



PHILIPPOT
AVOCATS

*Un cabinet d'avocats en droit social
pour sécuriser la gestion RH et
accompagner les projets d'entreprises*

ANDRH STRASBOURG
RENTÉE SOCIALE
19 SEPTEMBRE 2024





Olivier
PHILIPPOT



Anne
WOLFF



Laurent
TRAUTMANN



Hélène
CLÉMENT



Abélia
COSENTINO



Adeline
LINDEMANN



Julie
CAMPAGNOL



Oualid
EL FAGROUCHI



Maud
LAPLANTE



PROJETS STRATÉGIQUES

Accompagnement dans les projets de restructuration et de développement

CONTENTIEUX

Défense des entreprises devant les juridictions (Conseil des prud'hommes, etc.)

GESTION RH

Accompagnement juridique au quotidien en support des dirigeants et des équipes RH

FORMATIONS

Actualisation et renforcement des connaissances et compétences en droit social





LOI CONGÉS PAYÉS

Loi du 22 avril 2024 n° 2024-364





L'ACQUISITION

Art L3141-5, L3141-5-1 et L3141-24 c. trav.

- Maladie professionnelle ou accident du travail
- Maladie ou accident non professionnel





MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

- 2,5 jours ouvrables par mois dans la limite de 30 jours ouvrables par an (pas de changement)
- **Suppression de la limite d'un an**



MALADIE OU ACCIDENT NON PROFESSIONNEL

- **2 jours ouvrables par mois**, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de 24 jours ouvrables par période d'acquisition référence.
- La règle du 10^{ème} est adaptée (prise en compte à 80 % de la rémunération associée aux périodes assimilées à un temps de travail par le 7° de l'article L3141-5).
- Acquisition de CP conventionnels pas visée. Attention aux droits corrélés



LE REPORT

Art L3141-19-1, L3141-19-2 et
L3141-19-3 c. trav.

- Hypothèse 1 : le principe
- Hypothèse 2 : l'exception
- L'information des salariés





HYPOTHÈSE 1 - LE PRINCIPE

→ Art. L3141-19-1 c. trav. :

« Lorsqu'un salarié est **dans l'impossibilité**, pour cause de maladie ou d'accident, **de prendre** au cours de la période de prise de congés tout ou partie des **congés qu'il a acquis**, il bénéficie d'une période de **report de quinze mois** afin de pouvoir les utiliser.

Cette période **début**e à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les **informations** prévues à l'article L. 3141-19-3. »

→ Le salarié a été empêché de prendre les CP acquis

→ L'information fait partir le délai



HYPOTHÈSE 2 – L'EXCEPTION

→ Art. L3141-19-2 c. trav. :

*« Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la **période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence** au titre de laquelle ces congés ont été acquis **si**, à cette date, le **contrat de travail est suspendu depuis au moins un an** en raison de la maladie ou de l'accident.*

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3. »

→ Contrat suspendu pendant toute la durée de la période d'acquisition

→ Le délai part automatiquement, sans information préalable et sans reprise du travail



L'INFORMATION DES SALARIÉS

→ Art. L3141-19-3 c. trav. :

« **Au terme d'une période d'arrêt** de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, **les informations suivantes**, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. »

→ Cas d'arrêts de travail visés : tous

→ Délai d'un mois : pas de sanction

→ Forme : date certaine



L'APPLICATION DANS LE TEMPS

Art. 37 II

- La portée de la rétroactivité
- Les délais pour agir





LA PORTÉE DE LA RETROACTIVITE

- Jusqu'au 1er décembre 2009
- Rétroactivité de l'acquisition de 2 CP par mois pendant la maladie et de la règle du 10^{ème} adaptée :
 - ▶ **Mais ne peut pas conduire le salarié à bénéficier de plus de 24 jours** ouvrables de congés payés par période d'acquisition, « *après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à ladite loi* ».
- Rétroactivité des règles de report (hypothèses 1 et 2)



LA PORTÉE DE LA RETROACTIVITE

→ Pas de rétroactivité prévue par la loi pour :

- ▶ La suppression de la limite d'un an pour l'acquisition de CP pendant un ATMP
- ▶ Les décisions de justices passées en force de chose jugée
- ▶ Les stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés



LES DÉLAIS POUR AGIR

→ Le seul cas prévu par la loi : la forclusion

- ▶ Jusqu'au 24 avril 2026 pour introduire toute action en exécution du contrat ayant pour objet l'octroi de jours de congés pour maladie ou accident non professionnel pour la période antérieure à la loi.



