



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

DÉCEMBRE 2023

EDITO



Pour cette dernière newsletter de l'année 2023, nous vous proposons de revenir dans notre « à la Une » sur le texte majeur en matière sociale adopté au début du mois de décembre, à savoir le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Dans notre rubrique le « Coin du praticien », c'est un sujet plus léger que nous nous proposons d'aborder, celui des pots alcoolisés au travail.

Vous retrouverez également dans ce numéro les dernières actualités législatives, réglementaires et jurisprudentielles en droit social.

Enfin, nous profitons de cette newsletter pour vous souhaiter de très belles fêtes de fin d'année et nous vous donnons rendez-vous en 2024 pour de nouvelles « Aventures » !

Bonne lecture à tous !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

À LA UNE

ADOPTION DU PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2024 (« LFSS »)



Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 (« LFSS ») a été définitivement adopté lundi 4 décembre 2023. Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision le 21 décembre 2023 et la promulgation du projet de loi devrait intervenir d'ici la fin de l'année.

Nous revenons sur deux séries de mesures prévues par ce projet de loi : l'une visant à lutter contre la fraude sociale (1) et l'autre relative à la paie et aux cotisations sociales (2).

1. Mesures visant à lutter contre la fraude sociale

Compte tenu de la forte augmentation des dépenses d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJ), une batterie de mesures a été adoptée pour tenter d'y remédier.

- **Limitation des arrêts maladie prescrits à distance.**

La **durée des arrêts de travail prescrits ou renouvelés en téléconsultation** sera désormais **limitée à trois jours**, sauf exceptions. Au-delà, il sera néces-

saire de se rendre chez un professionnel de santé pour un examen physique.

La **prise en charge des prescriptions** (traitements, examens ou soins) **réalisées à distance** sera elle aussi **restreinte**. Pour qu'elle soit maintenue, il sera nécessaire que le médecin et le patient se soient entretenus en vidéoconférence ou par échange téléphonique.

- **Organisation facilitée de la contrevisite par l'employeur**

Jusqu'à présent, l'employeur disposait d'un **délai maximal de 48 heures pour transmettre au service du contrôle médical le rapport de la contre-visite médicale de son salarié**. Ce délai a été porté à **72 heures**. Par ailleurs, en cas d'absence de justification d'un arrêt de travail ou de sa durée, la transmission au service de contrôle sera désormais automatique.

- **Renforcement du contrôle des prescripteurs « atypiques » d'arrêts de travail**

La mise d'un médecin sous objectif (MSO) ou sous accord préalable (MSAP), dispositifs de contrôle de la part d'un service de l'Assurance Maladie visant à prévenir les abus en matière de prescription d'arrêt de travail, sont étendus aux centres de santé et aux sociétés de téléconsultation dont le taux de prescription d'arrêts de travail apparaît anormalement élevé.

2. Mesures relatives à la paie et aux cotisations sociales

• Clarification du régime social des indemnités de rupture conventionnelle

Il résultait de la réforme des retraites une incertitude quant au périmètre de l'exonération de cotisations sociales des indemnités de rupture conventionnelle individuelle. La LFSS pour 2024 est venue clarifier et sécuriser la situation : l'exonération s'appliquera, dans le respect des plafonds fiscaux, à l'ensemble des salariés, y compris aux salariés en âge de prendre leur retraite.

• Nouveautés en termes de prise en charge des frais de transports

A compter du 1^{er} juillet 2024, les titres d'abonnement aux services privés de location de vélos souscrits par les salariés pour réaliser leurs trajets quotidiens sur leur lieu de travail seront pris en charge par l'employeur. Cette prise en charge obligatoire s'élève à 50% du coût des titres d'abonnement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Il est à noter que lorsque les déplacements domicile-travail requièrent du salarié qu'il s'abonne à plusieurs services publics de transport en commun ou de location de vé-

los, l'employeur prendra en charge la moitié du coût total de ces différents titres d'abonnement (BOSS-FP-600).

• Clarification au sujet de la nature de la rente accident du travail - maladie professionnelle (AT-MP)

Deux arrêts du 20 janvier 2023 de la Cour de cassation ont opéré un revirement de jurisprudence en affirmant que la rente AT-MP n'indemnise que le préjudice professionnel et non le déficit fonctionnel permanent. En réaction, les partenaires sociaux ont, dans leur accord national interprofessionnel (ANI) du 15 mai 2023, appelé « le législateur à prendre toutes les mesures pour garantir le principe de la nature duale de la rente AT-MP ». L'article 39 du projet de loi réaffirme la nature duale de la rente versée à la victime d'un AT-MP.

