

## À LA UNE DU MOIS : AVANCES SUR LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSEMENT

Le ministère du Travail a publié un nouveau [Questions-Réponses le 9 octobre 2024, apportant des précisions sur le versement d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation prévu par la loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur.](#)

### Modalités d'information des salariés

Lorsqu'un accord prévoit le versement d'avances, l'employeur doit informer chaque salarié de cette possibilité et du délai pour donner son accord. Sans stipulation conventionnelle, le salarié dispose d'un délai de 15 jours à partir de la réception de la notification pour donner son accord. Sans accord express, aucune avance n'est versée à l'intéressé. Après chaque versement, une fiche distincte du bulletin de paie doit indiquer le montant attribué.

### Accord pour chaque versement

Si plusieurs avances sont prévues, les salariés doivent donner leur accord avant chaque versement. Cependant, il est admis une seule consultation par exercice, lors du premier versement. Les salariés peuvent revenir sur leur choix initial pour les versements suivants et doivent être informés de cette possibilité lors de la première consultation.

### Modifications des accords existants

En l'absence de stipulation conventionnelle sur les modalités de recueil de l'accord des salariés, l'[article D. 3348-1 du code du travail](#) s'applique. Le salarié dispose alors d'un délai de quinze jours, à compter de la réception de la notification par lettre recommandée ou remise contre récépissé, pour donner son accord.

### Périodicité des avances

Les nouvelles dispositions sur la périodicité des avances, qui ne peuvent être inférieures au trimestre, s'appliquent de plein droit sans nécessiter de modification des accords existants.

### Non-remboursement du trop-perçu par le salarié

Le trop-perçu non remboursé par le salarié perd sa qualité d'intéressement ou de participation et devient du salaire.

## Jurisprudence

## Bon à savoir

**Inexécution du préavis** : le refus du salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rend l'intéressé responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.

[Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 22-22.917](#)

**Liberté d'expression et réintégration du salarié** : est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression. Le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période.

[Cass. soc., 23 oct. 2024, n° 23-16.479](#)

**Co-emploi** : hors l'existence d'un lien de subordination, une société ne peut être qualifiée de coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre société, que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre elles et l'état de domination économique que peuvent engendrer leur relation commerciale, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

[Cass. soc., 16 oct. 2024, n° 23-10.488](#)

**Les offres de reclassement** proposées au salarié sont écrites et doivent préciser, l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification du poste.

À défaut de l'une de ces mentions, l'offre est imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc., 23 oct. 2024, n° 23-19.629](#)

**Accès de l'employeur aux documents professionnels** : les documents détenus par le salarié dans le bureau de l'entreprise mis à sa disposition, sont, sauf lorsqu'il les identifie comme étant personnels, présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence.

[Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-14.465](#)

### Prescription :

• l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 5 ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral.

[Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-11.360](#)

• l'indemnité de fin de carrière versée, en cas de départ à la retraite constitue une rémunération, soumise à la prescription triennale.

[Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 23-12.665](#)

**Congés payés** : les périodes de suspension du contrat de travail pour AT/MP dépassant un an, survenues antérieurement à la [loi du 22 avril 2024](#), ouvrent droit à congés payés, car les dispositions du Code du travail contraires au droit de l'UE doivent être écartées.

[Cass. soc., 2 octobre 2024, n° 23-14.806](#)

**Cas de déblocage du PEE** : le ministère du Travail dans un [questions-réponses](#) est venu apporter des précisions sur les trois nouveaux cas de déblocage du PEE :

- les dépenses liées à la rénovation énergétique de la résidence principale ;
- celles liées à l'activité de proche aidant ;
- les dépenses engagées pour l'acquisition d'un véhicule propre.

**Cotisations au SPSTI** : un arrêté a fixé le coût moyen national à 115,50 Euros de l'ensemble socle des services de prévention et de santé au travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le montant pour chaque travailleur s'inscrit dans une fourchette de 80 à 120 % de ce coût moyen national. Cependant, il pourra être dérogé à cette règle si le niveau des charges du SPSTI s'explique par un ou plusieurs des motifs visés à l'article D. 4622-27-6 du Code du travail.

**Refus de CDD après un CDI** : le site net-entreprise a publié une [fiche](#), détaillant les modalités et les règles de valorisation de la rubrique « Refus de la proposition d'un CDI suite à CDD ou contrat de mission - S21.G00.62.021 » sur la DSN.

**SMIC** : à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024, le montant du Smic brut horaire est porté à 11,88 euros, au lieu de 11,65 euros, soit 1.801,84 euros pour une base de 35 heures.

**Les modèles d'avis d'(in)aptitude et d'attestation de suivi** délivrés par les professionnels de santé des services de santé au travail (SPSTI) dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs ont été actualisés.

[Arrêté du 26 septembre 2024](#)