

## DROIT DU TRAVAIL

### Actualité légale et réglementaire / Annonces et publications

- **Notification dématérialisée du taux AT-MP**

Depuis le 1er janvier 2022, la notification dématérialisée du taux de cotisation accidents du travail / maladies professionnelles est obligatoire pour toutes les entreprises relevant du régime général.

Chaque entreprise a l'obligation de s'inscrire au compte AT/MP sur net-entreprises.fr avant le 12 décembre 2022.

Le non-respect de cette formalité pour être sanctionnée par la Caisse régionale dont dépend l'entreprise d'une pénalité égale à un pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié, due au titre de chaque année ou, à défaut, au titre de chaque fraction d'année sans adhésion au téléservice.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/10/8/SSAS2011506A/jo/texte>

[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000039755220](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000039755220)

- **CPAM – nouvel outil d'évaluation des risques professionnels**

Pour faciliter la tâche des employeurs, l'Assurance Maladie – Risques professionnels et l'INRS proposent gratuitement un outil d'évaluation des risques professionnels pour chaque secteur d'activité.

Cet outil, disponible en ligne, permet à l'employeur de faire un diagnostic des risques liés à son activité, afin de remplir et éditer son document unique. Il bénéficie alors d'un plan d'actions de prévention des risques, spécifique à son entreprise.

<https://www.ameli.fr/entreprise/votre-entreprise/outils-gestion-prevention-risques-professionnels/outil-evaluation-des-risques>

- **Rachat des jours de repos**

La loi de finances rectificative pour 2022 permet aux salariés qui en font la demande et avec l'accord de l'employeur, de renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées acquises entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025.

Un questions-réponses du ministère du Travail sur le rachat de ces jours de repos a été publié le 27 octobre 2022.

- **Entretien professionnel**

Le question-réponses du ministère du Travail sur l'entretien professionnel a été mis à jour le 30 septembre dernier. Il intègre les dispositions adoptées dans le cadre de l'épidémie de Covid 19 (notamment la possibilité d'organiser les entretiens pas vision conférences).

<b>Actualités jurisprudentielles</b>
--------------------------------------

- **Nullité du licenciement – pluralité de motifs - indemnités**

Pour rappel, dans le cadre d'un licenciement nul, lorsque la réintégration du salarié est impossible ou non demandée, celui-ci a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Dans l'hypothèse où il existe plusieurs griefs à l'encontre du salarié, il suffit que l'un d'eux soit prohibé ou illicite pour que la nullité soit prononcée et ce, même si les autres griefs sont de nature à constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de cassation vient préciser que le juge du fond n'a pas à examiner d'office l'ensemble des griefs reprochés pour minorer le montant de l'indemnisation (dans le respect du plancher de 6 mois de salaire). Ce n'est que sur demande de l'employeur que le juge procède à l'examen des autres motifs de licenciement invoqués dans la lettre de rupture, pour en tenir compte éventuellement pour évaluer l'indemnité.

*Cass. Soc. 19 octobre 2022, n° 21-15.533 FS-B*

- **Prime conventionnelle – condition de présence**

Un salarié est placé en arrêt de travail en 2015 et 2016. Son employeur décide de ne pas lui verser la prime annuelle conventionnelle, considérant qu'il n'était pas présent de manière effective du fait de la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions de la convention collective de branche (CCN des entreprises de prévention et de sûreté su 15 février 1985, Annexe VIII, art. 1er et 2.5) subordonne notamment le versement de la prime annuelle « à la présence au 31 octobre de chaque année », « Cette condition s'entend de la présence dans les effectifs de l'entreprise, au 31 octobre de chaque année », du salarié.

Les juges de fond déboutent le salarié de sa demande de versement de la prime, retenant qu'il n'était pas présent effectivement dans l'entreprise pour les années 2015 et 2016, en raison de son arrêt de travail. Mais la Cour de cassation désapprouve les juges du fond aux motifs que le salarié, bien qu'ayant un contrat de travail suspendu, faisait bien partie des effectifs au 31 octobre.

Il convient donc de lire attentivement les dispositions conventionnelles pour vérifier si elles conditionnent le versement de la prime annuelle à une présence dans les effectifs de l'entreprise ou à une présence effective au travail pour l'accomplissement des missions au jour du versement.

L'affaire sera rejugée.

*Cass. Soc. 26 octobre 2022, n° 21-15.963*

- **Licenciement d'un salarié étranger en situation irrégulière – mise à pied conservatoire - sort des salaires**

Un salarié étranger engagé en contrat à durée déterminée est mis en demeure par son employeur de présenter un titre de séjour valable l'autorisant à travailler. Ne pouvant le produire, il est mis à pied à titre conservatoire puis fait l'objet d'une procédure de licenciement pour défaut du titre de séjour.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir un rappel de salaire pour la période correspondant à sa mise à pied.

La Cour de cassation fait droit à sa demande en considérant que :

- si l'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger constitue nécessairement une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail exclusive de l'application des dispositions relatives au licenciement et de l'allocation de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle n'est pas constitutive en soi d'une faute grave,
- que l'employeur qui entend invoquer une faute grave distincte de la seule irrégularité de l'emploi doit donc en faire état dans la lettre de licenciement,
- que seule la faute grave peut justifier une mise à pied conservatoire et le non-paiement du salaire durant cette période,
- que dans la mesure où l'employeur n'avait invoqué aucune faute grave à l'appui du licenciement, le salarié avait droit au paiement du salaire pour la période antérieure à la rupture du contrat de travail.

*Cass. Soc. 23 novembre 2022, n° 21-12.125*

- **Salariés itinérants – temps de travail – revirement de jurisprudence**

La Cour de cassation adopte l'interprétation de la Cour de Justice de l'Union Européenne (directive européenne 2003/88/CE) et considère désormais que le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile peut, dans certains cas, être pris en compte au titre des heures supplémentaires

Jusqu'alors, les juges français appliquaient aux salariés itinérants (qui n'ont pas de lieu de travail habituel) l'article L. 3121-4 selon lequel : « Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière... ». Ainsi les temps de trajets domicile/travail de ces salariés n'étaient pas du temps de travail effectif.

En l'espèce, un salarié commercial itinérant se rendait chez ses clients à l'aide du véhicule mis à disposition par son employeur. Pendant ces trajets, il exerçait ses fonctions commerciales habituelles à l'aide de son téléphone professionnel en kit main libre. Une partie de ces communications professionnelles avaient lieu durant ses trajets de son domicile à son premier client puis de son dernier client à son domicile, sans faire l'objet d'une rémunération.

Ces temps de déplacement doivent désormais être considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

*Cass. Soc. 23 novembre 2022, n° 20-21.924*