

---

**Lettre d'information – 01.10.2024**  
**DROIT SOCIAL**

---

**Temps de lecture: 12 minutes**

---

**Actualités jurisprudentielles**



---

**Le non-respect du délai de prévenance n'empêche pas le salarié de prendre son congé parental d'éducation**

---

**Cass. soc., 18  
septembre 2024, n°  
23-18.021**

Pour mémoire, lors de la naissance ou de l'arrivée dans le foyer d'un enfant, tout salarié (père ou mère) disposant d'un an d'ancienneté (sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables) dans son entreprise peut solliciter un congé parental d'éducation qui lui permet d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle afin d'élever cet enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé parental d'éducation doit **informer son employeur du point de départ et de la durée** de la période concernée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Lorsqu'il débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins **1 mois** avant la fin de ce congé. Dans tout autre cas, l'employeur doit être informé **2 mois** au moins avant le début du congé.

Pour la Cour de cassation, si le salarié est soumis à **une obligation d'information préalable** de l'employeur, il n'a cependant pas besoin de l'autorisation de ce dernier pour prendre son congé parental d'éducation (*Cass. civ., 2e ch., 10 juillet 2014, n° 13-20372*).

Mais quelles sont les conséquences d'un non-respect des délais de prévenance ? L'employeur peut-il refuser le congé parental d'éducation pour ce motif ?

En l'espèce, un salarié sollicite un congé parental d'éducation 5 jours avant la date de début du congé souhaité, sans respecter le délai de prévenance légal. Le lendemain, l'employeur refuse son congé et lui adresse un document pour qu'il renouvelle sa demande en respectant cette fois le délai de prévenance. Un mois et demi après sa demande initiale, le salarié renouvelle donc sa demande et l'employeur lui accorde son congé.

C'est dans ce contexte que le salarié a saisi les juges d'une demande de dommages-intérêts pour violation du droit au respect de sa vie privée, exécution déloyale du contrat de travail et préjudice financier.

Dans sa décision, la Cour de cassation relève que le code du travail ne sanctionne pas l'inobservation de ces dispositions par une irrecevabilité de la demande confirmant ainsi une jurisprudence ancienne (*Cass. soc., 3 juin 1997, n° 95-42960*).

Par conséquent, l'employeur ne peut refuser la demande de congé du salarié au motif qu'elle a été présentée hors délai.

Cette décision est à rapprocher d'une précédente décision où le salarié n'avait pas respecté la forme légale d'information (LR/AR ou remise contre décharge). La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion d'affirmer que le respect de ce formalisme n'était pas une condition

d'ouverture de son droit (*Cass. soc., 12 mars 2002, n° 99-43501*).

Rappelons en outre que le fait de refuser un congé parental d'éducation à un salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier est puni par l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1.500 €).

**N.B** : au printemps 2024 l'exécutif avait annoncé sa volonté de supprimer le congé parental d'éducation pour le remplacer par un congé de naissance, d'une durée plus courte mais mieux rémunéré. La dissolution de l'Assemblée nationale a toutefois stoppé l'avancée de ce projet de réforme. Nous ignorons pour l'heure la position du nouveau Gouvernement à ce sujet.

---

### **A quelle date évaluer l'avantage soumis à cotisations en cas d'attribution gratuite d'actions exclue du régime de faveur ?**

---

**Cass. civ., 2ème  
chambre, 5 septembre  
2024, n°22-18.293**

Afin de fidéliser les talents par le biais d'une politique de rémunération attractive, les entreprises peuvent procéder à des attributions gratuites d'actions (communément appelées « AGA ») aux salariés et mandataires sociaux dans le cadre d'un régime social et fiscal de faveur, à condition que l'opération respecte bien les règles prévues par le code de commerce.

Par ailleurs et pour mémoire, l'attribution ne devient définitive qu'au terme de la période d'acquisition, c'est-à-dire que les bénéficiaires ne peuvent exercer l'ensemble des droits attachés aux actions qu'à la fin d'un certain délai, fixé par le plan d'attribution.

Parmi les avantages de ces management packages, rappelons que le gain résultant des AGA est notamment exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et donc des charges et taxes ayant la même assiette, l'employeur devant toutefois notifier à son organisme de recouvrement l'identité des salariés ou mandataires sociaux auxquels des actions ont été attribuées au cours de l'année civile précédente ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux.

Les conséquences du non-respect des conditions de l'exclusion d'assiette des cotisations peuvent être lourdes car l'employeur est alors tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale.

