



Partage de la valeur : négociation sur les bénéfices exceptionnels

La loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur, introduit l'obligation, pour **les entreprises tenues de mettre en place la participation et ayant un ou plusieurs délégués syndicaux**, de négocier également sur **la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice** lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif d'intéressement ou de participation.

Il appartiendra aux négociateurs de définir l'augmentation exceptionnelle du bénéfice selon des critères, notamment les critères légaux suivants :

- taille de l'entreprise ;
- secteur d'activité ;
- survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'attributions aux salariés d'actions gratuites ;
- bénéfices réalisés lors des années précédentes ;
- événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation doivent engager cette négociation avant le 30 juin 2024.

Article 8 - Loi n°2023-11074 29 nov. 2023, JOFR n°0277, 30 nov. 2023



Directive CSRD : report de l'adoption des normes sectorielles, des normes spécifiques PME et des normes spécifiques sociétés non-UE

Le 29 avril 2024, le Parlement européen et le Conseil de l'UE ont approuvé, par le biais d'une directive, le **report à juin 2026 au plus tard, de l'adoption des normes sectorielles, des normes spécifiques PME et des normes pour les sociétés non-UE pour le rapport de durabilité**, soit deux ans après la date initialement prévue, aux fins de permettre aux entreprises de se concentrer sur la mise en œuvre de la première série de normes universelles « ESRS » pour leur rapport de durabilité.

Directive 2024/1306 relative aux délais d'adoption des normes d'information sur le développement durable pour certains secteurs et entreprises de pays tiers du 29 avr. 2024, publié au J@u 8 mai 2024



Décret de carence relatif à l'assurance chômage

À la suite de l'échec des négociations engagées avec les partenaires sociaux sur le Pacte de la vie au travail et le refus d'agréer la convention d'assurance chômage élaborée par l'Unédic, **le gouvernement va prendre un décret de carence pour fixer les règles d'indemnisation de l'assurance chômage d'ici le 30 juin 2024**, lequel s'appliquera à compter du 1^{er} décembre prochain et jusqu'en 2027, c'est-à-dire le temps qu'aurait dû durer la convention établie par les partenaires sociaux.

Parmi les mesures qui pourraient être introduites :

- Réduction de la durée d'indemnisation maximale** à 15 mois (au lieu de 18) pour les moins de 57 ans / et à 22,5 mois (au lieu de 30) pour les 57 ans et plus ;
- Augmentation de la durée d'affiliation** à 8 mois de travail au cours des 20 derniers mois (au lieu de 6 mois au cours des 24 derniers mois) ;
- Renforcement du « principe de contracyclicité »** avec la réduction du taux de chômage à 6,5%, au lieu de 9%, comme seuil déclencheur de la réduction de la durée d'indemnisation de 40% ;
- Relèvement de l'âge d'entrée dans la filière senior** à 55 ans (au lieu de 53) avec une période d'indemnisation de 22,5 mois (au lieu de 27 mois) ;
- Création d'un bonus emploi senior**, un senior pourra cumuler son nouveau salaire avec son allocation chômage en cas de reprise d'un nouvel emploi moins bien rémunéré que l'ancien ;
- Extension du bonus-malus** à de nouveaux secteurs d'activité.

*Interview du Premier ministre dans la Tribune du Dimanche du 26 mai 2024
Arrêté PRMD2412746A 10 mai 2024: JO 11 avr.*



Notification du licenciement par appel téléphonique

La notification de la lettre de licenciement, le jour d'un appel téléphonique prévenant le salarié de son licenciement imminent, ne régularise pas le licenciement alors considéré comme verbal, et ce même si la lettre est adressée le même jour et sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique.

En l'espèce, l'employeur avait averti par téléphone le salarié de la rupture de son contrat avant d'envoyer la lettre de licenciement aux fins de lui éviter de se présenter à une réunion et de se voir congédier devant ses collègues de travail.

Ce licenciement verbal a été confirmé comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass, soc., 3 avr. 2024, n° 23-10.931



Délai de contestation du licenciement pour inaptitude

Le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation du licenciement pour inaptitude est la date de notification de ce licenciement. Dès lors, lorsqu'un salarié conteste son licenciement, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, et ce même si les faits sont antérieurs de plus de deux ans au licenciement.

En l'espèce, la salariée avait été :

- ❑ placée en arrêt maladie le **20 février 2013**,
- ❑ déclarée inapte le **5 octobre 2015**,
- ❑ licenciée le **23 décembre 2015**, avec saisine des juridictions 5 mois plus tard.

Le délai de prescription a commencé à courir le **23 décembre 2015** (et non le 20 février 2013 comme la Cour d'appel l'avait retenu).

Cass, soc., 24 avr. 2024, n° 22-19.401



Rupture de la période probatoire d'un salarié reclassé sur un autre poste

La rupture de la période probatoire d'un salarié déclaré inapte a pour effet de **le replacer sur le poste pour lequel il a été déclaré inapte (et donc de « réactiver » les effets de l'avis d'inaptitude)**.

Cass, soc., 7 mai 2024, n° 22-20.857



Absence de contrôle de la DREETS des réponses de l'employeur au CSE sur le PSE

La DREETS saisie d'une demande d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) **doit vérifier si l'employeur a, dans le cadre de la procédure d'information-consultation, étudié les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions d'alternatives au projet de restructuration de l'entreprise par le CSE et y a apporté des réponses motivées, mais elle n'a pas à se pencher sur la pertinence de celles-ci.**

CE, 12 avr. 2024,

CSE de la Société Gazel Energie Génération, n° 459650



Entrée en vigueur des nouvelles règles en matière de congés payés en cas d'arrêt maladie

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE, dont l'article 37 relatif aux congés payés en cas d'arrêt maladie, est **entrée en vigueur le 24 avril 2024**.

L. N° 2024-364, 22 avr. 2024, JO 23 avr.



IJSS : salaires pris en compte

Le droit aux IJSS s'apprécie sur la base des salaires versés durant la période précédant l'interruption de travail. **Les rappels de salaires versés postérieurement à cette date ne sont donc pas pris en compte.**

Cass. 2^{me} civ., 21 mars 2024, n° 21-18.015