

Janvier 2024 - Numéro #27

ACTUS

>> Vague de froid : précautions à prendre pour protéger les salariés

Par une instruction interministérielle du 29 novembre 2023, le Ministère du Travail rappelle les **mesures que l'employeur doit prendre, dans le cadre de son obligation de sécurité**, pour protéger ses salariés face aux vagues de froid.

L'employeur doit notamment s'assurer de :

- >> Limiter le travail à l'extérieur en fonction des conditions climatiques, en particulier dans le secteur du BTP ;
- >> Limiter le travail dans le froid et prévoir des pauses adaptées ;
- >> Mettre à disposition des salariés les plus exposés au froid du matériel de chauffage et des équipements tels que gants, surpantalons, chaussettes, bonnets... ;
- >> Éviter que le salarié ne travaille seul et, en cas d'immobilité prolongée du travailleur, de prévoir un système d'alarme.



>> Prime de partage de la valeur

Désormais, **deux primes de partage de la valeur peuvent être versées par année civile**, en un ou plusieurs versements, sans majoration des plafonds d'exonération sociale et fiscale habituels.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.

La Prime partage de la valeur peut être affectée à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise, avec exonération pérenne d'impôt sur le revenu.

Un décret ultérieur précisera les modalités de mise en œuvre.

>> Jeux Olympiques 2024

Suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît de travail dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

Par décret n°2023-1078 du 23 novembre 2023, le Gouvernement a introduit, temporairement et sous conditions, une **dérogation aux règles du repos hebdomadaire des salariés**, en faveur de certaines entreprises qui interviennent directement dans l'organisation et le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et connaîtraient, de ce fait, un surcroît exceptionnel de travail.

Ces entreprises pourront, sur le fondement de ce décret, suspendre le repos hebdomadaire de façon temporaire en application de l'article L. 3132-5 du Code du travail.

>> Maternité : pas d'envoi d'une lettre de convocation à entretien préalable au licenciement pendant la période de protection

Il résulte du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée (grossesse, congé maternité, congés payés pris après et les 10 semaines suivant ces périodes) mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision.

Ainsi, **l'employeur ne peut engager la procédure de licenciement pendant la période de protection**, notamment en envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable, un tel envoi constituant une mesure préparatoire au licenciement, peu important que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période.

Cass. soc., 26-11-2023, n° 22-15.794

ACTUS

>> Maternité - Fausse couche

Depuis le 1^{er} janvier 2024, en cas d'interruption spontanée de grossesse (fausse couche), il est possible de bénéficier d'un arrêt de travail pour maladie sans application du délai de carence. L'indemnisation de l'Assurance Maladie intervient donc dès le 1^{er} jour d'arrêt.



CALENDRIER - 1^{er} trimestre



>> Le contrat de sécurisation professionnelle (C.S.P.) est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024

Les partenaires sociaux ont décidé, le 15 novembre 2023, de prolonger la durée des conventions fixant les règles relatives au contrat de sécurisation professionnelle. Le terme de ce dispositif qui était fixé au 31 décembre 2023 est reporté au 31 décembre 2024. Ces dispositifs sont prolongés en l'état.

Un arrêté du 28 décembre 2023, publié au Journal officiel du 30 décembre 2023, agréé ces deux avenants.

Les dispositions de ces avenants sont applicables aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le Chiffre de l'Actu

C'est, en euros, le montant du SMIC au 1^{er} janvier 2024, soit 1 398,69 € nets pour 35 heures hebdomadaires. Cela représente une hausse de 1,13 %, comme le précise le décret paru au Journal officiel le 21 décembre 2023.

1766,92 €



>> Notre mission : Vous accompagner dans l'établissement de contrats de travail



MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Notre service juridique RH vous accompagne pour répondre à vos questions et s'occuper de l'établissement de vos contrats de travail.