Mais dans l'éventualité d'un redressement, quel est le fait générateur des cotisations, les AGA étant d'abord

attribuées puis acquises dans un second temps ?

En l'espèce, une société contestait un redressement URSSAF (relatif à la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014) qui portait notamment sur les actions gratuites attribuées à ses salariés.

L'URSSAF avait ainsi réintégré dans l'assiette des cotisations la valeur des actions attribuées gratuitement, acquises définitivement par les salariés en 2012 à l'expiration du délai d'acquisition prévu par le plan d'attribution des actions.

La société soutenait de son côté que le fait générateur de l'assujettissement aux cotisations ne pouvait être que la cession des actions, et non leur acquisition. Aucune cession d'action n'étant intervenue en 2012, il ne pouvait pas y avoir de redressement au titre de cette année.

Selon la Cour, il résulte des dispositions du code de la sécurité sociale (à savoir l'article L. 242-1, al. 13 du Code de la sécurité sociale, dans sa version applicable au litige) que si les attributions gratuites d'actions ne sont pas effectuées conformément aux conditions requises, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale.

N.B : Bien que la rédaction de l'article L. 242-1 ait depuis évolué, le principe d'exonération ayant subsisté le même, la solution dégagée par la Cour de cassation demeure applicable.

Il résulte par ailleurs de la combinaison des articles L. 242-1, alinéa 1er, et R. 243-6 du code de la sécurité sociale (dans sa rédaction applicable à la date du litige), que le versement de la rémunération constitue le fait générateur des cotisations sociales.

La Cour de cassation en déduit que le fait générateur des cotisations sociales afférentes à l'avantage résultant d'AGA est l'attribution définitive de ces actions à leurs bénéficiaires au terme de la période d'acquisition.

En effet, selon la Cour, l'avantage réalisé par le salarié doit être évalué à la date à laquelle il devient pleinement propriétaire des actions en fonction de l'économie réalisée par le bénéficiaire.

La Cour de cassation valide donc le raisonnement suivi par l'URSSAF dans cette affaire.

L'article L 137-13 du code de la sécurité sociale pose très clairement le principe dégagé par la Cour de cassation qui jugeait ici de faits anciens.

**N.B** : La Cour de cassation admet par ailleurs dans ce même arrêt qu'une **option d'achat d'actions « à prix zéro »** s'analyse en une opération d'attribution gratuite d'actions pour vérifier si elle peut ouvrir droit à un régime de faveur.

---

### « Préjudice nécessaire ou automatique » : la Cour de cassation continue de préciser sa jurisprudence

---

**Cass. soc., 4  
septembre 2024, n°  
23-15.944**

On parle de « **préjudice automatique** » ou « **nécessaire** » lorsque la simple constatation d'un manquement permet à celui qui s'en prévaut d'obtenir réparation sans avoir à prouver l'existence d'un préjudice.

**Cass. soc., 4  
septembre 2024, n°  
22-16.129**

En droit du travail, une jurisprudence de 2016 semblait avoir sonné le glas de tels préjudices, la Cour de cassation indiquant en des termes très généraux que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond et qu'il appartient au salarié **de le prouver**, s'il souhaite être indemnisé (Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-28293).

**Cass. soc., 4  
septembre 2024, n°  
22-23.648**

Toutefois, la chambre sociale a peu à peu réintroduit quelques exceptions à ce principe :

**Cass. soc. 4 septembre  
2024, n° 22-20.917**

- **perte de façon injustifiée de son emploi** par le salarié (*Cass. soc. 13 septembre 2017 n°16-13.578*) ;
- absence de mise en place **d'institutions représentatives du personnel ou non-accomplissement des diligences nécessaires à leur mise en place**, dans le cadre d'une **procédure de licenciement économique** (*Cass. soc. 17 octobre 2018 no 17-14.392*) ;
- **dépassement de la durée maximale quotidienne** (*Cass. soc. 11 mai 2023 n°21-22.281*) ou **hebdomadaire de travail** (*Cass. soc. 26 janvier 2022 n°20-21.636 ; Cass. soc. 27 septembre 2023 n°21-24.782*) ;
- non-respect du **repos journalier** entre deux services prévu conventionnellement (*Cass. soc. 7 février 2024 n°21-22.809*).

