



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

JANVIER 2024

EDITO



L'équipe droit social d'ADVANT Altana vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2024 !

Ce mois-ci, vous trouverez une synthèse des principaux changements applicables en ce début d'année.

Notre « Coin du praticien » s'intéresse à la nouvelle procédure de recrutement en CDI de salariés préalablement embauchés en CDD ou en intérim.

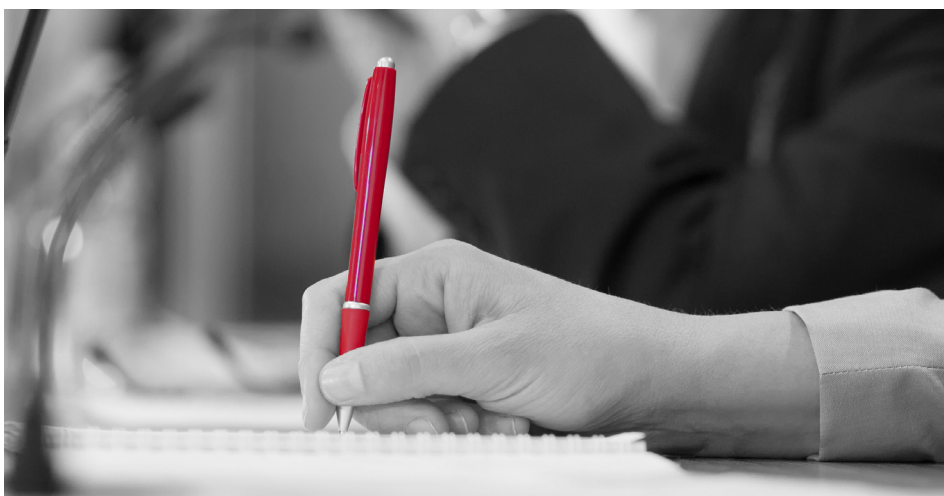
Vous trouverez également dans ce numéro les dernières actualités législatives, réglementaires et jurisprudentielles en matière sociale.

Bonne lecture,

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

À LA UNE

CE QUI CHANGE POUR LES ENTREPRISES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024



En matière d'emploi :

- **hausse du salaire minimum** : le SMIC horaire est porté à 11,65 € bruts, (contre 11,52 € bruts en 2023), et le SMIC mensuel à 1 766,92 € bruts ;

- **hausse du taux d'activité partielle** : le taux horaire minimal de l'allocation d'activité partielle est porté à 8,30 € pour l'activité partielle de droit commun (contre 8,21 € en 2023) et à 9,22 € pour l'activité partielle de longue durée (contre 9,12 € en 2023) ;

- **nouvelle obligation d'information en cas de proposition d'un CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission** : détaillée dans « Le Coin du praticien » ;

- **renforcement de la formation** : la validation des acquis de l'expérience (VAE) a été redéfinie, prévoyant notamment la possibilité pour le salarié de solliciter une autorisation au plus tard dans les

30 jours précédant le début de la VAE. L'employeur peut par ailleurs prendre à sa charge une partie du dispositif via les droits CPF du salarié.

● En matière de protection sociale et de rémunération :

- **hausse des plafonds de sécurité sociale** : le plafond mensuel est désormais fixé à 3 864 € et le plafond annuel à 46 368 € (contre 3 666 € mensuels et 43 992 € annuels en 2023) ;

- **revalorisation des charges et cotisations patronales** : si le taux des cotisations vieillesse a été revalorisé à la hausse (2,02 %), celui des cotisations ATMP l'a été à la baisse (0,46 %), tout comme celui des cotisations patronales. Le taux des cotisations AGS s'élève quant à lui désormais à 0,2 % ;

- **introduction du montant net social dans la DSN** : inscrit sur les bulletins de paie depuis juillet

2023, les entreprises doivent désormais déclarer le « montant net social » via la DSN. Ce montant correspond à la différence entre les sommes, accessoires et avantages dus en contrepartie d'un travail, activité, mandat ou fonction élective, ou somme visant à compenser la perte d'un revenu, à l'exclusion des garanties collectives de frais de santé et du montant des cotisations et charges incombant au salarié ;