• Simplification des déclarations et du recouvrement des cotisations sociales : l'abandon du transfert à l'Urssaf du recouvrement de cotisations et de contributions

Dans le cadre de l'unification du recouvrement social autour des Urssaf, la LFSS pour 2020 avait prévu le transfert à ces dernières du recouvrement et du contrôle des cotisations Agirc-Arrco. La LFSS pour 2024 acte l'abandon de ce projet. Les cotisations Agirc-Arrco resteront collectées par les institutions de retraite complémentaire (IRC), à l'exception de celles recouvrées dans le cadre d'un dispositif simplifié de paiement des cotisations (ex : titres emploi-service entreprise, chèques emploi-service universels ...).



LE COIN DU PRATICIEN

POTS DE FIN D'ANNEE ET CONSOMMATION DE BOISSONS ALCOOLISÉES AU TRAVAIL

La question de la consommation de boissons alcoolisées au travail soulève des problématiques multiples : accidents de travail, maladies professionnelles, pouvoir réglementaire de l'employeur, etc.

Dans ce coin du praticien, nous nous intéressons aux dispositions légales encadrant la consommation d'alcool sur le temps et au lieu du travail (1), les règles en matière de recours à l'alcootest de la part de l'employeur (2) et les sanctions applicables à prendre à l'endroit d'un salarié ayant manqué à la limitation ou à l'interdiction de consommer de l'alcool sur son lieu de travail (3).

Rappel des dispositions légales encadrant la consommation d'alcool au travail

1.

L'imprégnation alcoolique constitue un facteur d'aggravation des risques professionnels comme le souligne un sondage réalisé par l'Inserm, selon lequel 10 à 20 % des accidents du travail sont directement dus à la consommation d'alcool. **Dès lors, la consommation d'alcool sur le lieu de travail est strictement encadrée par la loi.**

Ainsi, l'article R. 4228-21 du code du travail énonce qu'**aucune boisson alcoolisée** n'est



autorisée sur le lieu de travail, **exception faite du vin, de la bière, du cidre et du poiré.**

De la même façon, aucune boisson alcoolisée ne peut être proposée en libre-service sur les lieux de travail : les **distributeurs automatiques de boissons ne peuvent débiter que des boissons sans alcool** (CSP, art. L 3322-8).

Est également interdit, sous peine de sanction pénale, de laisser entrer ou séjourner sur les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (C. trav. art. R. 4228-21). Cette interdiction renvoie à **l'obligation générale de prévention des risques professionnels** à laquelle est tenu tout employeur à l'égard de ses salariés. Elle lui impose d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur qui y manquerait engagerait sa responsabilité civile, voire en cas d'accident, sa responsabilité pénale.

2.

Au-delà de ce cadre légal, le règlement intérieur de l'entreprise peut comporter des dispositions encadrant la consommation d'alcool au travail.

En effet, l'employeur peut, par le biais du règlement intérieur de l'entreprise ou d'une note de service, limiter ou interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail, même s'agissant des boissons alcoolisées autorisées par le code du travail. Toutefois, encore faut-il que cette interdiction soit justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché (art. 1321-3,2°, c. trav.).

L'employeur ne peut interdire de manière absolue la consommation d'alcool dans l'entreprise, en l'absence d'une situation particulière de danger ou de risque (CE, 8 juill. 2019, n° 420434).

Il n'est pas tenu en revanche de faire état de risques qui se seraient déjà réalisés : il suffit que la mesure soit justifiée au regard des risques de sécurité auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise à raison des activités qui y sont exercées (CE, 14 mars 2022, n° 434343).

Recours à l'alcootest : règles en matière de contrôle de la part de l'employeur

Le règlement intérieur ne peut prescrire de **manière générale** la possibilité pour l'employeur de recourir à un alcootest (circulaire ministérielle

DRT 5-83 du 15 mars 1983).

