

► CHIFFRES CLÉS - PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Dans un communiqué du 7 mars 2024, l'ACOSS a indiqué qu'en 2023 :

5,32 Mrd €

Le montant versé par
les entreprises via la PPV

5,9 M

Salariés en ayant bénéficié
dans le secteur privé

885 €

Le montant moyen distribué

► CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE : LA POSITION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Suite à la décision de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 instaurant le droit à congé du salarié en arrêt maladie, le Conseil Constitutionnel a été saisi pour statuer sur la conformité ou non de ce droit avec la Constitution : à l'occasion de la QPC n°2023-1079 du 8 février 2024, le Conseil confirme la conformité des dispositions légales à la Constitution.

En effet, pour le Conseil, l'absence d'acquisition de congés pendant les absences maladies simples et la limitation à l'acquisition des congés payés pendant les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle ne compromettent ni le droit au repos, ni le droit à la protection de la santé, ni aucun autre droit ou liberté garanti par la Constitution.

Cette déclaration de conformité à la Constitution n'enlevant rien à la portée de la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation, le juge national a donc pour obligation de mettre en conformité le droit national avec le droit de l'Union européenne.

Très récemment, une première étape a été franchie avec l'adoption en première lecture le 18 mars 2024 par l'Assemblée nationale, du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDAUE), qui intègre l'amendement du gouvernement modifiant le code du travail. Le texte pourrait être définitivement adopté fin avril-début mai, après un passage en commission mixte paritaire. **Le droit du travail français sera bientôt conforme au droit européen sur la question de l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie.**

(Décision n°2023-1079 QPC)



► **RAPPORT SUR LE PROJET DE LOI DE SIMPLIFICATION : AFFAIRE À SUIVRE...**

Le 15 février 2024, les parlementaires ont remis au ministre de l'Économie un rapport sur le projet de loi simplification comprenant 14 mesures destinées à simplifier la vie des entreprises, dont un certain nombre de mesures liées aux RH.

Ces mesures intéressant les RH sont les suivantes :

- Harmoniser les méthodes de calcul des effectifs pour la détermination des seuils ;
- Supprimer l'obligation de créer une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
- Simplifier la déclaration des arrêts de travail et la liquidation des indemnités journalières ;
- Supprimer l'attestation employeur rematérialisée ;
- Diminuer le nombre d'enquêtes obligatoires auxquelles les entreprises sont soumises ;
- Simplifier et généraliser le recours au titre emploi services entreprises (TESE) pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Accroître la flexibilité du recours au temps partiel, en révisant à la base le plancher de durée du travail hebdomadaire, actuellement fixé à 24 heures ;
- Alléger les obligations des trois principaux seuils 11-50-250 en les translatant d'un niveau ;
- Réduire les délais de contentieux et notamment prud'hommaux.



Si ces mesures venaient à être votées, elles auraient de nombreux impacts sur les pratiques actuelles des entreprises. Nous restons en veille afin de vous alerter sur les prochaines évolutions liées à ces éventuels futurs changements.

► **ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES DE RENOUVELLEMENT DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE**

Un décret n°2024-78 du 2 février 2024, pris en application de l'article 4 de la loi du 19 juillet 2023, permet, à compter du 5 février 2024, de renouveler plus facilement, avant son terme, le congé de présence parentale et l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Un parent salarié de droit privé ou agent public peut, tout en étant indemnisé grâce à l'allocation journalière de présence parentale, réduire son activité ou prendre un congé de présence parentale, pour s'occuper de son enfant de moins de 20 ans, atteint d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Le salarié bénéficie d'un droit à un congé de 310 jours ouvrés maximum, consécutifs ou non, qu'il peut utiliser, en fonction de ses besoins, au cours d'une période maximale de 3 ans.

Si le salarié a utilisé sa réserve de jours avant la fin des 3 années, il peut bénéficier d'un nouveau congé de 310 jours à prendre au cours d'une nouvelle période de 3 ans dans deux cas :

- ✓ Soit une rechute ou une récurrence de la pathologie de l'enfant ;
- ✓ Soit lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Pour cela, le salarié devait obtenir l'accord explicite du service de contrôle médical de sa caisse primaire d'Assurance maladie ou du régime spécial de la Sécurité sociale. Le décret du 2 février a supprimé l'obligation d'autorisation préalable du service du contrôle médical.

Désormais, pour renouveler son congé de présence parentale, le salarié doit seulement fournir à son employeur un nouveau certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant, qui indique la poursuite de soins contraignants et la nécessité d'une présence soutenue du parent aux côtés de son enfant.

► DÉBUT DU RAMADAN : CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

Le Ramadan 2024 a débuté le lundi 11 mars et devrait se terminer le 11 avril. Un certain nombre de salariés vont suivre un jeûne complet du lever au coucher du soleil.

Cette abstinence présente des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs sur les chantiers, liés notamment aux efforts physiques répétés.



L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés, notamment ceux qui sont sur les chantiers. Le Code du travail l'oblige à mettre en œuvre tous les moyens pour prévenir les risques identifiés (art. 4121-1 du Code du travail).

Il est impératif de souligner que l'observation du Ramadan par les salariés relève de leur liberté individuelle et ne nécessite pas de communication formelle à l'employeur. Néanmoins, il est judicieux pour les deux parties d'engager un **dialogue constructif** afin d'anticiper et d'adapter les conditions de travail durant cette période. Il est essentiel d'effectuer un **recensement des postes présentant des risques potentiels** et de **communiquer explicitement sur les mesures de précaution** à observer pour prévenir tout incident susceptible de compromettre la sécurité et la santé des employés. À défaut, en cas d'accident, la responsabilité de l'employeur est engagée.

► LES DERNIÈRES ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

Forfait en heures inopposable : le salarié doit-il rembourser les RTT ?

La réponse est oui. L'absence de condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires donne droit au remboursement des jours de repos indûment accordés.

(Cass. soc., 28 février 2024, n°21-25.601)

Rupture conventionnelle : peut-elle être signée le jour de l'entretien ?

L'article L.1237-12 du Code du travail n'instaure pas de délai entre l'entretien et la signature de la convention de rupture conventionnelle. La seule condition à respecter est la suivante : l'entretien doit avoir lieu avant la signature de la convention de rupture.

(Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-10.551)

► CONGÉS – PARIS 2024 – FONCTION PUBLIQUE

PARIS 2024



Qui des agents de la fonction publique qui n'utiliseraient pas tous leurs jours de congés en raison du surcroît d'activité lié aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 ?

Des dispositions temporaires assouplissent le compte épargne-temps afin de permettre aux agents de la fonction publique d'État ou de la magistrature d'épargner davantage de jours de congés au titre de l'année 2024. Les agents peuvent ajouter **jusqu'à 20 nouveaux jours** sur leur compte épargne-temps au titre de l'année 2024, contre 10 habituellement. Cela a été rendu possible par un arrêté publié au Journal officiel le 25 février 2024. Par ailleurs, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur votre compte épargne-temps fin 2024 est fixé à **70 jours**, contre 60 d'ordinaire.