

## DONNER LE CHOIX ENTRE UN LICENCIEMENT ET UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE : VICE DU CONSENTEMENT

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail à l'amiable qui permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail.

La conclusion d'une rupture conventionnelle ne doit pas être conclue dans un contexte conflictuel. En effet, le salarié comme l'employeur ne doivent pas être soumis à une pression ou une contrainte pouvant vicier leur consentement.

La Cour de cassation apporte des précisions dans un arrêté du 15 novembre 2023. Dans cette affaire, l'employeur demande à un salarié qui refuse de porter ses équipements de sécurité de **choisir entre un licenciement pour faute grave ou lourde et une rupture conventionnelle**.

Après avoir signé la convention de rupture, sans faire ensuite usage de son droit de rétractation, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en annulation de cette rupture conventionnelle.

**Selon la Cour de cassation, demander à un salarié qui a commis une faute grave de choisir entre un licenciement et une rupture conventionnelle ne constitue pas une pression.**



La mise à pied à titre conservatoire et une convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave caractérise une pression viciant le consentement du salarié, contraint de signer la rupture conventionnelle proposée (cass. soc. 16 septembre 2015).

Dans l'affaire du 16 septembre 2015, le vice de consentement est caractérisé par la pression qui découle de la mise à pied et la convocation à l'entretien préalable. À l'inverse, dans l'affaire du 15 novembre 2023, l'employeur n'avait commencé aucune démarche disciplinaire.

Sources juridiques :

- Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 22-16957 D
- Cass. soc. 16 septembre 2015, n° 14-13830, BC V n° 162



## LE CONGÉ PATERNITÉ

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit social. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif. Aucune ancienneté n'est exigée dans l'entreprise pour que le salarié puisse en profiter.

<b>Personnes bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le père de l'enfant</li> <li>• Le conjoint, partenaire pacsé, concubin de la mère si elle vit en couple avec une personne qui n'est pas le père de l'enfant</li> <li>• La partenaire homosexuelle</li> </ul>
<b>Durée maximum</b>	<p>25 jours (32 jours en cas de naissance multiple) en 2 périodes distinctes :</p> <p><b>1<sup>ère</sup> période :</b></p> <p>Obligation de cesser son activité pendant 7 jours dès la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 jours de congé de naissance rémunérés par l'employeur,</li> <li>• 4 jours de congé paternité.</li> </ul> <p><b>2<sup>nd</sup>e période :</b></p> <p>Le congé paternité peut être fractionné en 2 fois (5 jours minimum) dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.</p>
<b>Particularités</b>	<p>Si le salarié est en congés payés ou familiaux, les 7 jours sont pris à la fin des CP.</p> <p>Le salarié est dans l'obligation d'interrompre son arrêt de travail maladie afin de prétendre à son congé paternité.</p>

L'attestation sur l'honneur précisant les dates du congé paternité doit être effectuée par le salarié et adresser à la MSA un mois avant la date présumée d'accouchement. Vous pouvez retrouver cette attestation sur le site de la MSA : [Attestation+congé+paternité.pdf \(msa.fr\)](#).

A la naissance, le salarié doit faire parvenir le plus rapidement possible la pièce d'Etat Civil de l'enfant et confirmer les dates de congés (si différentes de celles portées dans l'attestation).

**A noter :** la subrogation (maintien de salaire de la part de l'employeur), permet de faciliter la gestion administrative du salarié (transmission des dates de congé, pièces d'Etat Civil).

Source :

- [msa.fr-Particulier-Santé-Maternité, paternité, adoption - Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)



santé  
famille  
retraite  
services

## PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La prime de partage de la valeur (PPV), anciennement appelée prime Macron ou prime de pouvoir d'achat, est un dispositif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime. Il s'agit d'un **dispositif facultatif et pérenne** que les entreprises peuvent mettre en place chaque année.

La PPV peut être versée par tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle est exonérée de toutes cotisations sociales dans la limite de 3 000 euros ou 6 000 euros par an et par bénéficiaire, selon la situation de l'entreprise.

La prime de partage de la valeur est reconduite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 avec trois nouveautés :

- **1<sup>ère</sup> nouveauté** : La PPV pourra être versée en deux fois par année civile. Auparavant, l'employeur pouvait attribuer une PPV versée en plusieurs fois (dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile). Désormais, l'employeur peut attribuer deux primes PPV, avec la possibilité de les verser en plusieurs fois. *Par exemple* : l'employeur rédige une DUE\* le 30 janvier 2024 pour l'attribution d'une prime de 1 500 euros, qui sera versée sur les 2 premiers trimestres 2024. Au 3<sup>ème</sup> trimestre, le chiffre d'affaires de l'exploitation permet à l'employeur d'attribuer une 2<sup>ème</sup> PPV. L'employeur rédige alors une DUE en 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour l'attribution d'une prime de 1 500 euros, qui sera versée sur les 2 derniers trimestres 2024.

- **2<sup>ème</sup> nouveauté** : Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le régime d'exonération de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les PPV versées aux salariés ayant perçu moins de 3 SMIC, sera maintenu du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026.
- **3<sup>ème</sup> nouveauté** : Les salariés pourront choisir d'affecter leur PPV sur un plan d'épargne retraite d'entreprise pour bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu (pour les entreprises de plus de 50 salariés).

\* *DUE* : *Décision Unilatérale de l'Employeur*

Sources juridiques :

- LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (1)
- LOI n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (1)

### PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



Bulletin d'informations  
Afocg n° 167