et son kit main libre intégré dans le véhicule mis à sa disposition par la société, être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre à ses divers interlocuteurs, étant parfois tenu de réserver une chambre d'hôtel afin

de pouvoir reprendre le lendemain le cours des visites programmées (Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924) ;

- le salarié technicien de maintenance itinérant, soumis à un planning prévisionnel pour les opérations de maintenance et qui, pour effectuer ces opérations, utilisait un véhicule de service tout en étant amené à transporter des pièces détachées commandées par les clients (Cass. soc., 1^{er} mars 2023, n° 21-12.068).

La Cour de cassation a également précisé qu'il appartenait aux juges du fond de vérifier si les temps de trajets effectués par le salarié constituaient du temps de travail effectif ou non et ce, notamment en vérifiant si pendant ces temps de déplacement, il était tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-22.445).

Le même raisonnement doit désormais être appliqué aux autres salariés même non itinérants afin de vérifier, le cas échéant, si le temps de déplacement entre le poste de sécurité à l'entrée du site et les bureaux de travail répond à cette définition (Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-12.841).

Aussi, si le principe demeure bien celui posé par le Code du travail selon lequel le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif, il convient d'être vigilant sur l'amplitude et la liberté dont dispose le salarié pendant ces périodes.

JURISPRUDENCES



• **Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.393** : l'expertise à laquelle le CSE peut recourir dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise peut impliquer l'analyse de la situation et le rôle de cette entreprise au sein du groupe. En revanche, elle ne peut se limiter qu'aux 3 dernières années, à savoir l'année faisant l'objet de la consultation et les deux années précédentes ;

• **Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 22-13.303** : les représentants de proximité ne peuvent être mis en place que par accord d'entreprise, le cas échéant soit dans celui relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, soit lorsqu'ils ont été déterminés par voie unilatérale, dans un autre accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail. Ils ne peuvent en revanche faire l'objet d'un accord d'établissement ;

• **Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-12.630** : le délai imparti pour former opposition à une contrainte est interrompu par l'envoi au secrétariat du tribunal de la lettre recommandée contenant le recours du cotisant, étant précisé qu'à l'égard de celui qui y procède, la date

de la notification par voie postale est celle de l'expédition ;

• **Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-24.514** : la demande en paiement de dommages-intérêts d'un salarié en réparation du préjudice causé par les conditions particulières de cession de ses actions en raison de la perte de sa qualité de salarié du fait de son licenciement constitue un différend né à l'occasion du contrat de travail, et relève par conséquent de la compétence du Conseil de prud'hommes ;

• **Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-12.841** : le temps de déplacement entre le poste de sécurité à l'entrée du site et les bureaux où se trouvaient les pointeuses peut être considéré comme du temps de travail, si le salarié était à la disposition de l'employeur et se conformait à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ;

• **Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-22.445** : les temps de trajets effectués par le salarié pour se rendre à l'hôtel pour y dormir et en repartir ne constituent du temps de travail effectif que si les conditions en sont remplies, à savoir si le salarié était à la disposition de l'employeur et se conformait à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ;

• **Cass. soc., 14 juin 2023, n°21-18.599** : la démission d'un salarié de son mandat de délégué syndical prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle celle-ci est portée à sa connaissance et non pas à la date à laquelle l'information a été portée à la connaissance de l'organisation syndicale, quand bien même elle serait antérieure ;

• **Cass. soc., 28 juin 2023, n°22-10.293** : l'expert-comptable, désigné pour accompagner le CSE lors de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi, ne peut procéder à l'audition des salariés sans leur accord préalable et l'autorisation de la Direction ;

• **Cass. soc., 28 juin 2023, n°21-18.142** : le dirigeant d'une filiale d'un groupe peut mener la procédure de licenciement d'un salarié d'une autre filiale du groupe en application d'une délégation de pouvoir s'il n'est pas étranger à l'entreprise ;

• **Cass. soc. 5 juillet 2023, n°21-24.122** : l'entretien d'évaluation peut avoir lieu à la même date que l'entretien professionnel dès lors que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées.



TEXTES ET NOUVEAUTÉS

- **Décret n° 2023-422 du 31 mai 2023** portant incorporation au Code général des impôts de divers textes modifiant et complétant certaines dispositions de ce Code ;
- **Décret n°2023-435 du 3 juin 2023** portant application des articles 10, 11 et 17 de la Loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;
- **Décret n°2023-436 du 3 juin 2023** portant application des articles 10 et 11 de la Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;
- **Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023** relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier ;
- **Décret 2023-547 du 30 juin 2023** relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs ;
- **Décision du 10 juillet 2023** relative à l'homologation de l'accord du 20 avril 2023 encadrant les modalités de rupture des relations commerciales entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation.

ACTUALITÉ ÉQUIPE

Judith Fleuret, Philippe Goossens, Pierre Lubet et Mickaël d'Allende ont coanimé un petit déjeuner sur l'approche opérationnelle des risques psychosociaux en droit pénal et en droit social le 29 juin 2023.