LOI PARTAGE DE LA VALEUR

loi n° 2023-1107 du 29 novembre
2023 et ses décrets





PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

LOI n° 2023-1107 du 29 novembre 2023
(art. 10)
Décret du 29 juin 2024 (D. 2024-644)

- Le mécanisme
- Les bénéficiaires
- Régime fiscal et social





LE MÉCANISME

- Mise en place par **accord d'entreprise** (déposé sur Téléaccords et contrôlé par l'URSSAF)
- Détermination d'un montant théorique de prime pour chaque salarié : **montant de référence**
- Valorisation de l'entreprise **année N puis N+3**
 - ▶ Permet de déterminer le taux de variation sur 3 ans
- **Montant de la prime = montant de référence x taux de variation**
 - ▶ Lorsque ce taux est négatif ou nul, le salarié ne bénéficie d'aucune prime de partage de la valorisation.



LES BÉNÉFICIAIRES

- Tous les salariés de l'entreprise ayant **au moins 1 an d'ancienneté** à la date de point de départ de la valorisation
- Le **montant de référence** est fixé pour chaque salarié en application de l'accord.
 - ▶ Il **peut différer** selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail prévue au contrat de travail.
- Montant distribué à un même salarié, au titre d'un même exercice : **maximum 75% du PASS**



RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

- Les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 sont :
 - ▶ **exonérées** de cotisations sociales ;
 - ▶ exonérées de forfait social ;
 - ▶ exonérées de la participation-construction ;
 - ▶ exonérées des contributions au titre de la formation professionnelle
 - ▶ soumises à une contribution sociale patronale de 20 % au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse
- Les primes affectées à un plan d'épargne sont **exonérées** d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 3,75% du PASS (1738 € sur base du PASS 2024).



AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE DU BÉNÉFICE NET FISCAL

Art. L3346-1 c. trav.

- Qui est concerné ?
- Quand négocier ?
- Négocier quoi ?





QUI EST CONCERNE ?

- Entreprises soumises à l'obligation de mettre en place la participation (au moins 50 salariés ou appartenance à une UES d'au moins 50 salariés), ayant au moins un délégué syndical
- Ne sont pas concernées :
 - ▶ Les entreprises ayant mis en place un accord de participation ou d'intéressement comprenant une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ;
 - ▶ Les entreprises ayant mis en place un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule dérogatoire.



QUAND NÉGOCIER ?

- Si l'entreprise **ouvre une négociation** sur la mise en oeuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation : obligation d'intégrer dans cette négociation la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal et les modalités de partage de la valeur qui en découlent.
- Si l'entreprise **appliquait déjà** un accord de participation ou d'intéressement au 30 novembre 2023 : Obligation d'engager la négociation portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent **avant le 30 juin 2024.**



NEGOCIER QUOI ?

Rappel : bénéfice net fiscal = résultat comptable + réintégrations fiscales - déductions fiscales

→ **L'augmentation exceptionnelle** du bénéfice net fiscal en fonction :

- ▶ De la taille de l'entreprise ;
- ▶ Du secteur d'activité ;
- ▶ De la 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 des attributions gratuites d'actions aux salariés,
- ▶ Des bénéfices réalisés lors des années précédentes,
- ▶ Des événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.



NEGOCIER QUOI ?


→ Les modalités de **partage** de la valeur :

- ▶ Versement de supplément d'intéressement ;
- ▶ Versement de supplément de participation ;
- ▶ Ouverture d'une nouvelle négociation pour mettre en place :
 - un régime d'intéressement si l'entreprise n'en est pas dotée ;
 - un supplément d'intéressement ou de participation si l'accord initial a donné lieu à un versement ;
 - un abondement au plan d'épargne ;
 - une prime de partage de la valeur.



QUELLE SONT LES SANCTIONS ?