- **avantages en nature et frais professionnels** : le plafond d'exonération des avantages en nature et des frais professionnels a augmenté. A titre d'exemple, la part de la contribution employeur sur le montant du ticket-restaurant est exonérée à hauteur de 7,18 €. Le montant de la prise en charge du coût des transports a, quant à lui, augmenté (43,20 €) proportionnellement au prix de l'abonnement ;

- **traitement social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle** : depuis le 1^{er} septembre 2023 le régime social de l'indem-

nité spécifique de rupture conventionnelle individuelle était ambigu pour les salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 (réf. n° 2023-1250) clarifie la manière dont cette indemnité est exonérée de cotisations sociales : elle en est exonérée à hauteur du montant le plus élevé des trois seuils légaux et réglementaires, peu important que l'indemnité soit imposable en partie ou totalement imposable (comme pour le cas des salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite).

- Depuis le 1^{er} janvier 2024, Pôle Emploi est devenu France Travail. Plusieurs projets sont également à l'étude, dont la réduction du délai de 12 mois dont le salarié dispose pour contester son licenciement, une légifération sur les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 relatifs à l'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail, ou encore la réformation du droit de la rupture conventionnelle individuelle.



LE COIN DU PRATICIEN

NOUVELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR PROPOSANT UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) À UN TRAVAILLEUR TEMPORAIRE

Un employeur peut proposer à un salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) de poursuivre la relation de travail dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). De même, l'entreprise utilisatrice peut proposer à un intérimaire de l'embaucher directement à la fin de la mission pour effectuer les mêmes tâches.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le Code du travail dispose que ces

offres de CDI doivent être formalisées par écrit lorsqu'il s'agit d'occuper des fonctions similaires, et impose également une nouvelle obligation d'information et de déclaration auprès de France Travail (ex-Pôle Emploi) à la charge de l'employeur ou de l'entreprise utilisatrice lorsque les travailleurs temporaires refusent une telle offre.

L'esprit de la réforme issue de la loi dite « Marché du travail » du 21 décembre 2022, modifiée

par la Loi du 18 décembre 2023, est de favoriser l'emploi en CDI. Ainsi, le demandeur d'emploi refusant à deux reprises une proposition de CDI pourrait perdre le bénéfice des allocations d'assurance chômage.

En vue d'assurer la stabilité professionnelle, cette réforme s'inscrit sur la même ligne que la proposition de loi relative à la généralisation du CDI à des fins d'employabilité déposée le 5 décembre 2023, pérennisant



la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui expérimentait un CDI pour les salariés mis à disposition dans une entreprise utilisatrice pour une durée moyenne de trois ans pour contrer la précarité de l'emploi.

Quelles sont les situations concernées ?

Sur le fond, il s'agit :

Concernant le salarié en CDD :

- le même emploi ou un emploi similaire,
- une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente,
- un emploi relevant de la même classification, et
- pas de changement du lieu de travail.

Concernant le contrat de mission :

- le même emploi ou un emploi similaire, et
- pas de changement du lieu de travail.

Sur la temporalité :

• **Concernant le salarié en CDD**, les articles L.1243-11-1 et R.1243-2 du Code du travail font référence à « l'employeur » qui propose que la relation contractuelle de travail « se poursuive » après l'échéance du terme du contrat. Par ailleurs, l'article R.1243-2 du Code du travail précise que la proposition de CDI est faite « avant le terme du contrat à durée déterminée ». En principe, la réforme pourrait s'appliquer uniquement lorsque la proposition de CDI est faite pendant la durée du

CDD et ne serait dès lors pas applicable à la personne dont le CDD est arrivé à son terme.

• **Concernant le contrat de mission**, les articles L.1251-33-1 et R.1251-3-1 du Code du travail indiquent « lorsque, à l'issue d'une mission, l'entreprise utilisatrice propose au salarié de conclure un contrat ». Cette rédaction laisserait penser que l'obligation issue de la réforme s'appliquerait aux propositions faites après l'expiration du contrat de mission. Or, l'article R.1251-3-1 du Code du travail précise expressément que la proposition est faite « avant le terme du contrat de mission ».

Il est ainsi possible de se demander si une interruption de la relation contractuelle (ex : succession discontinuée) pourrait faire obstacle aux nouvelles obligations.

Il convient d'entendre par « *emploi similaire* », au sens de l'article L. 1226-8 du Code du travail, un emploi comportant le même niveau de rémunération, la même qualification, et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial (Cass soc. 24 mars 2010, n° 09-40.339).

