

OBLIGATIONS INFORMATIVES DES NOUVEAUX SALARIÉS

Bien que certaines informations essentielles sur les éléments de la relation de travail soient déjà communiquées au salarié par la déclaration préalable à l'embauche, le contrat de travail ou le bulletin de paie, une nouvelle loi impose à l'employeur, depuis le 1^{er} novembre 2023, de fournir des informations complémentaires (loi DDADUE du 9 mars 2023 et décret du 30 octobre 2023).

Cependant, les modèles de documents pour diffuser ces informations devaient encore être établis par le législateur. C'est désormais chose faite avec l'arrêté du 3 juin 2024, publié au Journal officiel de la République française (JORF) le 16 juin 2024, qui fixe cinq annexes de modèles (seules les 3 premières nous concernent) :

- **Annexe 1** : modèle de document unique regroupant les 14 informations principales relatives à la relation de travail à remettre au salarié.

- **Annexe 2** : modèle de document regroupant les 8 informations principales relatives à la relation de travail à remettre au salarié sous 7 jours.
- **Annexe 3** : modèle de document regroupant les 6 informations principales relatives à la relation de travail à remettre au salarié sous 30 jours.

L'annexe 1 regroupe l'ensemble des informations nécessaires. Elle fusionne l'annexe 2 et 3.

Dorénavant, lors de la réalisation de la DPAE et du contrat de travail, le service social vous fournira l'annexe 1 complété pour chaque salarié.

Source :

- Arrêté du 3 juin 2024 fixant les modèles de documents d'information prévus par l'article R. 1221-38 dans sa rédaction résultant de l'article 1^{er} du décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

REFUS DE SIGNER UN CDD PAR LE SALARIÉ

La Cour de cassation rappelle qu'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit obligatoirement **être signé** par le salarié. Si cette signature manque, le salarié peut demander une requalification de son CDD en un contrat à durée indéterminée (CDI) (L.1242-12 du Code du travail).



Cependant, cette règle ne s'applique pas si le salarié refuse de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. Dans cette affaire, un salarié en CDD avait refusé de signer un avenant de renouvellement proposé par l'employeur, car il n'était pas d'accord avec son contenu. Il avait néanmoins continué à travailler jusqu'à la fin prévue par l'avenant, puis avait demandé la requalification de son contrat en CDI, en raison de l'absence de signature.

Source :

- Cass. soc. 22 mai 2024 n° 22-11.623

SUSPENSION DU PRÉAVIS DE DÉMISSION ET ACCIDENT DE TRAVAIL

La Cour d'appel de Bordeaux a rappelé, dans une décision du 3 juillet 2024 (n° 21/04167), un principe fondamental : en cas d'accident du travail survenant pendant le préavis d'un salarié, le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Lorsque le contrat de travail est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est protégé. Conformément à l'article L1226-9 du Code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il prouve l'existence d'une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. De ce fait, l'employeur ne peut interrompre le préavis de façon anticipée que pour l'une de ces raisons.

Dans cette affaire, un salarié avait présenté sa démission en raison d'un déménagement prévu. L'employeur avait accusé réception de la démission le 4 février, précisant que le contrat prendrait fin le 4 mars. Cependant, le 22 février, le salarié a été victime d'un accident du travail.

Malgré cela, l'employeur a envoyé les documents de fin de contrat à la mi-mars, après la date théorique de fin de préavis. Le salarié a alors saisi le conseil des prud'hommes pour demander l'annulation de cette rupture, invoquant la protection liée à son accident du travail.

Source :

- CA Bordeaux 3-7-2024 n° 21/04167, F. c/ Sté Anett UN Aquitaine



RUPTURE CONVENTIONNELLE - DOL

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un accord entre le salarié et l'employeur visant à mettre fin à leur relation professionnelle (Article L1237-11 code du travail). Toutefois, si le consentement de l'une des parties est altéré, il est possible de demander l'annulation de la rupture conventionnelle. Le consentement peut être vicié par l'erreur, le dol (tromperie), ou la contrainte, conformément à l'article 1130 du Code civil.