→ Aucune sanction n'est prévue par les textes.



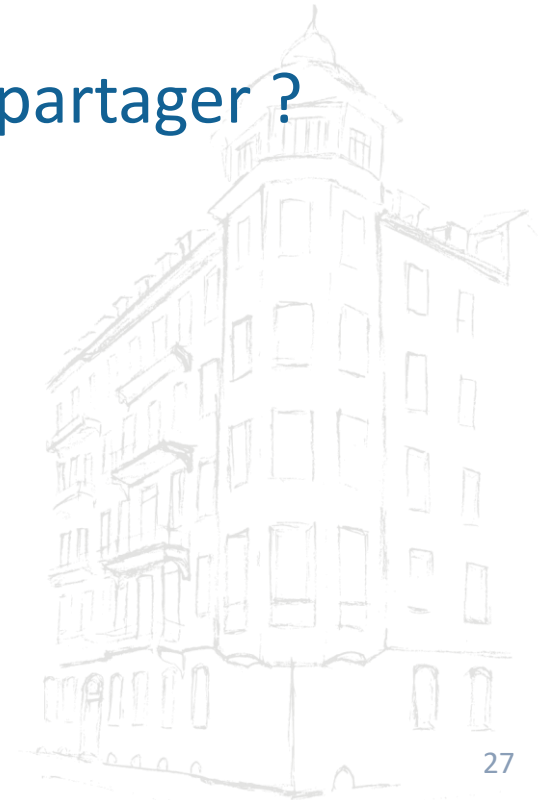
BÉNÉFICE NET FISCAL AU MOINS ÉGAL À 1% DU CA

Art. 5 loi 2024-107 et décret du 5
juillet 2024 (D. 2024-690)

→ Qui est concerné ?

→ Quand ?

→ Comment partager ?





QUI EST CONCERNE ?

→ Entreprises d'**au moins 11 salariés** :

- ▶ Qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation ;
- ▶ Qui **ne disposent pas** d'un des dispositifs de partage de la valeur au titre de l'exercice considéré ;
- ▶ Qui ont réalisé pendant **3 exercices consécutifs** un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires.

→ Effectif apprécié **selon les règles du code de la sécurité sociale** :

- ▶ Au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus
- ▶ Sur l'année civile précédente
- ▶ Exclusion du moratoire de 5 ans en cas de franchissement de seuil



QUAND ?

- **2025** si la condition tenant au bénéfice net fiscal est remplie sur les exercices 2022, 2023 et 2024
- A titre expérimental et pendant une durée de cinq ans



COMMENT PARTAGER ?

- Mise en place d'un régime de **participation** :
 - ▶ par adhésion à un accord de branche,
 - ▶ par application d'un régime de participation volontaire,
 - ▶ ou par application d'un régime de participation moins favorable ;
- Mise en place d'un régime **d'intéressement** ;
- **Abondement** à un plan d'épargne salariale ;
- Versement d'une **prime de partage de la valeur**.



LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Art. 1 loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 modifié par l'article 9 de la loi 2024-107 du 29 novembre 2023

Décrets du 29 juin 2024 (D. 2024-644) et du 5 juillet 2024 (D. 2024-690)

- Rappel du régime fiscal et social
- 2 PPV par année civile
- Décompte selon le code de la sécurité sociale
- Affectation de la PPV sur un PEE, PERO ou PERCO



RAPPEL DU RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE LA PPV

	Primes versées à partir de 2024	
	Entreprises < 50 salariés Et salaire < 3 SMIC	Entreprises > 50 salariés et/ou salaire > 3 SMIC
Cotisations sociales	EXONERE dans la limite de 3 000 ou 6 000 €	EXONERE dans la limite de 3 000 ou 6 000 €
CSG CRDS	EXONERE dans la limite de 3 000 ou 6 000 €	SOU MIS
Impôt sur le revenu	NON IMPOSABLE dans la limite de 3 000 ou 6 000 €	IMPOSABLE
Forfait social	NON SOUMIS	SOU MIS Entreprises de 250 salariés et plus



2 PPV PAR ANNÉE CIVILE

- Désormais possible d'attribuer 2 PPV au titre d'une seule et même année civile
- Ces primes peuvent être versées en une ou plusieurs fois, comme cela était déjà le cas



