

N°212 - Février 2024

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Déclarez votre index égalité pour le 1^{er} mars 2024.....p.2
- ▶ La Loi immigrationp.4
- ▶ Congés payés et arrêt maladie : position du Conseil Constitutionnel.....p.6
- ▶ Jurisprudence.....p.8
- ▶ Nos formations du 1^{er} trimestre.....p.10

DECLAREZ VOTRE INDEX EGALITE AU PLUS TARD LE 1^{er} MARS 2024

► **Egalité professionnelle : les entreprises ont jusqu'au 1er mars 2024 pour calculer et publier leurs résultats**

Pour rappel, au plus tard **le 1er mars 2024**, toutes les entreprises d'au moins **50 salariés** devront avoir calculé et publié leur Index de l'égalité professionnelle sur leur site internet.

Les entreprises de plus de 1000 salariés devront 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.

Ces résultats devront être transmis aux services du Ministère du travail sur le site egapro.travail.gouv.fr ainsi qu'au CSE.

► **Fixation des objectifs de progression ou de mesures de correction selon le score obtenu**

Les entreprises ayant obtenu une **note globale inférieure à 85/100** doivent fixer des objectifs de progression et les publier sur leur site internet

Celles ayant obtenu une **note inférieure à 75/100** doivent définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier ces mesures.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.**

Vous pouvez retrouver des simulateurs-calculateur sur le [site du ministère du travail](#)

► Représentation équilibrée au sein des postes de direction

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes a également instauré, pour les entreprises employant **au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif**, l'obligation de :

- calculer et publier au plus tard le 1er mars **leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes ;**
- d'atteindre un objectif minimal de **30%** de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes **à partir du 1er mars 2026.**

Cet objectif sera porté à 40% à partir du 1er mars 2029.

LA LOI IMMIGRATION

Loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration (Journal Officiel du 27 janvier 2024).

La Loi dite « immigration » comporte plusieurs dispositions concernant l'emploi des travailleurs étrangers.

► Assouplissement des conditions de régularisation pour les travailleurs des métiers et zones en tension

Jusqu'au 31 décembre 2026, une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire » ou « salarié » d'une durée d'un an peut être délivrée, sans exigence d'un visa de long séjour, à l'étranger qui remplit les conditions suivantes :

- Avoir exercé une activité professionnelle salariée figurant dans **la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement** durant au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois ;
- Occuper un emploi relevant de ces métiers et zones ;
- Justifier d'une période de résidence ininterrompue d'au moins 3 années en France ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

NB : le titre de séjour délivré **ne vaut pas automatiquement autorisation de travail**. Un contrôle est effectué par l'administration.

► Actualisation annuelle de la liste des métiers en tension

La liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement, dans lesquels la situation du marché de l'emploi n'est pas opposable pour la délivrance des autorisations de travail, **sera actualisée au moins une fois par an**.

► Instauration d'une amende administrative pour l'emploi d'un étranger sans titre

L'employeur d'un étranger sans titre l'autorisant à travailler en France encourt des **sanctions pénales et des sanctions administratives**.

La loi supprime la contribution spéciale (montant fixé par l'OFII) et la contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.

Elle prévoit désormais une nouvelle amende administrative prononcée par le Ministre chargé de l'immigration, dont le montant est, au plus, égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti, par étranger sans titre.

La loi ne prévoit plus de montant minoré en cas de non-cumul d'infractions ou de paiement spontané par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étranger sans titre.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur après publication d'un décret.

► Les amendes pénales sont revenues à la hausse

Le montant de l'amende pénale encourue par l'employeur qui, directement ou par personne interposée, embauche, conserve à son service ou emploie pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, **passé de 15 000 à 30 000 euros**.

► La contribution des employeurs à la formation linguistique des étrangers allophones

La loi prévoit, dans l'objectif de favoriser leur insertion professionnelle :

-la **possibilité** pour les entreprises, dans le cadre du plan de développement des compétences, de **proposer aux salariés allophones des formations** visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau qui sera fixé par décret ;

-l'obligation pour les entreprises d'accorder une **autorisation d'absence** pour les formations en français choisies par les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine, financées dans le cadre du CPF. Un décret doit préciser la durée maximale de l'absence autorisée ;

-l'obligation pour les entreprises de **maintenir la rémunération** des salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine et engagés dans un parcours de formation linguistique visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret.

CONGES PAYES ET ARRET MALADIE : LA POSITION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Conseil Constitutionnel, décision n°2023-1079, QPC du 8 février 2024

► Contexte de la décision du Conseil Constitutionnel

Pour rappel, par plusieurs arrêts en date du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a décidé de se conformer à la réglementation européenne en considérant désormais que **le salarié malade acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle et pour accident du travail au-delà d'un an.**

Depuis, les juridictions du fond ne cessent de faire droit aux demandes de rappels de congés payés des salariés, créant un vent de panique dans beaucoup d'entreprises.

► Pour le Conseil Constitutionnel, les dispositions du Code du travail sont conformes à la constitution.