Dans un arrêt du 19 juin 2024 (n° 23-10.817), la Chambre sociale de la Cour de cassation a précisé qu'en cas de dol commis par un salarié, qui dissimule intentionnellement des éléments déterminants pour obtenir l'accord de l'employeur à une rupture conventionnelle, la rupture conventionnelle peut être annulée pour vice de consentement, et l'annulation produit alors les effets d'une démission.

Selon l'article 1137 du Code civil, le dol est constitué lorsqu'une des parties dissimule volontairement une information qu'elle sait déterminante pour l'autre partie.

Dans cette affaire, un salarié, initialement engagé en tant que technicien commercial avant de devenir responsable commercial, a conclu une rupture conventionnelle avec son employeur. Pour obtenir cet accord, le salarié a affirmé vouloir se reconvertir dans le management, alors qu'il préparait en réalité la création d'une entreprise concurrente de celle de son employeur.

L'employeur a contesté la validité de la rupture conventionnelle puisque que son consentement avait été vicié, et a demandé son annulation.

Source :

- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 juin 2024, 23-10.817, Publié au bulletin

LES INCONVÉNIENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL ET BULLETIN DE SALAIRE TESA

Dans un contexte économique tendu, il est compréhensible que certains employeurs cherchent à diminuer leurs coûts, en particulier ceux liés à la gestion des salaires. Le TESA, outil mis à disposition par la MSA répond à cette finalité en permettant aux employeurs de prendre en charge, gratuitement et en toute autonomie, l'ensemble des formalités d'embauche, ainsi que l'émission des bulletins de paie et des déclarations sociales.

L'utilisation du contrat TESA simplifié concerne les **CDD de très courte durée (3 mois maximum)**. Cet outil regroupe plusieurs démarches en une seule :

- DPAE et contrat de travail dans le même document.
- Un bulletin de salaire (BS) et une déclaration sociale nominative (DSN) en fin de mois.

L'un des avantages de cet outil est qu'il est mis gratuitement à disposition des exploitations. Toutefois, il présente aussi des inconvénients, notamment des anomalies et l'absence de certains éléments.

Complémentaire santé :

La nouvelle version simplifiée du TESA, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024, ne permet pas à l'employeur de proposer une **complémentaire santé à ses salariés**. Cela s'explique par le fait que ces derniers, souvent en poste pour une courte durée, disposent déjà d'une complémentaire santé personnelle ou sont couverts par la CMU. Pourtant, l'employeur est tenu de fournir une couverture santé complémentaire à tous ses employés, indépendamment de leur ancienneté dans l'entreprise. Il est donc crucial d'être vigilant lors de l'embauche en vérifiant si le salarié dispose d'une complémentaire santé et, le cas échéant, de lui demander une dispense. Si le salarié n'a pas de mutuelle, il faudra alors utiliser un logiciel de paie pour effectuer les démarches nécessaires, car le TESA simplifié ne permet pas de cotiser pour la complémentaire santé.

Néanmoins, le TESA offre la possibilité à l'employeur de déclarer **le versement santé**, ce qui permet au salarié, s'il possède une complémentaire santé personnelle, de demander une participation de l'employeur à sa cotisation mensuelle.

DSN TESA

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le TESA simplifié offre la possibilité de générer la DSN directement après l'émission des bulletins de salaire. La DSN, ou Déclaration Sociale Nominative, est une déclaration électronique qui regroupe diverses données sociales des salariés, permettant de déclarer et de régler les cotisations sociales auprès des différents organismes.

Cependant, contrairement aux logiciels de paie classiques qui permettent de corriger une erreur d'un mois sur l'autre, la DSN via le TESA ne permet pas de revenir en arrière. Il est donc essentiel de vérifier attentivement les bulletins de salaire et la génération de la DSN, car aucune correction ne sera possible une fois validée.

En raison des récentes évolutions et du manque de visibilité concernant les modalités de calcul des cotisations via le TESA, le service social ne prendra plus en charge la gestion des TESA à partir du 1^{er} janvier 2025.

Source :

- Site de la MSA