DÉCOMPTE SELON LE CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

→ Le seuil de 50 salariés apprécié **selon les règles du code de la sécurité sociale** :

- ▶ Au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus
- ▶ Sur l'année civile précédente
- ▶ Exclusion du moratoire de 5 ans en cas de franchissement de seuil



AFFECTATION DE LA PPV SUR UN PEE, PERO OU PERCO

- Pour chaque somme versée au titre de la PPV : une **fiche distincte du bulletin** de paie mentionne :
 - ▶ Le montant de la prime attribuée à l'intéressé
 - ▶ Les montants de CSG et CRDS retenus
 - ▶ La possibilité d'affectation de cette somme à la réalisation d'un plan d'épargne
 - ▶ Le délai pour demander l'affectation (minimum 15 jours)
 - ▶ Les délais de blocage des sommes et les cas de déblocage
- Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par **voie électronique**, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.
- Exonération d'impôt sur le revenu



AVANCES SUR PARTICIPATION OU INTÉRESSEMENT

Décrets du 29 juin 2024 (D. 2024-644) et du 5 juillet 2024 (D. 2024-690)

Art. L3348-1, D3348-1, D3348-2 et R3313-12 c. trav.

- Avec l'accord du salarié
- La fiche d'information lors du versement de l'avance
- Versement définitif et trop-perçu





AVEC L'ACCORD DU SALARIÉ

- **L'accord** d'intéressement ou de participation peut prévoir le versement d'avance
- Selon une périodicité qui ne peut être inférieure au **trimestre**
- L'accord doit **définir les modalités de recueil de l'accord** du salarié sur le versement d'avances.
 - ▶ A défaut de précisions sur le délai de réponse : 15 jours à compter de la réception de la LRAR ou remise contre récépissé informant le salarié de cette possibilité pour donner son accord
 - ▶ A défaut d'accord express du salarié, aucune avance ne peut lui être versée.



LA FICHE D'INFORMATION LORS DU VERSEMENT DE L'AVANCE

- Peut se faire, sauf opposition du salarié, par **voie électronique**, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.
- Mentions :
 - ▶ Le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de l'avance
 - ▶ La retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS
 - ▶ L'obligation et les modalités de **reversement en cas de trop-perçu**
 - ▶ L'impossibilité de débloquer le trop-perçu lorsqu'il a été affecté à un plan d'épargne salariale et la précision qu'il constitue alors un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations
 - ▶ Lorsque l'avance est investie sur un plan d'épargne, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles et les cas de déblocages anticipés
 - ▶ Les modalités d'affectation à un plan
 - ▶ L'accord du bénéficiaire sur le principe de l'avance.



VERSEMENT DÉFINITIF ET TROP-PERÇU

- La **fiche d'information** transmise au salarié lors du versement doit être complétée :
 - ▶ Le montant total des droits attribués au salarié au titre de l'exercice écoulé
 - ▶ Le cas échéant, le montant des sommes reçues au titre des avances
 - ▶ En cas de versement d'avances, le montant des droits attribué à l'intéressé restant à percevoir ou à reverser à l'employeur.
- Les **sommes trop perçues sont intégralement reversées**
 - ▶ Sous la forme d'une retenue sur salaire
 - ▶ En cas d'affectation à un plan d'épargne salariale :
 - Pas de déblocage.
 - Le trop-perçu constitue un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations.



CAS DE DÉBLOCAGE DU PEE

Décret du 5 juillet 2024 (D. 2024-690)

Art. R3324-22 c. trav.

→ 3 nouveaux cas





3 NOUVEAUX CAS

- Rénovation énergétique de la résidence principale
- Activité de proche aidant exercée par le bénéficiaire, son conjoint ou partenaire de PACS
- Acquisition d'un véhicule électrique ou à hydrogène



CONTRE-VISITE PATRONALE

Décret du 5 juillet 2024 (D. 2024-692)
Art. R1226-10 à R1226-12 c. trav.





