

De: Marlene Prost
Envoyé: mardi 23 juillet 2024 08:56
Objet: FNAM - Actualité Sociale mai - juin 2024



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses Métiers

Actualité sociale

mai - juin 2024



Actualité réglementaire

1. Publication du décret organisant la contre-visite médicale diligentée par l'employeur

Un décret du 5 juillet 2024, entré en vigueur le 7 juillet, encadre la contre-visite médicale organisée par l'employeur telle que prévue à l'article L.1226-1 du Code du travail.

Pour mémoire, cet article renvoie à un décret en Conseil d'Etat pour définir les conditions d'organisation de cette contre-visite, décret qui n'a jamais été publié...

L'absence de décret d'application ne faisait pas obstacle à l'exercice de la contre-visite selon une jurisprudence constante de la chambre sociale, et en l'absence de précisions réglementaires, les modalités de ce contrôle étaient encadrées par la jurisprudence.

Une nouvelle section est ainsi créée et intégrée dans la partie réglementaire du code du travail, avec de nouveaux articles (R. 1226-10 et suivants).

Le salarié doit désormais communiquer à l'employeur « dès le début de l'arrêt de travail » son « lieu de repos s'il est différent de son domicile » ainsi que les horaires auxquelles la contre-visite peut se dérouler conformément aux mentions sur l'arrêt de travail.

Le texte précise également la manière dont le médecin diligenté par l'employeur effectue sa contre-visite, et ses obligations à l'issue (transmission du dossier à l'employeur).

Ce décret reprend les règles qui étaient fixées par la jurisprudence et sécurise ainsi juridiquement dans le code du travail l'organisation de la contre-visite médicale à l'initiative de l'employeur.

2. Le nouveau modèle obligatoire du bulletin de paie sera applicable au 1er janvier 2026 au lieu du 1er janvier 2025

Un arrêté du 25 juin 2024 repousse au 1er janvier 2026 (et non 2025) l'obligation d'appliquer le nouveau modèle de bulletin de paie tel que prévu par un arrêté du 31 janvier 2023.

Pour mémoire, ce dernier prévoyait deux nouveautés :

- La mention du « *montant net social* » ;
- L'obligation de recourir au nouveau modèle du bulletin de paie, distinguant les cotisations et contributions obligatoires et facultatives, ainsi que les remboursements et déductions diverses comme suit :
 - sous la rubrique « *santé* » : mention des cotisations et contributions de sécurité sociale et de complémentaire santé obligatoire
 - une nouvelle rubrique consacrée aux cotisations et contributions sociales facultatives, finançant les régimes de prévoyance, incapacité, invalidité et décès ainsi que la retraite supplémentaire ;
 - une nouvelle rubrique consacrée aux remboursements et déductions (frais de transports, titres-restaurants, ...).

Enfin, l'arrêté précise que les mentions « *Montant brut* » et « *Montant net à payer* » et leurs montants associés devront apparaître de façon lisible par rapport aux autres lignes, comme c'est le cas actuellement pour les mentions « *Net à payer avant impôt sur le revenu* » et « *Net à payer au salarié* ».

L'ensemble de ces nouveautés réglementaires sera donc applicable à compter du 1er février 2026.

3. Nouveaux questions-réponses précisant les nouvelles règles de versement de la prime de partage de la valeur (PPV)

Le 7 juillet 2024, le ministère du Travail a publié trois questions-réponses sur la PPV en application de la loi du 29 novembre 2023 transposant l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ([voir ici](#)).

- **Expérimentation d'une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés réalisant des bénéfices réguliers ([ici](#))**

Le Q/R précise l'expérimentation applicable jusqu'au 29 novembre 2028 : à partir du 1er janvier 2025, ces entreprises devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont constituées sous forme de société et qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives. Cette nouvelle obligation s'applique aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025.

- **Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal** ([ici](#))

Les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mise en place de la participation devront négocier obligatoirement sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise s'agissant du partage de la valeur. Cette obligation se traduit au moment de la négociation d'un dispositif d'intéressement ou de participation. La négociation devra ainsi porter sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (BNF) et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés.

