

► NOUVEAUTÉ PAIE : augmentation du taux de versement mobilité pour Paris et petite couronne

Depuis le 1^{er} février 2024, certaines entreprises, notamment celles implantées à Paris et en Île-de-France, qui emploient 11 salariés et plus, voient le taux du versement mobilité **augmenter de 0,25 point, portant le taux à 3,20 %**.

► LES DERNIÈRES ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

PERCO/PERE-CO : la Cour de cassation précise les conditions d'exonération de l'abondement de l'employeur

Pour la Cour de cassation, la mise en place d'un taux unique d'abondement de l'employeur au plan d'épargne retraite collectif (PERCO) en fonction du montant de l'épargne des salariés **ne garantit pas forcément le caractère collectif que doit revêtir cet abondement pour être exclu de l'assiette des cotisations sociales**. Pour rappel, en raison du caractère collectif du PERCO/PERE-CO, les entreprises ne peuvent opérer une modulation de l'abondement que sous une stricte condition : la modulation doit résulter de règles à caractère général qui, en outre, ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre l'abondement de l'entreprise et le versement du salarié croissant avec la rémunération (*c. trav. art. L. 3332-12 et L. 3334-1 ; c. mon. et fin. art. L. 224-13*). En l'espèce, le règlement du PERCO prévoyait un taux

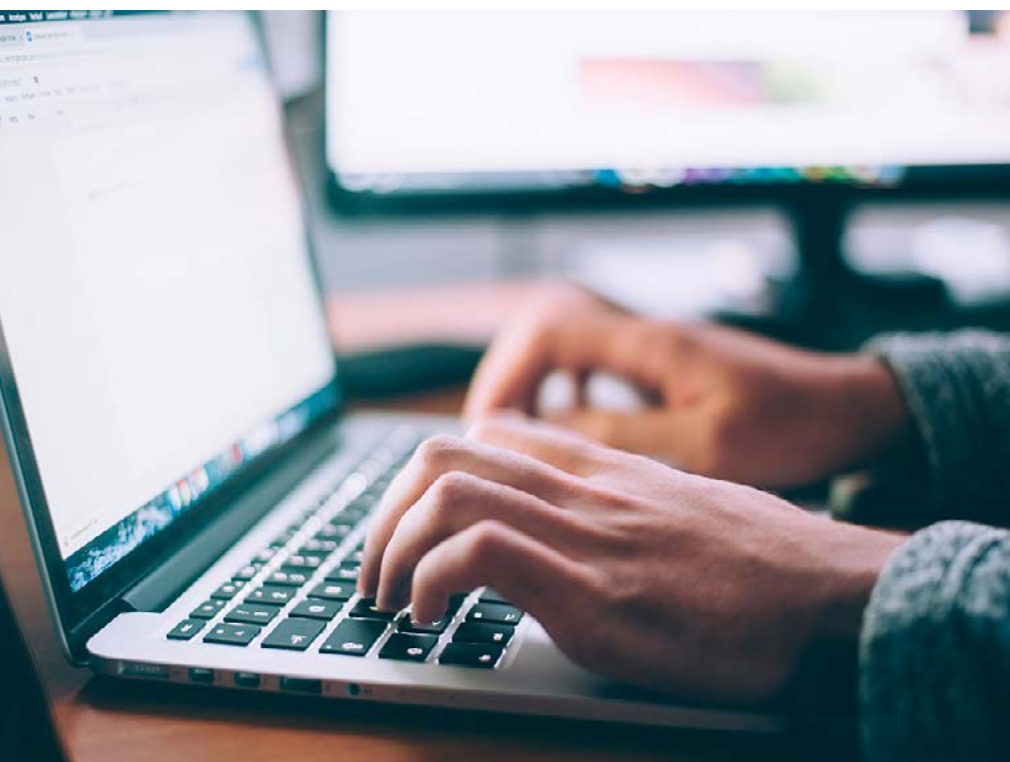
unique d'abondement de l'employeur en fonction du montant de l'épargne des salariés (100 % du versement volontaire). Toutefois, le montant des versements des salariés était lui-même plafonné à une somme déterminée en pourcentage de la rémunération. Selon la Cour de cassation, cela avait pour effet d'augmenter la part des versements complémentaires de l'employeur avec la rémunération du salarié, en méconnaissance du caractère collectif que doit revêtir l'abondement de l'employeur au plan d'épargne d'entreprise. **Les règles régissant l'abondement de l'employeur PERE-CO étant identiques à celles applicables dans le cadre du PERCO, cette solution est, à notre sens, transposable au PERE-CO.** (*Cass. civ., 2^e ch., 1^{er} février 2024, n° 22-16.581*)



Le recours au travail de nuit doit être légal même si la salariée avait demandé à travailler de nuit

En effet, l'article L3122-1 du code du travail dispose que **« Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale »**.