OBLIGATION DU SALARIÉ

- **Le salarié communique** à l'employeur, dès le début de l'arrêt de travail ainsi qu'à l'occasion de tout changement :
- ▶ son **lieu** de repos s'il est différent de son domicile
 - ▶ et, s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention “ sortie libre ” les **horaires** auxquels la contre-visite peut s'effectuer.



DÉROULEMENT DE LA CONTRE-VISITE

- Médecin mandaté par l'employeur
- Il se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée.
- La contre-visite s'effectue à **tout moment** de l'arrêt de travail et, au choix du médecin :
 - ▶ soit au **domicile** du salarié ou au lieu communiqué par lui en application de l'article R. 1226-10, en s'y présentant, **sans qu'aucun délai de prévenance** ne soit exigé, en dehors des heures de sortie autorisées en application de l'article R. 323-11-1 du code de la sécurité sociale ou, s'il y a lieu, aux heures communiquées en application de l'article R. 1226-10 du présent code ;
 - ▶ soit au **cabinet du médecin**, sur convocation de celui-ci par tout moyen conférant date certaine à la convocation. Si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il en informe le médecin en précisant les raisons.



SUITES DES LA VISITE

- Au terme de sa mission **le médecin informe l'employeur** :
 - ▶ soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail
 - ▶ soit de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, tenant notamment à son refus de se présenter à la convocation ou à son absence lors de la visite à domicile
- **L'employeur transmet** sans délai cette information **au salarié**



IMPUTATION DU COUT DES ATMP DES INTERIMAIRES

Décret du 5 juillet 2024 (D. 2024-723)
Art. R242-6-1 CSS





NOUVELLES MODALITÉS DE RÉPARTITION

- Entreprises en **tarification mixte ou individuelle** :
 - ▶ Imputation du coût de l'ATMP, **quelle que soit l'incapacité** qui en résulte ;
 - ▶ Il est imputé au compte de l'établissement à hauteur de **la moitié** de son coût moyen ;
- Entreprises en **tarification collective** :
 - ▶ Imputation à hauteur de **la moitié du coût**
- Les nouvelles règles appliquées pour la détermination des **taux de l'année 2028**
(prise en compte le coût des ATMP survenus et inscrits au compte de l'entreprise au cours de années N-4 à N-2)



ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Communiqué de l'URSSAF du 30 juillet 2024





COMMUNIQUÉ DE L'URSSAF

- Les prestations servies aux salariés par le comité social et économique (CSE) et par l'employeur en l'absence de CSE, en lien avec les activités sociales et culturelles (ASC), sont **exonérées de cotisations et contributions sociales sous certaines conditions**.
- L'Urssaf admettait que le CSE puisse fixer une **condition d'ancienneté** pour l'attribution des prestations (**dans la limite de 6 mois**) sans que cela ne remette en cause l'exonération de cotisations et contributions sociales.
- Or, un arrêt de la Cour de cassation **interdit désormais** cette possibilité.
- **Vous avez jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement** de ces prestations et vous mettre en conformité.
- Si vous faites l'objet d'un contrôle et si une condition d'ancienneté est constatée pour le bénéfice des prestations du CSE, il vous sera demandé de vous mettre en conformité pour l'avenir.



REGLEMENT EUROPEEN SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Règlement 2024/1689 du 13 juin 2024





LE CADRE GÉNÉRAL

- Définition de l'IA
- Présentation du règlement





DÉFINITION DE L'IA

- Par opposition aux logiciels
- Caractéristique essentielle des systèmes d'IA : leur **capacité d'inférence**.
 - ▶ Cette capacité d'inférence concerne le **processus consistant à générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions**, qui peuvent influencer l'environnement physique ou virtuel, et la capacité des systèmes d'IA à inférer des modèles ou des algorithmes, ou les deux, à partir d'entrées ou de données.
 - ▶ Les techniques permettant l'inférence lors de la construction d'un système d'IA **comprennent des approches d'apprentissage automatique** qui apprennent à partir des données la manière d'atteindre certains objectifs, et des approches fondées sur la logique et les connaissances qui font des inférences à partir des connaissances encodées ou de la représentation symbolique de la tâche à résoudre. La capacité d'un système d'IA à faire des inférences va au-delà du traitement de données de base en ce qu'elle permet l'apprentissage, le raisonnement ou la modélisation.