Avant le tsunami du 13 septembre 2023, la Cour de cassation avait renvoyé au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité portant sur les dispositions du Code du travail relatives aux congés payés en cas de maladie :

- **La 1^{ère} question** était de savoir si les articles L 3141-3 et L 3141-5, 5° du Code du travail portent atteinte au **droit à la santé, au repos et aux loisirs** garanti par le 11^e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an.
- **La 2^{ème} question** était celle de savoir si l'article L 3141-5, 5° du Code du travail porte atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une **distinction selon l'origine professionnelle ou non** professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Dans sa décision du 8 février 2024, le Conseil Constitutionnel estime que celles-ci ne portent atteinte ni au droit à la protection de la santé et au repos, ni au principe d'égalité, comme le soutenaient les requérants.

Les dispositions du Code du travail, écartées par la Cour de cassation, sont donc conformes à la Constitution.

► Et maintenant ?

Si les dispositions du Code du travail en cause ne sont pas inconstitutionnelles, elles demeurent contraires au droit européen comme l'a clairement indiqué la Cour de cassation dans ses arrêts du 13 septembre 2023.

Ainsi, il reste acquis que les salariés en arrêt maladie acquièrent des congés payés qu'ils soient en arrêt d'origine professionnelle ou non. Le Ministère a en effet précisé que la décision du Conseil Constitutionnel ne remettait pas en cause l'intention de transposition de la directive européenne.

La balle est donc toujours dans le camp du législateur qui doit clarifier la situation en posant un cadre permettant aux entreprises de répondre aux sollicitations des salariés et anciens salariés.

Lors de l'audition devant le Conseil constitutionnel le 31 janvier, le représentant du Premier ministre avait d'ores et déjà indiqué que pour **mettre en conformité le droit français** par rapport à la directive de 2003, le Gouvernement envisageait «de limiter le quantum à **quatre semaines de congés payés** dans le respect du principe d'égalité».

Il devra toutefois trancher d'autres questions, telle que la durée maximale du report ou bien encore le délai de prescription applicable.

La position du législateur demeure donc toujours très attendue par les nombreuses entreprises inquiètes de la portée financière de la jurisprudence de la Cour de cassation.

La présentation d'un projet de loi aux partenaires sociaux est prévue au printemps 2024.

A suivre donc....

JURISPRUDENCE

► Preuve de la prise effective des RTT : l'employeur ne peut se contenter d'opposer les mentions du bulletin de salaire

Dans cette affaire, un salarié a saisi le Conseil de prud'hommes pour demander un rappel de salaire lié à des jours RTT qu'il prétendait lui être dus mais qui n'auraient été ni pris, ni indemnisés.

Il a été débouté par la Cour d'appel qui a relevé les éléments suivants : le bulletin de paye de juillet 2016 mentionnait un nombre de RTT de 76,89 jours, ce solde a été ramené à zéro sur le bulletin de paye d'août 2016 et la mention « pris » apparaissait sur le bulletin de paye de juillet 2017.

La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement des juges du fond en posant le principe que « *la mention sur les bulletins de paye des jours RTT n'a qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur* »

Ainsi, l'entreprise doit s'assurer d'un autre moyen de preuve que le bulletin de salaire pour démontrer la prise effective des RTT (cela pourrait être mis en place par des mentions spécifiques dans le logiciel de gestion du temps de travail, des bons de prises effective de RTT)

Cassation sociale du 10 janvier 2024 n°22-17.917

► Heures supplémentaires : nouvel exemple sur le partage de la preuve entre le salarié et l'employeur

En l'espèce, un salarié, prétendant notamment que des heures supplémentaires ne lui avaient pas été payées, avait pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Il avait par la suite saisi la juridiction prud'homale afin d'en obtenir le paiement ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

À l'appui de ses demandes, il avait produit comme preuve, un tableau des heures supplémentaires hebdomadaires ne comportant ni décompte quotidien ni d'amplitude horaire journalière, et une liasse d'emails.

La Cour d'appel a rejeté ses demandes considérant que les éléments produits n'étaient pas suffisamment précis, ne permettant pas à l'entreprise d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

La Cour de cassation n'a pas été de cet avis et a considéré qu'en statuant ainsi la Cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié.

Ces éléments ont donc été retenus pour condamner l'entreprise au paiement des sommes demandées.

Cassation sociale du 10 janvier 2024 n°22-17.917

► **Inaptitude professionnelle : l'indemnité compensatrice de préavis n'ouvre pas droit à congés payés**

Un salarié avait été déclaré inapte à son poste et licencié pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement.

Dans le cadre de la contestation de son licenciement, l'entreprise avait été condamnée à lui payer un rappel de congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis par la Cour d'appel.

La Cour de cassation a annulé cette décision, au motif que cette indemnité compensatrice n'ayant pas la nature d'une indemnité de préavis (elle a une nature indemnitaire), elle n'ouvre pas droit à congés payés. Elle reste néanmoins soumise à cotisations sociales.

Cassation sociale du 7 février 2024 n°22-15.988

PROGRAMME DE FORMATION 1er TRIMESTRE



2024

I – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La santé et la sécurité des salariés : le **jeudi 14 mars** ou le **jeudi 21 mars**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **19 mars** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- L'inaptitude du salarié : **mardi 12 mars**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.