Début septembre, la Cour a poursuivi ce travail en dégageant de nouvelles dérogations au principe. Dans les

affaires commentées, des salariés avaient saisi le Conseil de prud'hommes **afin d'obtenir réparation à la suite de manquements de leurs employeurs** :

- manquement à **l'obligation de suspendre toute prestation de travail pendant le congé de maternité ou un arrêt maladie** ;
- non-respect du **temps de pause quotidien** ;
- manquement de l'employeur à ses **obligations en matière de suivi médical et de visite de reprise** à la suite d'un congé de maternité ou d'une décision de classement en invalidité de 2ème catégorie ;
- **défaut de remise de plusieurs documents** relatifs à l'exposition à l'amiante ainsi qu'à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Intégralement déboutés par les juges du fond, qui bien que constatant la réalité des manquements, avaient rejeté les demandes d'indemnisation dès lors que les salariés **ne démontraient pas l'existence d'un préjudice**, les salariés se pourvoient en cassation, estimant qu'ils n'avaient pas à démontrer l'existence d'un préjudice pour obtenir réparation, puisque ces manquements leur causaient « **nécessairement un préjudice** ».

La Cour de cassation valide finalement ce raisonnement pour certaines demandes. Ainsi, pour la Cour de cassation, cause nécessairement un préjudice aux salariés, les manquements suivants :

- **le manquement à l'obligation de suspendre toute prestation de travail pendant le congé de maternité** :

Dans son pourvoi, la salariée estimait que ce manquement lui ouvrait droit à réparation sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice, puisqu'il constituait une atteinte au **droit fondamental à la protection de sa santé et de sa sécurité pendant le congé de maternité, garanti par le droit européen** (article 8 de la directive n° 92/85/CEE du 19 octobre 1992), argument accueilli favorablement par la Cour de cassation.

- **le manquement à l'obligation de suspendre toute prestation de travail pendant l'arrêt maladie** :

La Cour de cassation se base ici sur les **textes légaux relatifs à l'obligation de sécurité de l'employeur**,

**interprétés à la lumière des articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989** concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, qui imposent à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, et dont ces dispositions légales doivent permettre d'assurer l'effectivité.

- **le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien :**

Dans son pourvoi, la salariée soutenait que ce manquement de son employeur lui ouvrait droit à réparation sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice, puisqu'il l'avait ainsi privée d'une période de repos minimale nécessaire pour assurer la **protection de sa sécurité et de sa santé**, prévue par **les textes légaux et, notamment, l'article 4 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003** concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui prévoit que tout travailleur doit bénéficier d'un temps de pause lorsque son temps de travail journalier est supérieur à 6 heures, argument validé par la Cour de cassation.

En revanche, **l'exigence de preuve est maintenue** dans certains cas et le salarié doit justifier d'un préjudice pour obtenir réparation du manquement de l'employeur à :

- **ses obligations en matière de suivi médical en matière de :**

- visite de reprise après un congé de maternité ;
- visite médicale de reprise après un classement en invalidité de 2e catégorie, à la suite d'un accident du travail.

Les salariées reprochaient aux juges du fond de les avoir déboutées de leurs demandes de dommages et intérêts au motif qu'elles ne justifiaient pas d'un préjudice. Pour elles, ces manquements de leurs employeurs leur causaient nécessairement préjudice puisqu'ils portaient atteinte à leur droit fondamental à la sécurité et à la sécurité, garanti, notamment, par la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989.

Mais la Cour de cassation confirme ici la décision des juges du fond.

Elle relève notamment que les dispositions de l'article 14 de la directive 89/391/CE renvoient, pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs, à

l'adoption de mesures complémentaires définies par la législation ou la pratique nationales.

Elle en déduit que ces dispositions « **ne confèrent pas au salarié de droits subjectifs, clairs, précis et inconditionnels en matière de suivi médical** », qui pourraient lui permettre d'échapper à la démonstration d'un préjudice.

**Dès lors, les salariées devaient démontrer l'existence d'un préjudice pour être indemnisées.**

- **son obligation d'information du salarié exposé à l'amiante ou à d'autres agents cancérigènes :**

S'agissant ainsi de ce manquement de l'employeur à ses obligations d'information des travailleurs à certaines substances, la Haute Juridiction maintient le principe de droit commun selon lequel l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

**N.B** : Selon les rapports de la conseillère référendaire et les avis de l'avocate générale, la reconnaissance d'un « préjudice automatique » par la chambre sociale de la Cour de cassation intervient désormais « dans un nombre très restreint d'hypothèses » :

- lorsque la réparation du préjudice est prévue par une **disposition légale** ;
- ou lorsqu'une disposition européenne ou internationale applicable en droit interne « **exige une sanction en cas de manquement à une obligation ou violation des droits qu'elle protège** » : dans ce cas, « **il incombe aux juges nationaux, liés par cette exigence, d'assurer son effectivité au besoin en allouant des dommages et intérêts** ». Toutefois, la disposition en cause doit être « **suffisamment claire, précise et inconditionnelle pour créer des droits subjectifs** » au profit des salariés, dont ils peuvent se prévaloir.