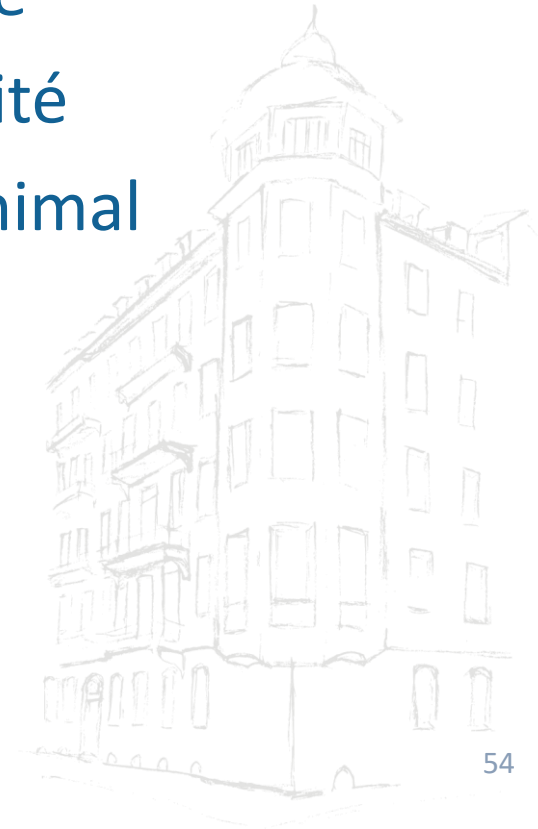
PRÉSENTATION DU RÈGLEMENT

- Cadre général d'application directe
- **S'ajoute aux règles** de droit du travail et au RGPD
- A venir :
 - ▶ Normes harmonisées au niveau européen
 - ▶ Définition d'une structure de gouvernance par chaque Etat membre
- Entrée en vigueur progressive :
 - ▶ 2 février 2025 pour les interdictions des systèmes d'IA présentant des risques inacceptables ;
 - ▶ 2 août 2025 pour les systèmes d'IA à usage général et la nomination des structures de gouvernance ;
 - ▶ 2 août 2026 pour une partie des systèmes d'IA à haut risque ;
 - ▶ 2 août 2027 pour l'autre partie des systèmes d'IA à haut risque.



APPROCHE FONDÉE SUR LES RISQUES

- Risque inacceptable
- Haut risque
- Risque limité
- Risque minimal





RISQUE INACCEPTABLE

- le RIA interdit un ensemble limité de pratiques contraires aux valeurs de l'Union européenne et aux droits fondamentaux.
- ▶ Exemples : la notation sociale, l'exploitation de la vulnérabilité des personnes, le recours à des techniques subliminales, l'utilisation par les services répressifs de l'identification biométrique à distance en temps réel dans des espaces accessibles au public, la police prédictive ciblant les individus, **reconnaissance des émotions sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement.**



HAUT RISQUE

→ 2 catégories :

- ▶ Systèmes d'IA qui sont un produit ou des composants d'un produit **déjà soumis à des normes particulières** de sécurité (exemples : jouet, voiture, santé, etc.)
- ▶ les systèmes d'IA qui sont **listés dans l'annexe III** du règlement : « *Emploi, gestion de la main-d'œuvre et accès à l'emploi indépendant* :
 - a) systèmes d'IA destinés à être utilisés **pour le recrutement** ou la sélection de personnes physiques, en particulier pour publier des offres d'emploi ciblées, analyser et filtrer les candidatures et évaluer les candidats;
 - b) systèmes d'IA destinés à être utilisés pour **prendre des décisions influant sur les conditions des relations professionnelles**, la promotion ou le licenciement dans le cadre de relations professionnelles contractuelles, pour attribuer des tâches sur la base du comportement individuel, de traits de personnalité ou de caractéristiques personnelles ou pour suivre et évaluer les performances et le comportement de personnes dans le cadre de telles relations »



