



Your way to people success

NEWSLETTER RH & SOCIAL

La lettre mensuelle de l'actualité RH et sociale

Mars 2024

Au sommaire de ce numéro



Les échéances DSN du printemps 2024	p. 3
Saisie des rémunérations	p. 4
Dispositif emplois francs : prolongations et changements	p. 5
Congés payés et arrêt maladie	p. 6
Délai entre entretien et signature de la convention de rupture conventionnelle	p. 8
La datation des faits fautifs lors d'un licenciement	p. 9
Comportement inadapté et ancienneté	p. 10
Harcèlement sexuel et licenciement	p. 11
Preuve des heures supplémentaires effectuées	p. 12
Heures supplémentaires, contingent et repos compensateur	p. 13
Fixation de la prime sur objectifs	P. 14
La discrimination capillaire, bientôt dans le Code du travail ?	p. 15

Les échéances DSN du printemps 2024

Taxe d'apprentissage

→ Échéance

La **fraction solde de la taxe d'apprentissage** due au titre de l'année 2023 est attendue pour les entreprises assujetties au sein des DSN d'**avril 2024**, soit les **6 ou 15 mai 2024**.

→ Modalités déclaratives

Rubrique « Code de cotisation – S21.G00.82.002 »
Valeur « 076 – Solde de la taxe d'apprentissage versé en numéraire ».

Attention, le solde doit être déclaré sur chaque établissement de l'entreprise.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

→ Échéance

La **CSA** est attendue pour les entreprises assujetties au sein des DSN de **mars 2024**, soit au **5 ou 15 avril 2024**.

→ Modalités déclaratives

- En rubrique « Cotisation établissement – S21.G00.82 »
Valeur « 079 – Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) »
- Sur le CTP 998, en bloc « Cotisation agrégée – S21.G00.23.004 »

Ici, le montant dû pour l'ensemble des établissements est à déclarer sur un seul établissement de l'entreprise.



[PLUS D'INFORMATION FICHE NET-ENTREPRISE](#)

Saisie des rémunérations : la fraction totalement insaisissable revalorisée au 1^{er} avril 2024



Lors d'une procédure de saisie des rémunérations, le créancier saisissant doit **toujours** laisser au salarié une fraction de sa rémunération égale au **RSA** (Revenu de solidarité active).

Ni l'application du barème de saisie ni une procédure de paiement direct de pension alimentaire ne peuvent conduire à passer sous ce montant plancher.



A PARTIR DU 1^{er} AVRIL 2024

Le montant mensuel du RSA pour une personne seule sera de **635,71 €**.

Le montant saisissable sera donc égal à ce montant revalorisé (hausse de 4,6% par rapport à 2023).

Dispositif emplois francs : prolongation et changements

EMPLOI FRANC = Dispositif d'aide à l'embauche de personnes qui connaissent des difficultés pour accéder à l'emploi.



- Résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville inscrits en tant que demandeur d'emploi ;
- Jeunes suivis par une mission locale ;
- Adhérents au contrat de sécurisation professionnelle ;
- Personnes issues d'un parcours d'insertion.

LES EMPLOIS FRANCS

emplois francs
LA COMPÉTENCE AU CŒUR DE NOS QUARTIERS



LA PRIME

Une aide à l'employeur qui embauche en CDD ou en CDI tout demandeur d'emploi résidant en quartier prioritaire

MONTANT DE L'AIDE



CDD
6 mois et plus → 2 500 €
PAR AN
PENDANT 2 ANS

CDI → 5 000 €
PAR AN
PENDANT 3 ANS

MONTANTS PRORATISÉS
AU TEMPS DE TRAVAIL
(TEMPS PARTIELS)
ET À LA DURÉE
DU CONTRAT

 @Min_Territoires | @Minist_Travail



Versement d'une aide financière à destination de l'entreprise qui recrute cette population, s'élevant à :

- 2 500 € par an, pendant 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois ;
- 5 000 € par an, pendant 3 ans maximum pour une embauche en CDI.



Prolongation du dispositif jusqu'au **31 décembre 2024**.

L'employeur a désormais un mois suivant la date de signature du contrat de travail pour déposer la demande de dispositif auprès de France Travail.



Ca y est !

Le Gouvernement a déposé un amendement dans le cadre du projet de loi DDADUE afin de mettre en conformité le droit des congés payés français avec le droit de l'Union européenne.

Cet amendement a été adopté en première lecture le 18 mars 2024 par l'Assemblée nationale.

Le vote définitif du projet devrait avoir lieu le 10 avril 2024.

Les nouvelles règles :

- Un salarié en arrêt maladie non-professionnelle va continuer d'acquérir 2 jours ouvrables par mois, avec un maximum de 24 jours par an.
- Un salarié en arrêt maladie d'origine professionnelle va acquérir 2,5 jours ouvrables par mois. Suppression de la limite d'un an.
- Le salarié disposera ensuite d'un délai de 15 mois pour poser ses congés payés à son retour d'arrêt maladie. Les 15 mois débutent à compter du moment où l'employeur l'aura informé sur ses droits à congés.