Une grille de lecture qui ouvre la porte à la reconnaissance d'autres préjudices automatiques en donnant aux juges du fond une méthodologie claire et laisse supposer une mobilisation toujours plus importante du droit européen devant les juridictions prud'homales.



Les éléments de preuve issus d'une clé USB personnelle d'un salarié et obtenus hors sa présence, sont recevables devant un juge dès lors qu'il est établi que :

- ces éléments sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur ;
- l'atteinte à la vie privée du salarié est strictement proportionnée au but poursuivi.

Cette décision est une nouvelle application du principe dégagé par l'Assemblée plénière dans sa décision du 20 décembre 2023 et aux termes de laquelle elle a reconnu que le juge civil est désormais en droit de tenir compte, sous certaines conditions, d'éléments de preuve obtenus de manière déloyale ou illicite (Cass. Ass. plen., 20 décembre 2023, n°20-20.648).

En pratique, le juge doit procéder à deux contrôles :

1. Contrôle de nécessité :

- La preuve doit être déterminante et pertinente ;
- Les autres moyens de preuve doivent être insuffisants.

2. Contrôle de proportionnalité : Pour démontrer que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi, il est nécessaire de justifier que la pièce produite poursuit un but légitime et qu'elle n'excède pas ce qui est nécessaire pour permettre à la partie de prouver la matérialité du fait qu'elle allègue.

En l'espèce, un employeur licencie une salariée pour faute grave lui reprochant :

- de s'être connectée sur l'ordinateur de la dirigeante de l'entreprise et celui de sa collègue sans autorisation et au moyen de clés USB personnelles ;
- d'avoir, dans ce cadre, récupéré des données particulièrement sensibles auxquelles elle n'était pas censée avoir accès, faisant prendre un risque majeur à l'entreprise de voir ces données « se retrouver dans la nature » sur des clés USB personnelles non sécurisées, anéantissant ainsi tous les efforts consentis par l'entreprise pour protéger ces données.

La salariée engage un recours en contestation de son licenciement estimant notamment :

- que l'employeur avait eu connaissance des faits reprochés en s'emparant de clés USB personnelles non connectées à un ordinateur professionnel et alors qu'elle n'était pas présente ;
- qu'il s'agissait d'une atteinte à sa vie privée ;
- que les éléments de preuves permettant de justifier des faits reprochés dans le cadre du licenciement avaient donc été obtenus de manière illicite et étaient irrecevables.

La Cour d'appel de Lyon déboute la salariée et juge que le licenciement est justifié.

Pour la Cour d'appel, les preuves communiquées par l'employeur étaient recevables puisque ce dernier :

- a agi dans le seul but de préserver la confidentialité de ses affaires ;
- avait des raisons concrètes justifiant le contrôle effectué sur les clés USB compte tenu du comportement de la salariée qui, selon le témoignage de deux de ses collègues, avait quelques semaines auparavant travaillé sur le poste informatique d'une collègue absente et imprimé de nombreux documents qu'elle avait ensuite rangés dans un sac plastique placé soit au pied de son bureau soit dans une armoire métallique fermée ;
- produisait des données strictement professionnelles reproduites dans une clé unique après un tri opéré par un expert mandaté à cet effet et en présence d'un huissier de justice, les fichiers à caractère personnel n'ayant pas été ouverts par l'expert et ayant été supprimés de la copie transmise à l'employeur, selon procès-verbal de constat dressé par l'huissier.

La salariée se pourvoit en cassation mais sans succès puisque la Cour de cassation approuve le raisonnement de la Cour d'appel.

Pour la Cour de cassation :

a) Il résulte de l'article L. 1121-1 du code du travail que l'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié ;

b) Pour autant, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats.

Pour déterminer si la preuve est recevable ou non, le juge doit procéder aux deux contrôles susvisés.

c) En l'espèce, la Cour d'appel a procédé à ces contrôles et a déduit à juste titre que les pièces relatives au contenu des clés USB litigieuses étaient recevables dès lors que la production du listing de fichiers tiré de l'exploitation des clés USB était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée de la salariée était strictement proportionnée au but poursuivi.