Si par cet arrêt du 7 février 2024, la Cour de cassation nous rappelle ce principe, elle précise que même lorsque le recours au travail de nuit est occasionnel et respecte les conditions prévues par la loi (notamment le fait d'avoir défini une contrepartie au salarié volontaire), les juges du fond doivent toujours rechercher si ce recours était justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. (*Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-18.940*)



Refus d'une requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps plein pour une salariée soumise à un aménagement du temps de travail sur l'année

Par un arrêt rendu le **7 février 2024**, la Cour de cassation a précisé que la salariée à temps partiel ne pouvait se prévaloir du dépassement de son horaire de travail pour solliciter la requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps plein, dès lors que son temps de travail annuel était inférieur à la durée prévue par l'accord portant aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise. Ayant retenu que

le dépassement horaire hebdomadaire relevé par la salariée était ponctuel mais qu'il **n'était pas démontré que la durée annuelle de travail de 1 600 heures avait été dépassée**, la cour d'appel en a déduit à bon droit que la demande en requalification en contrat de travail à temps complet devait être rejetée. (*Cass. soc.*, 7 février 2024, n°22-17.696)

La preuve des heures supplémentaires apportée par l'employeur

Il résulte de la jurisprudence de la CJUE que, afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les États membres doivent imposer aux employeurs **l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur** (CJUE 14-5-2019 C-55/18, point 60). L'absence de mise en place par l'employeur d'un tel système ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies (cahier de relevés des heures de travail accomplies quotidiennement, témoignages, etc.). (*Cass. soc.*, 7 février 2024, n° 22-15.842)

Les modes d'acquisition de congés payés en cas de maladie sont-ils conformes à la Constitution ?

Dans une décision du 8 février 2024, le Conseil constitutionnel a jugé conforme à la Constitution les dispositions du code du travail sur l'acquisition de congés payés par les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle ou AT/MP. Cette décision n'a pas d'incidence sur la non-conformité du droit français au droit européen, que le gouvernement français doit toujours résoudre. Dans l'immédiat, **les entreprises restent pleinement exposées aux conséquences des décisions de la Cour de cassation du 13 septembre 2023**. La balle est maintenant dans le camp des pouvoirs publics. (*C. constit.*, décision 2023-1079 QPC du 8 février 2024, JO du 9)



► EMPLOI ET HANDICAP

Les modalités de mise en œuvre des CDD Tremplin et des EATT sont fixées

À la suite de leur pérennisation par la loi « Plein emploi », les modalités de mise en œuvre des CDD Tremplin - auxquels peuvent recourir les entreprises adaptées - et de l'activité d'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) viennent d'être précisées par deux décrets. Ces modalités concernent notamment **la durée du contrat, l'accompagnement des salariés, ou encore l'aide financière alléguée**. Ces décrets viennent d'être publiés au Journal officiel du 11 février 2024 (*décrets 2024-99 et 2024-100 du 10 février 2024*).



Pour rappel, le CDD Tremplin est un contrat que les entreprises adaptées peuvent conclure pour faciliter la transition professionnelle des salariés vers d'autres employeurs. En outre, une entreprise adaptée peut être agréée par l'État en qualité d'EATT, et conclure des contrats de mission afin de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés.

DOETH 2023 : l'URSSAF notifiera les effectifs au 15 mars 2024, en vue de la DSN d'avril 2024 à souscrire en mai (information du 7 février 2024)

Rappelons que les entreprises qui comptent plus de 20 salariés et qui n'embauchent pas de travailleurs handicapés à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif sont redevables d'une contribution financière à l'URSSAF.

Le réseau des URSSAF vient d'indiquer que la notification des effectifs de l'année 2023 aux entreprises concernées par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés interviendrait au **15 mars 2024**. Ces informations sont nécessaires afin de réaliser la déclaration annuelle sur la DSN d'avril 2024, exigible le 6 ou 15 mai selon les entreprises. Par conséquent, cette année, la **DOETH 2023**, et le paiement de la contribution qui sera éventuellement due, seront donc à effectuer sur la **DSN d'avril 2024** (exigible le 6 ou 15 mai 2024).

► EN CAS DE CONTRÔLE URSSAF

La charte du cotisant contrôlé est actualisée

Un arrêté publié au Journal officiel du 6 février 2024 actualise la charte du cotisant contrôlé. Les changements à signaler : l'intégration des mesures réglementaires adoptées depuis la précédente version de 2022 et l'extension aux règles applicables aux cotisants du régime agricole. Cette nouvelle version de la charte est applicable depuis le 1^{er} janvier 2024.

Le cabinet ONELAW peut vous accompagner pour vous mettre en conformité de manière à vous sécuriser en cas de contrôle URSSAF.



À NOTER DANS VOTRE CALENDRIER

La publication de l'index égalité hommes-femmes

Toutes les entreprises d'**au moins 50 salariés** doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année **au plus tard le 1^{er} mars**. Les entreprises qui emploient **au moins 1 000 salariés** pour le troisième exercice consécutif doivent également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au titre de l'année précédente.

Le 1^{er} mars 2024 est la date butoir de publication de l'index égalité, mais aussi des écarts éventuels de représentation.

Les informations liées à l'index doivent être fournies au CSE via la BDESE en amont de la première réunion qui suit la publication de l'index. Ces écarts sont publiés et actualisés chaque année, au plus tard le 31 décembre, sur le site Internet du ministère du Travail. L'obligation se renforcera à partir du 1^{er} mars 2026 puisqu'il faudra atteindre un **objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et membres d'instances dirigeantes, puis 40 % à partir du 1^{er} mars 2029**. L'année suivante, devront être publiés des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

► UN PROJET LÉGISLATIF EN COURS DE DISCUSSION...



LE CONGÉ DE NAISSANCE

Lors d'une conférence de presse tenue le 16 janvier 2024, Emmanuel Macron a annoncé la **création d'un congé de naissance pour remplacer le congé parental actuel**. Il sera plus court, mieux rémunéré et permettra aux deux parents d'être auprès de leur enfant pendant six mois s'ils le souhaitent. Les modalités de ce congé de naissance feront l'objet de discussions avec les partenaires sociaux.

