



FOCUS : L'ANI sur le partage de la valeur, finalisation de l'avant-projet de loi

L'avant-projet de loi qui transpose l'**accord national interprofessionnel ("ANI") du 10 février 2023** sur le partage de la valeur a été transmis au Conseil d'Etat le 24 mai 2023 et comporte **15 articles**.

Présentation de quelques mesures :

- **Négociation sur les classifications des emplois** : obligation pour les branches professionnelles de prévoir une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser leurs classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Cette obligation ne concerne que les branches n'ayant pas procédé à cet examen au cours des 5 dernières années ;
- **Expérimentation de la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les PME** :
 - Possibilité de mettre en place une **formule de participation dérogation au régime légal** pour les entreprises de moins de 50 salariés
 - **Généralisation des dispositifs de partage de la valeur** : à partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur si elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives). Ce dispositif sera au choix : la participation, l'intéressement, l'épargne salariale ou la prime de partage de la valeur (PPV).

LES DECISIONS DU MOIS



Dépassement durée maximale et préjudice automatique

La Cour de cassation considère que le seul constat du **dépassement de la durée maximale de travail** ouvre **droit à la réparation pour le salarié**.

S'inspirant de la jurisprudence élaborée par la Cour de cassation depuis l'arrêt du 13 avril 2016 exigeant que le salarié apporte la preuve de l'existence et du montant du préjudice qu'il allègue, la Cour d'appel de Paris avait débouté la salariée qui ne démontrait avoir subi un préjudice du fait du dépassement de la durée maximale de travail.

La Cour de cassation a ainsi confirmé la **survie de la notion de préjudice automatique dans ce domaine**, ainsi qu'elle l'avait déjà précisé dans un arrêt du 26 janvier 2022 (n° 20-21.636).

[Cass. soc., 11 mai 2023, n°21-22.281, 21-22.912](#)

Expérience professionnelle et justification d'une différence de traitement

L'**expérience professionnelle** acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes ne peuvent **justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche** et pour autant qu'ils sont en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.

[Cass. soc. 24 mai 2023 n°21-21.902](#)

NOUVEAU DU MOIS

Publication du décret visant à l'égalité économique et professionnelle

Un **décret du 15 mai 2023**, pris pour l'application de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, est publié au Journal officiel du 16 mai. Il fixe les conditions et la **procédure relative à la pénalité financière applicable en matière de répartition des personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes**.

Inaptitude et arrêt maladie

Pour la première fois, la Cour de cassation a jugé que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail à l'issue d'une visite médicale, demandée par celui-ci, **pendant** la suspension de son contrat de travail en raison d'un arrêt de travail pour maladie.

[Cass. soc., 24 mai 2023, n°22-10.517](#)



Prime de fidélité, démission et remboursement

La Cour de cassation a considéré que le contrat de travail peut subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une **prime de fidélité à la présence du salarié** dans l'entreprise pendant une **certaine durée** après son versement et prévoir son **remboursement** au prorata du temps que le salarié, en raison de sa **démission**, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

[Cass. soc., 11 mai 2023, n°21-25.136](#)

A NOTER

JO 2024 et repos dominical

Par **dérogation spéciale au principe du repos dominical**, les préfets pourront autoriser, à certaines conditions, les établissements de vente au détail situés sur les **communes d'implantation des sites olympiques** ou à proximité à ouvrir **le dimanche du 15 juin au 15 septembre 2024**.

Reclassement et inaptitude

L'avis des représentants du personnel sur le reclassement du salarié inapte doit être recueilli **après** que l'inaptitude du salarié a été constatée par le médecin du travail, et **avant** une proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités.

[Cass. soc., 24 mai 2023, n° 21-24.226](#)

Rupture conventionnelle du salarié protégé et situation de harcèlement moral

Pour le Conseil d'État, des faits de harcèlement moral ou de discrimination ne font pas obstacle, par eux-mêmes, à la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé. L'inspecteur du travail ne doit refuser d'autoriser la rupture que si ces faits ont **vicié le consentement du salarié**.

[Conseil d'État, 13 avril 2023, n°459213](#)

Prescription et preuve

Lorsque la prescription des faits fautifs est opposée **par le salarié**, il appartient à **l'employeur** de rapporter la **preuve** de la connaissance de ces faits dans les **2 mois** ayant précédé l'engagement des poursuites disciplinaires.

[Cass. soc., 17 mai 2023, n°21-23.247](#)

BON A SAVOIR

Régularisation de la déclaration du solde de la taxe d'apprentissage

En principe réalisée sur la DSN du mois d'avril, exigible le 5 ou le 15 mai, la déclaration annuelle du solde de la taxe d'apprentissage peut faire **l'objet d'une régularisation à l'échéance des 5 ou 15 juin 2023**.

