

## LE CHIFFRE A LA UNE

19

C'est le nombre d'articles contenus dans la Loi sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise qui a été adoptée le 29 novembre 2023. Cette Loi dont certaines mesures sont applicables dès le 1er décembre 2023 transpose en grande partie l'ANI du 10 février 2023.

Son contenu touche toutes les entreprises à partir de 11 salariés puisque des mesures spécifiques sont applicables en fonction du niveau d'effectif.

Notamment, les entreprises de 11 à 49 salariés enregistrant un bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur CA pendant 3 exercices consécutifs devront mettre en place à compter du 1er janvier 2025 au moins un dispositif de partage de la valeur.

Les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un délégué syndical doivent elles ouvrir une négociation sur le partage des bénéfices exceptionnels avant le 30 juin 2024.

[Pour tout savoir sur le contenu de cette Loi vous pouvez visionner en replay le webinar organisé par VOXIUS AVOCATS le 7 décembre dernier sur sa chaine WEBIKEO \(+ de 590 participants !\)](#)

 L'ACTU DU CAB'

Le cabinet participe cette année à l'enquête de satisfaction du Point sur les cabinets d'avocats.

Nous vous serions très reconnaissants si vous acceptiez d'y participer, cela ne prendra que quelques minutes !

Il suffit de cliquer sur le bouton "Sondage" et s'inscrire. Vous recevrez un mail vous permettant de participer dans la catégorie "droit du travail". Pour évaluer le cabinet il faut inscrire le nom "VOXIUS AVOCATS" dans la barre des recommandations (le cabinet participant à l'enquête pour la première fois son nom n'est pas pré-enregistré). Un grand merci par avance !

## L'INFO DE LA SEMAINE

ACQUISITION DE CONGES PAYES DURANT UN ARRET MALADIE : L'INTERVENTION LEGISLATIVE SE PRECISE :

D'après les informations communiquées par le Médef, le Gouvernement lui aurait assuré qu'une intervention législative serait en préparation suite aux arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation, l'objectif serait :

- de plafonner à 24 jours ouvrables l'acquisition par an de CP durant une période d'arrêt de travail (soit les 4 semaines garanties par le droit communautaire),
- 
- d'instaurer un droit au report des CP limité sur une période de 15 mois.



## LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Un employeur ne peut pas invoquer l'existence "d'une erreur de paie" lorsqu'il a versé pendant plus de 7 ans de façon continue des primes d'équipe et de casse-croûte à un salarié qui n'en remplissait pas les conditions (Cass. Soc., 13 déc 2023, n°21-25.501)

-La Cour de cassation rappelle encore une fois l'importance d'étudier scrupuleusement le contenu de l'avis d'inaptitude délivré par le Médecin du Travail. Ici, l'employeur avait pensé, à tort, être dispensé de toute recherche de reclassement alors que le Médecin du Travail avait certes coché sur son avis la case "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi" mais avait aussi précisé "sur le site". Il en résultait que l'employeur n'était pas dispensé de procéder à des recherches de reclassement sur les autres établissements de l'entreprise (Cass. Soc 13 déc 2023, n°22-19.603)

-Lorsque l'entreprise ne comporte qu'un seul représentant du personnel, si celui-ci est visé par une procédure de licenciement il doit avoir la possibilité de se faire assister lors de l'entretien préalable par un membre du personnel de l'entreprise ou un conseiller du salarié. Dans ce cas de figure, l'employeur doit donc penser à informer le salarié de cette possibilité dans la lettre de convocation à entretien préalable (CE 13 oct 2023, n°467113)

-Le fait pour l'employeur de contrôler l'utilisation qui est faite par son salarié des cartes péage et essence mises à sa disposition pour des besoins exclusivement professionnels ne constitue pas un moyen de surveillance devant au préalable faire l'objet d'une information du CSE (CA Toulouse 27 oct 2023, n°21/04559)