HAUT RISQUE

- **Des obligations** pour les déployeurs et fournisseurs de systèmes d'IA : établissement d'un système de gestion des risques, élaboration de documentation technique, gouvernance des données, contrôle humain, etc.
- Concernant le **droit du travail**, le Règlement précise :
 - ▶ *« Il reste nécessaire de veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants soient informés du déploiement prévu de systèmes d'IA à haut risque sur le lieu de travail lorsque les conditions de cette obligation d'information ou **d'information et de consultation** figurant dans d'autres instruments juridiques ne sont pas remplies. »*



RISQUE LIMITÉ

- **Systemes destinés à interagir** avec des personnes physiques et modèles d'IA génératifs qui produisent des contenus de synthèse
 - ▶ Exemples : IA générative, recours à des chatbots ou à la génération de contenu artificiel
 - ▶ Obligation de **transparence** et information des utilisateurs.



RISQUE MINIMAL

→ Pour tous les autres systèmes d'IA, le RIA ne prévoit **pas d'obligation spécifique**



RC ET VICE DU CONSENTEMENT DE L'EMPLOYEUR

Cass. soc. 19 juin 2024, n° 23-10817





LE DOL DU SALARIÉ

« Selon l'article 1137 du code civil, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-287 du 20 avril 2018, constitue un **dol** la dissimulation intentionnelle par l'un des contractants d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie.

La cour d'appel a relevé que **l'employeur s'est déterminé au regard du seul souhait de reconversion professionnelle** dans le management invoqué par le salarié.

Par une interprétation souveraine, exclusive de dénaturation, de la portée des éléments de preuve produits, la cour d'appel a constaté que **le salarié avait volontairement dissimulé des éléments dont il connaissait le caractère déterminant** pour l'employeur afin d'obtenir le consentement de ce dernier à la rupture conventionnelle.

Elle a ainsi estimé, sans faire peser sur le salarié une obligation d'information contractuelle, ni porter atteinte à sa liberté d'entreprendre, que le consentement de l'employeur avait été vicié. »



PHILIPPOT
AVOCATS

TITRE DU CHAPITRE

FAUTE LOURDE

Cass. soc. 26 juin 2024, n°22-10.709





L'INTENTION DE NUIRE

- Un salarié chargé de recrutement a été licencié pour faute lourde. L'employeur lui reprochait :
 - ▶ D'avoir travaillé pour le compte d'une société tierce pour laquelle il procédait au recrutement de salariés dont les profils étaient très proches de ceux appelés à travailler pour son employeur
 - ▶ D'avoir présenté à la société tierce des candidatures initialement destinées à son employeur
 - ▶ D'avoir participé au débauchage de plusieurs salariés de son employeur ou tenté d'en débaucher d'autres
 - ▶ D'avoir dénigré son employeur
 - ▶ D'avoir utilisé des informations et le système d'information mis à sa disposition par son employeur au bénéfice de la société tierce
- La **cour d'appel** a considéré que celui-ci **poursuivait un objectif personnel**, qui ne caractérise pas une intention de nuire à l'employeur
- La Cour de cassation a jugé l'intention de nuire **caractérisée du fait même des agissements du salarié**



PHILIPPOT
AVOCATS



PHILIPPOT
AVOCAT

KEEP
CALM
AND
CALL YOUR
LAWYER

AARPI PHILIPPOT AVOCATS - Association d'avocats à responsabilité professionnelle individuelle inter-Barreaux
87 avenue des Vosges 67000 Strasbourg

Bureau de Strasbourg : 87 avenue des Vosges 67000 Strasbourg
Bureau de Mulhouse : 24 rue de Stalingrad 68100 Mulhouse

Contacts :

Olivier Philippot - o.philippot@philippotavocats.fr - 06 60 85 41 84
Anne Wolff - a.wolff@philippotavocats.fr - 06 67 99 38 25
Avocats au Barreau de Strasbourg

Bureau de Paris : 2 rue de Sèze 75009 Paris

Contact :

Laurent Trautmann - l.trautmann@philippotavocats.fr - 06 29 47 75 67
Avocat au Barreau de Paris

Siret n° 98282302300014 - n° de TVA intracommunautaire : FR45982823023

Site web et blog : philippotavocats.fr

Liste de diffusion privée : philippotavocats.fr/liste-diffusion-privee

Pré-audit gratuit : philippotavocats.fr/pre-audit-en-droit-social