**Décision du Défenseur  
des droits n°2024-105  
du 11 juillet 2024**

Dans le cadre d'une décision du 11 juillet 2024, le Défenseur des droits apporte d'importantes précisions sur les règles à respecter au cours d'une enquête interne faisant suite à un signalement de harcèlement sexuel.

En l'espèce, une salariée est engagée en qualité de juriste au sein de la direction d'une entreprise.

En parallèle, elle exerce des fonctions syndicales en qualité de juriste au sein d'un syndicat.

Courant 2021, elle dénonce auprès de son employeur des faits qu'elle estime constitutifs de harcèlement sexuel de la part du trésorier du syndicat.

La salariée soutient que ce collègue :

- aurait tenu à son égard des propos à caractère sexuel ;
- l'aurait agressée sexuellement fin juillet 2019 dans le local courrier mis à disposition du syndicat ; ce fait lui ayant été rappelé par une collègue à laquelle elle s'était confiée alors qu'elle avait ensuite été victime « d'amnésie traumatique ».

A la suite de ce signalement, l'employeur déclenche une enquête interne qu'il confie à la direction de l'éthique de l'entreprise ainsi qu'à une psychologue experte agréée auprès de la Cour d'appel de Versailles et au cours de laquelle sept personnes sont auditionnées.

Au terme de cette enquête, l'employeur estime que :

- la salariée n'apporte pas la preuve de l'existence d'une situation de harcèlement sexuel ;
- les deux salariés ne doivent néanmoins plus être en contact.

La salariée saisit le Défenseur des droits considérant que les agissements subis étaient bel et bien constitutifs de harcèlement sexuel.

A la suite de son enquête, le Défenseur des droits estime que l'entreprise n'a pas respecté les règles applicables en matière d'enquête interne pour l'ensemble des motifs suivants :

1. Le Défenseur des droits considère que l'entreprise a inversé la charge de la preuve en retenant que c'était à la salariée de démontrer qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel.

Le Défenseur des droits rappelle que la charge de la preuve est aménagée et partagée en matière de harcèlement (L. 1154-1 du code du travail) :

- le salarié est seulement tenu de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence de harcèlement ;
- puis, au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement ;
- enfin, le juge forme sa conviction au regard des divers éléments présents au dossier.

Le Défenseur des droits indique qu'en l'espèce :

- la salariée avait fourni plusieurs éléments laissant supposer l'existence de harcèlement : mails, SMS, attestations de collègues, etc. ;
- le salarié accusé de harcèlement niait l'agression sexuelle mais reconnaissait ses propos à connotation sexuelle ;
- d'autres salariés témoignaient de tels propos.

Le Défenseur des droits en conclut que l'employeur n'a pas respecté le principe d'aménagement de la charge de la preuve en refusant de considérer que la salariée apportait des éléments de fait laissant supposer l'existence de harcèlement.

2. Le Défenseur des droits considère que l'enquête n'est également pas cohérente puisqu'elle conclut à :

- l'absence de harcèlement alors même que les comptes rendus d'audition apportent des éléments totalement inverses ;
- la nécessité que les deux salariés ne soient plus en contact alors même que le harcèlement n'est pas retenu.

3. Le Défenseur des droits reproche à l'employeur de ne pas avoir entendu tous les témoins potentiels et notamment ceux cités par la salariée tout comme ceux ayant pu assister à certains événements.

Pour le Défenseur des droits : « *dès lors qu'une audition est indispensable à la manifestation de la vérité et sans qu'il ne soit nécessaire que la victime l'ait demandée explicitement, l'employeur doit veiller à ce que l'enquêteur y ait procédé, l'enquête devant être effectuée loyalement* ».

4. Le Défenseur des droits estime que la durée de l'enquête a été excessive dès lors qu'elle a été déclenchée en mai 2021 avec des auditions menées en juin 2021 mais une restitution des conclusions en février 2022.

5. Le Défenseur des droits reproche à l'entreprise une restitution orale des conclusions de l'enquête au cours d'une réunion en présence de plusieurs personnes.

