

N°213 - Mars 2024

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Passeport prévention..... p.2
- ▶ Renouvellement du congé de présence parentale
..... p.3
- ▶ Égalité entre les femmes et les hommes p.4
- ▶ Jurisprudence..... p.5
- ▶ Nos formations du 2^{ème} trimestre..... p.7

PASSEPORT PREVENTION : REPORT A 2025

► **Le Ministère du travail a annoncé le 29 février 2024, le report à 2025 de la mise à disposition du passeport prévention pour les employeurs et les organismes de formation.**

Pour rappel, la loi Santé travail du 2 août 2021 impose aux entreprises et organismes de formation de renseigner dans un « passeport de prévention » **les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.**

L'entrée en vigueur de cette obligation, initialement prévue le 1^{er} octobre 2022, reportée en 2024, est **reportée à 2025 pour les entreprises et organismes de formation** (les salariés y ont quant à eux accès depuis mai 2023).

Il est précisé que le fonctionnement ne sera **pas rétroactif** : « Seules les formations délivrées aux travailleurs à partir de l'ouverture de l'espace de déclaration en 2025 devront être déclarées ».

A partir de 2025, le déploiement sera progressif, il aura lieu sur 2025 et 2026. Un **simulateur** devrait être accessible.

RENOUVELLEMENT DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Décret n°2024-78 du 2 février 2024 (J.O du 4 février 2024)

► Les nouvelles modalités de renouvellement du congé de présence parentale sont fixées.

Pour améliorer les droits des parents d'enfants gravement malades, la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 a notamment assoupli les conditions permettant de bénéficier d'un **renouvellement exceptionnel** du congé de présence parentale et de l'AJPP afférente, avant le terme de la période initiale, lorsque le **nombre maximal de 310 jours** de congé est **atteint sur trois ans** et qu'un **nouveau certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant atteste du caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, d'une présence soutenue et de la poursuite des soins contraignants.

Désormais, **l'accord** du service du contrôle médical de la CAF sur le renouvellement peut être **tacite** (en cas de silence gardé par l'administration jusqu'au dernier jour du **deuxième mois civil** qui suit la réception de la demande).

Il n'est donc plus exigé un accord explicite. Le décret du 2 février modifie en conséquence les dispositions réglementaires du Code de la sécurité sociale et du Code du travail.

► Modalités de la demande de renouvellement de l'AJPP

Pour effectuer sa demande de renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale, le **salarié adresse** à la **CAF**, le **nouveau certificat médical** détaillé attestant le caractère indispensable, au regard du traitement, de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue.

► Information à délivrer à l'employeur lors du renouvellement du congé

Dans le cadre de sa demande de renouvellement du congé de présence parentale, le salarié doit **transmettre à l'employeur** le nouveau **certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant, attestant le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue. Le salarié n'a plus à transmettre l'avis favorable de la CAF.

EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES / LES PRINCIPALES MESURES A VENIR

Le Gouvernement a annoncé plusieurs mesures pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

► Précisions sur les modalités du nouveau « congé de naissance »

Le remplacement du congé parental par un **congé de naissance de 6 mois** pour les deux parents, plus court mais mieux indemnisé, devrait être mis en place dès 2025 via le prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale.

Un système d'indemnité journalière correspondant à un pourcentage du salaire antérieur serait mis en place, avec un **plafond mensuel à 1 800 €**.

Ce pourcentage pourrait être complété par l'employeur pour atteindre 100 % du salaire.

► Sanctions renforcées en cas de résultat insuffisant à l'index égalité

Pour les entreprises qui ont un **score inférieur à 75/100, ou qui refuseraient de le calculer ou de le publier, elles n'auraient plus accès aux marchés publics** ».

Cette sanction devrait être mise en place **au plus tard en 2027**.

► Création d'un outil statistique sur les inégalités de début de carrière

Le gouvernement a annoncé la création d'un **nouvel indicateur** statistique permettant de mesurer au sein de chaque filière les **écarts de rémunération lors du premier salaire**.

Le nouvel outil statistique devrait être mis en place et géré directement par l'État.

JURISPRUDENCE

► **Temps partiel annualisé : atteindre la durée de 35h sur une semaine n'entraîne pas la requalification en contrat de travail à temps complet.**

Une salariée à temps partiel annualisé avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour demander la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps complet au motif qu'elle avait dépassé la durée de 35 heures au cours d'une semaine.

La Cour de cassation a rejeté la demande de la salariée, en posant pour la première fois comme principe que lorsque le temps partiel est annualisé, l'interdiction de porter à 35 heures la durée du travail s'apprécie à la fin de la période de référence annuelle et non sur une période hebdomadaire.

Ainsi selon la Cour de cassation, dans la mesure où le dépassement était ponctuel et que la durée annuelle n'avait pas atteint 1607 heures, le contrat n'avait pas à être requalifié en temps complet.

a également relevé dans cette affaire que l'atteinte de la durée légale avait été ponctuelle.

NB : cette décision ne s'applique que dans le cadre de l'annualisation du temps partiel prévue par accord collectif. Prudence également car la Cour de cassation a relevé que le dépassement était ponctuel.

Cassation sociale du 7 février 2024 n°22-17.696

► **Usage de la messagerie professionnelle : les courriels racistes et xénophobes envoyés depuis la messagerie professionnelle ne justifient pas un licenciement dès lors qu'ils s'inscrivent dans le cadre d'échanges privés restreint.**

Dans cette affaire, une salariée est licenciée pour faute grave, pour avoir envoyé via sa messagerie professionnelle des mails à caractère racistes et xénophobes à plusieurs de ses collègues.

La Cour d'appel a considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où la salariée n'avait fait qu'user de sa liberté d'expression dans un cadre privé, les mails ayant été adressés dans le cadre de discussions privées sans avoir vocation à devenir public.

L'employeur se pourvoit en cassation considérant qu'une telle utilisation de la messagerie professionnelle était contraire au règlement intérieur de l'entreprise et à la charte d'utilisation de la messagerie électronique qui interdisaient expressément tout propos racistes ou discriminatoires.

La Cour de cassation valide néanmoins la position de la Cour d'appel en considérant qu'il s'agissait d'une conversation privée non destinée à être rendue publique et qui relevait donc en conséquence de la vie personnelle du salarié.

Cassation sociale du 6 mars 2024 n°22-11.016

► Droit à l'image : l'absence d'autorisation du salarié sur l'utilisation de son image dans une plaquette commerciale ouvre droit à des dommages-intérêts

Un salarié sollicitait la condamnation de son employeur à lui verser des dommages-intérêts en raison de la diffusion de son image, sans son accord, au cours de deux campagnes publicitaires.

La Cour d'appel a rejeté sa demande d'indemnisation au motif que le salarié ne justifiait pas du préjudice subi.

La Cour de cassation casse cette décision, en rappelant que le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation et que la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation.

L'autorisation écrite du salarié est donc indispensable.

Cassation sociale du 14 février 2024 n°22-18.014

PROGRAMME DE FORMATION 2ème 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.

- L'emploi des salariés étrangers : le **jeudi 13 juin** ou le **jeudi 20 juin**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

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

- Le **mardi 25 juin** 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.

- La gestion du télétravail : le **mardi 9 avril**
- Savoir exercer le pouvoir disciplinaire : le **mardi 14 mai**
- Le contentieux social : le **mardi 11 juin**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.