Au cas particulier du salarié en CDD, il pourrait être envisageable, le cas échéant, de proratiser et reconstituer la rémunération du salarié en tenant des avantages et primes afin de déterminer si la nouvelle rémunération proposée est au moins équivalente.

Quelles sont les nouvelles formalités vis-à-vis des travailleurs ?

La proposition d'emploi en CDI

est faite par écrit (art. L.1243-11-1 et art. L.1251-33-1 C. trav.).

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice notifie au travailleur temporaire la proposition par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout moyen donnant date certaine à sa réception (ex : e-mail ou SMS), avant le terme du CDD ou du contrat de mission.

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice fixe au travailleur un délai raisonnable de réflexion pour se prononcer sur la proposition de CDI. Le décret du 28 décembre 2023 ne précise cependant pas ce qu'il convient d'entendre par délai raisonnable. A défaut de précisions, une appréciation au cas par cas sera nécessaire, notamment en fonction de la nature du poste et de la durée de la relation contractuelle en cours.

La proposition écrite doit indiquer le délai de réflexion et préciser que l'absence de réponse dans le délai accordé vaut rejet de la proposition d'emploi en CDI.

Quelles sont les nouvelles obligations vis-à-vis de France Travail ?

En cas de refus exprès ou tacite du travailleur temporaire, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit informer France Travail (ex-Pôle Emploi) que cette proposition de CDI est refusée dans un délai d'un (1) mois à compter du refus.

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice doit procéder à cette information par voie dé-

matérialisée (site : <https://www.demarches-simplifiees.fr/com mencer/refus-de-cdi-informer-france-travail>) et comprenant :

- un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure (a) l'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé ou de la mission effectuée, et (b) le lieu de travail identique ; [concernant plus spécifiquement le cas du salarié en CDD, il sera également nécessaire d'indiquer dans quelle mesure (c) la rémunération proposée est au moins équivalente, (d) la durée du travail proposée est équivalente et (e) la classification de l'emploi proposé est identique] ; et

- le délai de réflexion accordé au travailleur temporaire pour se prononcer sur la proposition de CDI, ainsi que la date du refus exprès ou la date d'expiration du délai de réflexion.

Si France Travail estime que les informations fournies sont incomplètes, il adressera à l'employeur ou à l'entreprise utilisatrice une demande d'éléments complémentaires à laquelle il sera nécessaire de répondre dans un délai de 15 jours.

De nouvelles obligations pèsent désormais sur l'employeur et l'entreprise utilisatrice. La loi ne prévoit cependant aucune sanction en cas de non-respect de ces nouvelles obligations.

Dans le cadre de la rupture du CDD, l'employeur sera notamment amené à établir une déclaration de fin de CDD auprès de France Travail, un solde de tout compte et ne versera pas au salarié d'indemnité de fin de contrat (dite « prime de précarité » - art. L.1243-10, 3° C. trav.). La situation est différente pour un intérimaire, salarié d'une entreprise tierce.

JURISPRUDENCES

- **Cass. soc., 20 décembre 2023, n° 21-20.904** : la production en justice par un salarié de documents couverts par le secret médical doit être indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but recherché. Si cette condition n'est pas respectée, un employeur peut licencier le salarié pour faute, résultant de la mise en cause de sa responsabilité.

- **Cass. soc., 20 décembre 2023, n° 22-11.676** : à défaut d'accord collectif, le principe de garantie d'évolution des rémunérations des représentants du personnel et des représentants syndicaux nécessite une comparaison annuelle des rémunérations, avec des salariés relevant du même coefficient, pour le même type d'emploi et dont les dates de recrutement sont proches.

- **Cass. soc., 20 décembre 2023, n° 22-21.983** : le salarié membre du CODIR, quand bien même il dispose de subdélégations de pouvoirs, peut être désigné RSS dès lors qu'il ne dispose d'aucune délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise, ni ne représente effecti-



vement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exerce à leur égard les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise.

- **Cass. Ass. Plén., 22 décembre 2023, n° 20-20.648 et Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 22-17.474** : n'a pas nécessairement à être écarté des débats le moyen de preuve obtenu ou produit de manière illicite ou déloyale, sous réserve que cette production soit indispensable à l'exercice du droit de la preuve et que l'atteinte provoquée aux autres droits soit strictement proportionnée au but poursuivi, de sorte qu'il n'est pas porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble.