Pour le Défenseur des droits : « *il aurait pu être préférable dans la lignée des règles de confidentialité internes à*

*[l'entreprise] de communiquer avec [la salariée] avant toute autre personne ».*

Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- constate que la salariée a subi des agissements de harcèlement sexuel et de harcèlement d'ambiance au cours de son emploi ;
- constate que l'enquête ne respecte pas l'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article L. 1154-1 du code du travail ;
- constate que l'employeur a manqué à son obligation de sanction issue de l'article L. 1153-6 du code du travail ;
- constate que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité à l'égard de la salariée ;
- recommande à l'employeur de se rapprocher de la salariée afin de procéder à juste réparation de son préjudice ;
- recommande à l'employeur de modifier ses pratiques d'enquête ;
- demande qu'il lui soit rendu compte des suites données à ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente.

Pour mémoire, les modalités de fixation et de déroulement d'une enquête interne ne sont prévues par aucun cadre légal. Les éclairages apportés par le Défenseur des droits permettent donc d'aiguiller certaines pratiques. Il sera néanmoins rappelé que bien qu'il dispose de certains moyens d'action (investigation, formulation de recommandations, demande de sanctions, présentation d'observations devant les juridictions), le Défenseur des droits n'est pas investi d'un pouvoir de coercition ou de sanction.

---

## **Annonces et publications**



---

## Bulletin officiel de la sécurité sociale

---

### **Apprentis et stagiaires : nouvelles rubriques**

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a intégré depuis juin 2024 deux nouvelles rubriques relatives au régime social des sommes versées aux apprentis et aux stagiaires.

Le contenu de ces rubriques a été légèrement amendé début septembre 2024 à la suite de la consultation publique qui s'est clôturée le 12 juillet 2024.

Pour mémoire, le contenu de ces rubriques est opposable à l'Administration depuis le 1er septembre 2024.

---

## Questions/Réponses du Ministère du travail et de l'emploi

---

### **Suivi médical des salariés**

Le Ministère du travail et de l'emploi a publié une liste de 31 Questions/Réponses relatives au suivi de l'état de santé des salariés sur son site internet le 17 septembre dernier.

Ce Questions/Réponses est construit autour de 5 rubriques :

1. Compétences de certains professionnels de santé au travail intervenant au sein du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ;
2. Visites d'information et de prévention ;
3. Spécificités du suivi individuel renforcé ;

4. Visites de reprise, de pré-reprise, à la demande de l'employeur ou du médecin du travail ;

5. Déclaration d'inaptitude.

Le Ministère du travail et de l'emploi précise que des arrêtés sont attendus dans les prochaines semaines sur plusieurs sujets.

Ce Questions/Réponses est à retrouver en cliquant sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-le-suivi-de-letat-de-sante-des-salaries>

---

## Ministère du travail et de l'emploi

---

### **Astrid Panosyan-Bouvet nommée nouvelle Ministre du travail et de l'emploi**

A la suite de la publication le 21 septembre 2024 du décret annonçant la composition du Gouvernement de Michel Barnier, Astrid Panosyan-Bouvet a été nommée Ministre du travail et de l'emploi.

Elle succède à Catherine Vautrin.

Astrid Panosyan-Bouvet, 53 ans, a été députée Ensemble pour la République dans la 4ème circonscription de Paris de juin 2022 à juin 2024. Elle a également occupé différents postes de direction dans des entreprises de taille majeure dans le secteur des assurances (Axa, Groupama) et de l'immobilier (Unibail).

Elle s'était exprimée en avril 2024 contre le projet de réforme de l'assurance-chômage.

---

## URSSAF

---

### **Aides pour les entreprises touchées par les intempéries**

A la suite des intempéries survenues dans les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes et Alpes-Maritimes, l'URSSAF a annoncé :

- qu'il serait fait « preuve de compréhension » face à un retard de déclaration si l'employeur est, de ce fait, dans l'impossibilité temporaire de réaliser ses déclarations ;
- que les employeurs pouvaient demander un délai de paiement de leurs cotisations et que les pénalités et majorations de retard dues dans ce cadre feront l'objet d'une remise d'office.

---

## Contact

**Frédérique Cassereau**  
Avocate associée – Droit social  
cassereau@hocheavocats.com

**Anaël André**  
Avocat – Droit social  
andre@hocheavocats.com

**Soazig Préteseille**

Avocate associée – Droit social  
preteseille@hocheavocats.com

**Myrtille Dubois-Carmine**

Avocate Counsel – Droit social  
duboiscarmine@hocheavocats.com

**Laura Bocaert**

Avocate – Droit social  
bocaert@hocheavocats.com

**Thibault Minjolle**

Avocat – Droit social  
minjolle@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)