Pour vérifier l'état d'ébriété d'un salarié, l'employeur ne peut recourir à un alcootest que si le règlement intérieur ou la note de service le prévoit. En outre, le contrôle par alcootest doit répondre aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être limité aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certains véhicules ou machines ;
- être assorti de garanties pour le salarié : présence d'un tiers, possibilité d'un contre-expertise.

En effet, les dispositions d'un règlement intérieur permettant le contrôle d'alcoolémie sur le lieu de travail ne sont licites que **si les modalités de contrôle en permettent la contestation.**

A noter que, récemment, la Cour de cassation est venue préciser **que dans des métiers comportant de fortes exigences de sécurité, ni le refus du salarié de se soumettre à un contrôle d'alcoolémie, ni le refus de l'employeur de pratiquer la contre-expertise demandée tardivement par le salarié ne privent de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié en état d'ébriété** (Cass. soc. 6 déc. 2023 n° 22-13.460).

Focus sur les sanctions applicables

Justifie un **licenciement pour faute grave, l'état d'ébriété d'un salarié sur son lieu de travail** (Cass. soc., 9 févr. 2012, n° 10-19.496). Des actes commis en dehors des temps et lieu de travail dans un état d'ébriété peuvent également motiver un licenciement lorsqu'ils ont **fait obstacle à la bonne exécution du contrat de travail** ou ont créé un **trouble caractérisé au sein de l'entreprise** (Cass. soc., 1^{er} avr. 2009, n° 08-42.071).

En revanche, il a été considéré que dans la mesure où **l'employeur avait admis à plusieurs reprises l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées** à l'occasion de fêtes, de réunions de fin d'année ou d'anniversaires **sur le temps et au lieu du travail**, la consommation à une seule reprise d'une très faible quantité d'alcool par les salariés avant la prise du travail **ne justifiait par leur licenciement** (Cass. soc. 20 juin 2012, n° 11-19.914).

JURISPRUDENCES



- **Cass. soc., 8 nov. 2023, n°22-10.384** : l'employeur qui ne s'est engagé à prendre en charge que les dépenses de carburant à des fins professionnelles peut obtenir le remboursement des dépenses d'essence réalisées à titre personnel par le salarié ;
- **Cass. soc., 15 nov. 2023, n°22-12.501** : ni la distribution d'actions gratuites ni l'attribution d'option sur titres ne constituent des éléments de rémunération entrant dans l'assiette du salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités de rupture ;
- **Cass. soc. 22 nov. 2023, n°22-19.282** : au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, une personne physique peut être l'entreprise dominante du groupe si, notamment, elle est détentrice de tout ou partie du capital et s'imisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe ;
- **Cass. soc., 29 nov. 2023, n°22-15.794** : l'employeur ne peut engager la procédure de licenciement pendant la période de protection liée à la maternité, notamment en envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable. Un tel envoi constitue une mesure préparatoire au licenciement, peu important que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période ;
- **Cass. soc., 29 nov. 2023, n°22-10.494** : une rémunération forfaitaire peut inclure l'indemnité de congés payés. Il est toutefois nécessaire, d'une part, que le résultat final ne soit pas moins favorable pour le salarié que l'application des dispositions légales et, d'autre part, que cette inclusion fasse l'objet d'une clause contractuelle transparente et compréhensible en ce sens ;
- **Cass. soc., 29 nov. 2023, n°22-10.004** : le licenciement du salarié titulaire d'une carte de résident est fondé, dès l'expiration de son titre, si l'intéressé n'a pas effectué de démarche pour le renouveler dans les deux mois précédant son expiration, cette omission le privant du délai de trois mois lui permettant de continuer à travailler en l'attente du renouvellement sollicité ;
- **Cass. soc., 13 déc. 2023, n°21-22.401** : le médecin-inspecteur du travail n'est tenu de communiquer au médecin mandaté par l'employeur que les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission.



TEXTES ET NOUVEAUTÉS

- **Loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027**
- **Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise**

AGENDA & ACTUALITÉ ÉQUIPE

- Dany Luu est intervenu au sein du Master 2 Droit des affaires de l'Université d'Amiens le 14 décembre 2023 pour présenter les règles et pratiques en matière de cumul contrat de travail / mandat social ;
- Mickaël d'Allende interviendra le 8 janvier 2024 auprès des étudiants du Master 2 de l'Université Paris 2 Panthéon-Assas sur le thème du repos hebdomadaire.

5/5

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

www.advant-altana.com