● Qu'en est-il de l'application rétroactive de ces règles ?

Le salarié peut-il réclamer ses congés de manière illimitée ? Un salarié qui a quitté l'entreprise depuis des années peut-il revenir vers son ancien employeur ?

L'amendement distingue deux situations :

→ **Si le salarié est en poste** : il aura 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour formuler sa demande et sa demande pourra concerner tous ses arrêts depuis le 1^{er} décembre 2009.

→ **Si le salarié a quitté l'entreprise** : c'est le délai de prescription de droit commun qui s'applique, à savoir 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

● Quand serons-nous fixés définitivement ?

Le texte passera en Commission Mixte Paritaire le 9 avril prochain. L'Assemblée nationale devra ensuite se prononcer à son tour et l'adaptation du Code du travail devrait ensuite avoir lieu.



Rupture conventionnelle : Délai entre entretien et signature de la convention de rupture

LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



- Discussions préalables et demande d'un entretien
- Envoi de la fixation de l'entretien (ou remise en mains propres)
- Entretien préalable et négociation des conditions de rupture
- Formalisation de la rupture par la signature de la convention de rupture
- Demande d'homologation auprès de la DREETS

Existe-t-il un délai minimum entre l'entretien préalable et la signature de la convention de rupture ?

Le Code du travail impose un entretien préalable à la signature de la Convention de rupture.



TOUTEFOIS, il n'impose aucun délai minimum entre l'entretien et la signature de cette convention de rupture.

Entretien et signature de la Convention de rupture peuvent donc avoir lieu le même jour.



La datation des faits fautifs lors d'un licenciement



Cour de cassation, Chambre sociale, 31 janvier 2024, n° 22-18.792

La lettre de licenciement pour faute grave doit-elle mentionner la date précise des faits fautifs invoqués et reprochés au salarié ?



NON,

La lettre de licenciement doit fixer les limites du litige relatif au motif de licenciement. Le motif doit être **précis** et **matériellement vérifiable** par le juge.

En revanche, **la datation des faits invoqués n'est pas nécessaire et obligatoire**. En cas de litige, l'employeur est ensuite en droit d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier les motifs invoqués.



Néanmoins, il reste important de rappeler que l'employeur est tenu de respecter un délai de prescription en cas de licenciement disciplinaire.

La datation des faits fautifs peut donc être utile afin de prouver que ce délai est respecté.

Comportement inadapté et ancienneté



Cour de cassation, Chambre sociale, 14 février 2024, n° 22-23.620

Faut-il prendre en compte la carrière de la salariée qui se rend coupable de harcèlement moral ?



NON,



La Cour de cassation confirme dans cette affaire que **le comportement inadapté et harcelant de la salariée caractérisait une faute grave, malgré son ancienneté et l'absence d'antécédents disciplinaires.**

Ces éléments peuvent être pris en compte mais ne peuvent légitimer un tel comportement et empêcher la faute grave d'être caractérisée.

La gravité de la faute d'un salarié n'est pas atténuée par le fait que l'auteur des faits de harcèlement a une ancienneté importante et ne s'est jamais vu adresser de remarque de la part de l'employeur pendant la période où les faits se sont déroulés.

LE HARCELEMENT SEXUEL

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** qui soit **portent atteinte à sa dignité** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit **créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** ;
- ou **assimilés** au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de **pression grave**, même non répétée, exercée **dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



LA FAUTE GRAVE

= **Faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.**

De manière constante, la Cour de cassation considère que le harcèlement sexuel constitue nécessairement une faute grave.

La condition : que les faits reprochés au salarié soient qualifiés avec justesse de harcèlement sexuel.

Confirmé par l'arrêt



[Cour de cassation, Chambre sociale, 13 mars 2024, n°22-20.970](#)

Preuve des heures supplémentaires effectuées

UNE PREUVE PARTAGEE

- 1 Dans un premier temps, le salarié doit présenter des « éléments suffisamment précis » quant aux heures qu'il prétend avoir accomplies.
- 2 En réponse, l'employeur doit fournir des éléments de nature à justifier les heures effectivement travaillées par le salarié.

QUE DIT LE DROIT EUROPEEN ?

La Cour de justice de l'Union européenne prévoit que les Etats 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.**

→ Le principe n'a pas été retranscrit comme tel en droit français.

QUID DE L'ABSENCE DE MISE EN PLACE D'UN SYSTEME OBJECTIF, FIABLE ET ACCESSIBLE

L'absence de mise en place d'un tel système ne prive pas l'employeur du droit de soumettre au débat tout élément de droit, de fait et de preuve quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies.

En résumé, la preuve des heures de travail réellement accomplies peut se faire par tout moyen.



ZOOM

- Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration.
- La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement.
- Les heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un contingent annuel légalement fixé à 220h par an (les CCN peuvent prévoir un contingent différent).
- Toutefois, les heures intégralement remplacées par un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel.
- Au-delà du contingent, les heures supplémentaires effectuées donnent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.



Cour de cassation, Chambre sociale, 13 mars 2024, n°22-11.708

La question posée dans cette affaire est simple : les heures supplémentaires remplacées par un repos compensateur de remplacement doivent-elles ou non s'imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires si le salarié n'a pas pu bénéficier réellement du repos ?