Notre accompagnement comprend notamment :

- >> Diagnostic (description de votre besoin, présentation des formalités juridiques, calcul du budget prévisionnel de l'embauche...)
- >> Établissement du contrat de travail (rédaction du contrat, transmission par mail...)



À partir de 180 € HT

Contactez le service social : 02 38 66 36 81

FOCUS

NOUVELLE FORMALITÉ POUR L'EMPLOYEUR QUI PROPOSE UN CDI À UN SALARIÉ EN FIN DE CDD OU DE MISSION

(Décret 2023-1307 du 28-12-2023 : publié au JO du 29 décembre 2023)

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée qui va arriver à terme, ou que la mission pour laquelle il avait été recruté en tant qu'intérimaire va prendre fin, l'entreprise pour laquelle il travaillait peut lui proposer de conclure un contrat de travail à durée indéterminée. **Le salarié est en droit de refuser ces propositions, mais ces refus seront transmis à Pôle emploi (devenu France Travail) et, dans certains cas, le priveront des allocations chômage.**

Pour ce faire, la loi a introduit deux nouveaux articles dans le Code du travail, numérotés :

- >> L 1243-II-I (CDD) ;
- >> L 1251-33-I (contrat de mission).

Au terme du premier, lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du CDD sous la forme d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, il notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'employeur en informe France Travail en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Les mêmes règles s'appliquent, **au terme du second texte**, pour le contrat de mission, à ceci près que l'obligation d'information incombe à l'entreprise utilisatrice et que les CDI concernés sont tous ceux proposés pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail. Il n'est pas exigé que le CDI comporte une rémunération et une durée de travail équivalentes ni la même classification.

L'entreprise qui souhaite proposer un CDI à un salarié qui travaille chez elle en CDD ou en intérim doit le faire par écrit, avant le terme du contrat. Si le salarié refuse la proposition de CDI, elle devra en informer France Travail dans un délai d'un mois. **L'absence de réponse du salarié, à l'issue du délai de réflexion laissé par l'employeur, vaut refus.**

Cette obligation d'informer France Travail ne s'impose que si :

- >> Le CDI proposé porte sur le même emploi, ou un emploi similaire à celui qu'occupait le salarié ;
- >> Le lieu de travail reste inchangé ;
- >> Concernant le travailleur en CDD : la rémunération de l'emploi proposé est au moins équivalente à celle anciennement perçue. La durée de travail et la classification sont également équivalentes.

Conséquences à partir du deuxième refus : absence d'allocation chômage.

À l'issue d'un CDD ou de missions d'intérim, si le salarié a refusé, au cours des 12 mois précédents, au moins deux propositions de CDI qui remplissaient toutes ces conditions, alors celui-ci ne pourra pas bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.

Autrement dit, le demandeur d'emploi ayant refusé au cours des 12 mois précédents, deux propositions de CDI à l'issue de CDD ou de missions d'intérim ne sera pas indemnisé, sauf :

1. S'il a été employé en CDI au cours de la même période d'un an
2. Si les propositions qui lui ont été faites par l'employeur ne respectent pas son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)*.

*Tout demandeur d'emploi a l'obligation d'élaborer un PPAE dans les 30 jours suivant son inscription sur les listes de France Travail (nouveau nom, qui remplace Pôle emploi). Le PPAE mentionne la nature et les caractéristiques de l'emploi recherché, la zone géographique privilégiée, le niveau de salaire attendu. Si les CDI proposés ne correspondent pas à ces critères, le salarié peut les refuser tout en conservant ses droits à l'allocation chômage. Attention : Cela ne vaut que si le PPAE a été élaboré avant le dernier refus du salarié.

Les modalités de transmission à France Travail doivent être précisées par un arrêté.

Par prudence, même si ce texte n'est pas encore publié au Journal officiel, il est recommandé de formaliser les propositions de CDI aux salariés sous CDD ou temporaires en respectant la procédure prévue par le décret.