- **Cass. soc., 10 janvier 2024, n° 21-20.229** : le refus d'une proposition de reclassement d'un salarié déclaré inapte n'exonère pas l'employeur de l'obligation de reprendre le paiement du salarié à l'expiration du délai d'un mois.

- **Cass. soc., 10 janvier 2024, n° 22-15.782** : en l'absence d'accord collectif conforme aux dispositions légales au sein d'une entreprise, la convention de forfait en jours encourt la nullité dès lors que l'employeur ne respecte pas les dispositions supplétives prescrites par l'article L. 3121-65 du Code du travail (i.e., en l'espèce, un mauvais contrôle de la charge de travail et l'absence d'entretien annuel).

- **Cass. civ. 2^{ème}, 11 janvier 2024, n° 22-13.133** : en raison de l'inopposabilité à l'employeur de la prise en charge de nouvelles lésions survenues avant consolidation et déclarées au titre d'un accident du travail, la CPAM n'a pas à informer l'employeur, préalablement à sa décision, de la procédure d'instruction et des points susceptibles de lui faire grief en application des articles R. 441-11 et suivants du Code de la sécurité sociale.



TEXTES

- **Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023** : entrée en vigueur, depuis le 1^{er} janvier 2024, de la fin des délais de carence pour les arrêts maladie liés à une fausse couche.
- **Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023** : le dispositif de prime de partage de la valeur (PPV), permettant désormais d'attribuer deux primes annuelles dans la limite de 6 000 €, a été reconduit jusqu'au 31 décembre 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés et jusqu'au 31 décembre 2024 pour les autres entreprises.
- **Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 (Loi « Plein Emploi »)** : transformation de Pôle Emploi en France Travail, à des fins de meilleure coordination entre les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation. Les règles actuelles en matière de chômage sont prolongées jusqu'en 2025 (Décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023). Entrée en vigueur parallèle de la simplification du dispositif permettant la reconnaissance du statut de travailleur handicapé (RQTH) ainsi que l'accès de ces travailleurs au droit.
- **Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 (Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024)** : la loi exonère désormais les cotisations patronales portant sur les rémunérations supérieures à 2,5 SMIC s'agissant des cotisations d'assurance maladie et 3,5 SMIC pour les cotisations d'allocations familiales. Est également clarifié le régime des indemnités de rupture conventionnelle individuelle, et sera supprimé le délai de carence pour les arrêts maladie liés à une interruption médicale de grossesse (date à fixer par décret et au plus tard au 1^{er} juillet 2024).
- **Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 (Loi de finances pour 2024)** : entrée en vigueur d'une hausse du coût de la prise en charge des frais de transport par l'employeur, contrepartie d'une augmentation des seuils d'exonération de la prime de transport et du forfait mobilité durable. La loi prévoit également la possibilité de cumuler prime de transport et prise en charge patronale à hauteur de 50 % des abonnements de transport en commun.
- **Décret n° 2023-1378 du 28 décembre 2023 et décret n° 2023-1384 du 29 décembre 2023** : ces décrets apportent une définition et des précisions quant aux modalités de calculs et de correction du montant net social, désormais déclaré via DSN.
- **Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023** : décret relatif au maintien de l'aide exceptionnelle à l'embauche des alternants pendant la première année d'exécution du contrat, à hauteur de 6.000 €.
- **Décret n° 2023-1307 du 28 décembre 2023 et arrêté MDR 233570A du 3 janvier 2024** : décret relatif à l'instauration de la procédure de recrutement de salariés en CDI après une embauche en CDD.

AGENDA

- Mickaël d'Allende est intervenu le 8 janvier 2024 au sein du Master 2 Droit et Pratique des Relations de Travail de l'Université Paris 2 Panthéon-Assas sur le thème du repos hebdomadaire.
- Mickaël d'Allende interviendra le 1^{er} février 2024 au sein du Master 2 Droit Social de l'Université de Nancy sur le thème de « Droit du travail et Stratégie d'entreprise ».

ACTUALITÉ ÉQUIPE

- Mickaël d'Allende a publié un article intitulé « L'anticipation en droit du travail » dans la revue Juriste d'Entreprise Magazine, en partenariat avec l'école ESSEC Business School.