- **Expérimentation d'un régime de participation dérogeant à la règle d'équivalence des avantages consentis aux salariés** ([ici](#))

Afin d'encourager et de faciliter le développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux ont choisi de simplifier le dispositif en levant la référence à la formule légale du code du travail. Grâce à cette expérimentation applicable pendant 5 ans, une entreprise faisant le choix d'une formule dérogeant à la formule légale n'a plus besoin de comparer son résultat à celui de la formule légale et n'est plus dans l'obligation de verser à minima le résultat de cette dernière. Pour ce faire, l'entreprise doit néanmoins appliquer un accord de branche ou un accord d'entreprise prévoyant des dispositions dérogatoires.



Actualité jurisprudentielle

L'incapacité présentant un lien même partiel avec un accident du travail est d'origine professionnelle

Cass. Soc., 7 mai 2024, n° 22-10.905, publié au bulletin

À la suite d'un accident du travail (AT), un salarié avait fait l'objet d'arrêts de travail successifs pendant 3 ans, jusqu'à son licenciement pour incapacité (non professionnelle) et impossibilité de reclassement.

L'employeur invoque l'application du régime du licenciement pour incapacité non professionnelle puisque les arrêts de travail précisaient bien, pour les premiers mois suivant l'AT, qu'ils étaient la conséquence d'un accident du travail, contrairement aux arrêts de travail suivants. Le salarié avait ensuite bénéficié d'arrêts maladie dont l'origine professionnelle n'était pas spécifiée. Dans son avis d'incapacité, le médecin du travail avait même expressément indiqué que cette incapacité avait pour origine une « *maladie ou accident non professionnel* ».

Le salarié saisit les juridictions pour faire reconnaître le licenciement pour incapacité professionnelle, compte tenu de son lien avec l'accident du travail.

La Cour de cassation valide la demande du salarié en rappelant le principe suivant : « *les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'incapacité du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement* ».

Le salarié était ainsi fondé à solliciter le versement des indemnités spécifiques prévues en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle.

Période d'essai : la durée totale des CDD même discontinus ayant précédé l'embauche en CDI doit être déduite

Cass. Soc., 19 juin 2024, n° 23-10.783, publié au bulletin

En l'espèce, une salariée est engagée comme infirmière au sein de plusieurs services d'un établissement de santé, dans le cadre de trois CDD de remplacement, conclus pour une durée totale de 2 mois et 14 jours :

- un premier conclu du 18 au 31 mai 2017 ;
- un deuxième, débutant dès le lendemain, pour la période du 1er juin au 30 juin 2017 ;
- puis un troisième, signé un mois plus tard en raison de la période estivale, du 1er au 30 août 2017.

La salariée a ensuite été embauchée en CDI le 4 septembre suivant pour le même poste, avec une période d'essai de 2 mois, que l'employeur a ensuite rompue courant septembre.

La salariée saisit le conseil des prud'hommes pour demander l'inopposabilité de la période d'essai en CDI compte tenu de la durée totale des CDD antérieurs et successifs.

La Cour d'appel rejette la demande de la salariée et ne retient que la durée du dernier CDD compte tenu de sa continuité avec le CDI – ce dernier ayant effectivement été conclu 4 jours après le terme du dernier CDD. La durée du dernier contrat (1 mois) doit donc être déduite de la période d'essai, et non pas l'entièreté de la durée des 3 CDD (plus de 2 mois) comme le demande la salariée.

La Cour de cassation invalide le raisonnement de la Cour d'appel en se fondant sur l'article L. 1243-11 du Code du travail : « *lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit par un contrat à durée indéterminée à la suite d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, la durée du ou de ces contrats est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée* ».

Les juges relèvent ensuite que, dans le cadre de ses trois CDD antérieurs, la salariée « avait exercé à cette occasion en qualité d'infirmière dans différents services de soins sans aucune discontinuité fonctionnelle », de sorte que c'est bien « *la même relation de travail qui s'était poursuivie avec l'employeur depuis le 18 mai 2017 et qu'ainsi la durée des trois contrats de travail à durée déterminée devait être déduite de la période d'essai* ».

Cette solution a toujours été admise pour des CDD successifs ou espacés de quelques jours seulement, mais c'est la première fois que la Cour de cassation va plus loin en admettant la prise en compte de CDD discontinus, séparés par un intervalle de temps plus important, en l'occurrence un mois. Elle fait prévaloir le critère de « continuité fonctionnelle » entre les différents contrats.



Copyright © FNAM 2024, All rights reserved.
Vous recevez cet email en tant que membre de la FNAM

Contact :

Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers - FNAM
22, avenue Franklin Delano Roosevelt
75008 Paris
Tél : 01 86 64 12 34
contact@fnam.fr - www.fnam.fr