NON, Seules les heures supplémentaires qui ont **EFFECTIVEMENT** été intégralement compensées par la prise d'un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.



Attention, cela signifie que l'employeur doit mettre son salarié en mesure de prendre effectivement ces repos.

Fixation de la prime sur objectifs

La rémunération d'un salarié peut comprendre une part variable dépendant d'objectifs annuels définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction.

Dans ce cas → l'employeur doit porter les objectifs à la connaissance du salarié en début d'exercice.



Cour de cassation, Chambre sociale, 31 janvier 2024, n°22-22.709

Que se passe-t-il si les objectifs ne sont pas portés à la connaissance du salarié en début d'exercice ?

La rémunération variable est intégralement due.

A défaut de fixation des objectifs, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement, comme si le salarié avait réalisé ses objectifs.



La discrimination capillaire, bientôt dans le Code du travail ?

Qu'est-ce que la discrimination capillaire ?

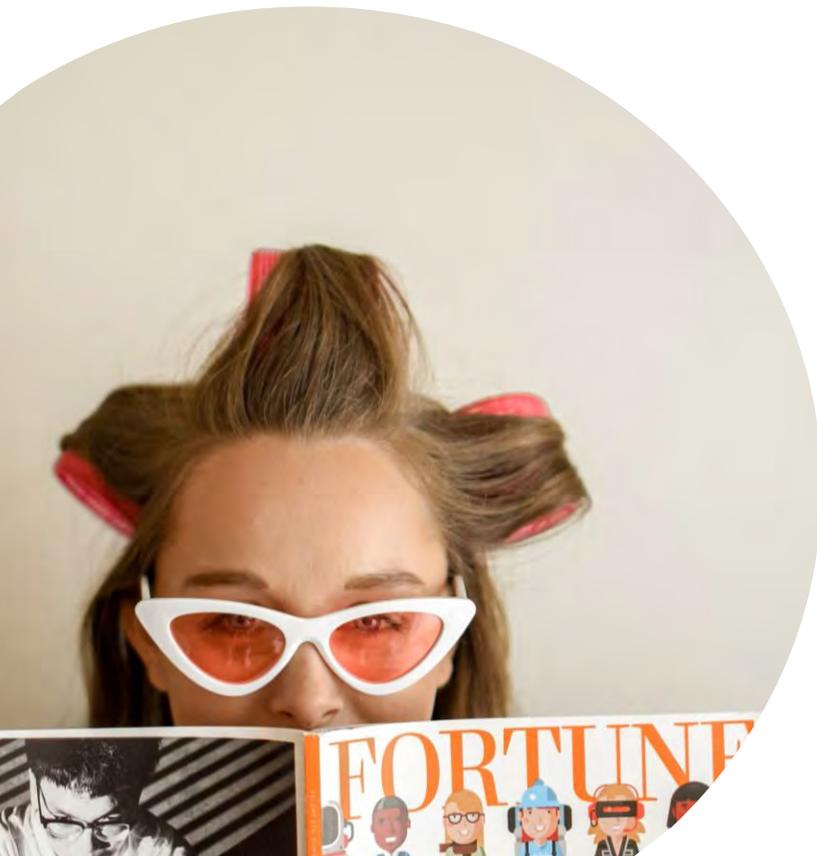
Discrimination qui vise tout autant les personnes qui n'ont pas les cheveux lisses, les cheveux blonds, les cheveux roux..

Cette idée de discrimination capillaire a émergé à la suite de nombreux litiges présentés devant les Cours d'appel et la Cour de cassation :

- *Un employeur a été condamné pour avoir refusé une promotion car le salarié refusait de se couper les cheveux.*
- *Les juges ont confirmé le licenciement d'un salarié qui avait émis des propos racistes et discriminants parmi lesquels des réflexions sur les cheveux crépus d'une employée.*

L'idée est de modifier le Code du travail et le Code pénal afin d'ajouter le motif « Discrimination capillaire » à la vingtaine de motifs déjà existant.

CRITIQUE : Le Code du travail et le Code pénal prévoient déjà un motif relatif à « l'apparence physique ». Ce motif ne couvre-t-il pas déjà la possibilité de sanctionner toute discrimination capillaire ?



Le présent document HR Path (son contenu et sa forme) est protégé par le droit en vigueur en France. Les informations présentes sur le document peuvent être reproduites et imprimées sous réserve de :

- n'utiliser de telles informations qu'à des fins personnelles et en aucun cas à des fins commerciales ;
- ne pas modifier de telles informations ;
- reproduire sur toutes copies la mention des droits d'auteur ("le copyright"). Toute autre utilisation doit faire l'objet de droit d'auteur : sa reproduction ou sa diffusion, sans autorisation écrite de la part du groupe HR Path constitue une contrefaçon passible de sanctions pénales.

HR Path

Tour Franklin 11^{ème} étage
100-101 Terrasse Boieldieu
92042 Paris La Défense Cedex
01 53 62 22 14

Follow us on Social Media!

