



CHAIX AVOCAT

L'expertise accessible en droit du travail

NOVEMBRE 2022

FLASH'ACTU N°11

Actualité Sociale Mensuelle

ACTUALITES LEGALES ET REGLEMENTAIRES

Activité partielle

COVID 19

Fin du régime de faveur mis en place pour l'indemnité d'activité partielle en complément des indemnités légales à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les indemnités complémentaires aux indemnités d'activité partielle seront assujetties et déclarées comme des revenus d'activité :

- Taux de 9,70% au titre de la CSG/CRDS ;
- Soumises aux cotisations sociales dès le 1^{er} euro. (*Communiqué publié au BOSS le 28 novembre 2022*).

Exécution du contrat

Dossier médical

Le dossier médical en santé au travail doit être constitué sous format numérique sécurisé par le Service de santé au travail conformément au RGPD, avec l'obligation de mentionner plusieurs informations, et pièces.

Le dossier médical est conservé pendant 40 ans à compter de la date de la dernière visite ou du dernier examen, ou dans la limite de 10 ans à compter du décès du titulaire du dossier.

Le travailleur peut demander la copie de son dossier sous format papier ou dématérialisé, et exercer ses droits de rectification, d'effacement et de limitation conformément au RGPD

(*Décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022*).

Paie

Indemnité inflation

Depuis le 25 mars 2022, les personnes qui n'avaient pas encore reçu l'indemnité inflation pouvaient en faire la demande via un téléservice « Mes Droits Sociaux ».

Ce téléservice est fermé depuis le 1^{er} décembre 2022. Les personnes éligibles au dispositif qui n'auraient pas encore réclamé l'indemnité doivent désormais s'adresser directement à leur employeur ou aux organismes chargés de son versement. Ces derniers leur verseront l'indemnité selon les règles qui leur sont applicables (*Décret n°2022-1490 du 30 novembre 2022*).

Heures supplémentaires

Le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 à 250 salariés est de 0,50 € par heure supplémentaire.

Il est applicable au titre des heures supplémentaires réalisées à compter du 1^{er} octobre 2022 (*Décret n°2022-1506 du 1^{er} décembre 2022*).

Bonus/Malus Chômage

Les taux de séparation médians par secteur sont modifiés à compter du 1^{er} décembre 2022, pour calculer la modulation des contributions patronales des employeurs des 7 secteurs concernés (*Arrêté du 17 novembre 2022*).

DATES ET CHIFFRES CLES

3.666 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) à compter du 1^{er} janvier 2023.

43.992 €

Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) à compter du 1^{er} janvier 2023.

11 décembre 2022

Dernier délai d'adhésion pour les employeurs au compte AT/MP, sous peine de pénalité

16 décembre 2022

A compter de cette date, **versement obligatoire** de la **rémunération sur un compte bancaire** ou postal du **salarié** (soit en tant que titulaire, soit en tant que co-titulaire).

Impossible de mandater un tiers.



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue des suifon - 69003 LYON

www.chaixavocat.com

06 24 75 54 65

tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024



CHAIX AVOCAT

L'expertise **accessible** en droit du travail

NOVEMBRE 2022

FLASH'ACTU N°11

Actualité Sociale Mensuelle

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Formation du contrat

CDD

Le délai de prescription de l'action en requalification d'un CDD de remplacement pour défaut de mention du nom et de la qualification professionnelle dans le contrat court à compter de la date de conclusion du contrat (Cass. Soc., 23 novembre 2022, n°21-13.059).

Exécution du contrat

Discrimination

L'interdiction faite à un salarié de porter une **coiffure**, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérise une **discrimination** directement fondée sur **l'apparence physique** en lien avec le **sexe**.

La perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes (Cass. Soc., 23 novembre 2022, n°21-14.060).

Harcèlement

Le juge du fond peut débouter une salariée de sa demande au titre d'un harcèlement sexuel dès lors qu'elle constate que le dirigeant de la société a émis une remarque inappropriée sur son physique et retenu que, si de tels propos n'étaient pas admissibles, ils ne faisaient pas ressortir chez leur auteur la volonté d'obtenir des faveurs de

nature sexuelle. (Cass. Soc., 23 novembre 2022, n°21-18.726).

Modification du contrat

Si le salarié a tacitement accepté la modification de son contrat de travail pour motif économique, il ne peut invoquer la nullité de cette mesure, même si le PSE au sein de l'entreprise est par la suite annulé (Cass. Soc., 23 novembre 2022, n°21-16.162).

Durée du travail

Forfait jours

L'employeur a l'obligation de mettre en place les mécanismes permettant de veiller au respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire des salariés en forfait jours. A défaut, la convention de forfait-jours est jugée nulle, et le salarié peut solliciter un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires. (Cass. Soc., 9 novembre 2022, n°21-13.389).

Salariés itinérants

Un salarié qui, lors de ses temps de **déplacement entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients**, devait **rester à disposition** via un son téléphone portable professionnel et un kit main libre pour fixer des rendez-vous, répondre à ses interlocuteurs, et exercer ses fonctions **se conforme aux directives** de son employeur **sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles**.

Ce temps de déplacement doit donc être considéré comme du **temps de travail effectif**, et rémunéré comme tel (Cass. Soc., 23 novembre 2022, n°20-21.924).

Rupture du contrat

Licenciement et liberté d'expression

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié Directeur pour avoir refusé de participer aux valeurs « *fun and pro* » et à la « *culture de l'apéro* » prônées par son entreprise est une violation de sa liberté d'expression, et est donc considéré comme nul. (Cass. Soc., 9 novembre 2022, n°21-15.208).

Licenciement et inaptitude

L'employeur n'a pas à consulter le CSE si l'avis d'inaptitude dispense l'employeur de rechercher un reclassement (Cass. Soc., 16 novembre 2022, n°21-17.255).

Licenciement et situation irrégulière d'un étranger

Le licenciement d'un salarié étranger du fait de sa situation irrégulière n'est pas un licenciement disciplinaire, mais bien un motif de rupture distinct, excluant les dispositions du licenciement et l'allocation de dommages et intérêts.

Le licenciement pour faute grave énoncé en ce sens est donc sans cause réelle et sérieuse. (Cass. Soc., 23 novembre 2022, n°21-12.125).

Représentant du personnel

Conseiller du salarié

Le Conseiller du salarié qui veut se faire rémunérer ses heures pendant lesquelles il a assisté des salariés pendant ses heures de travail doit



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue des suiphon - 69003 LYON

www.chaixavocat.com

06 24 75 54 65

tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024



CHAIX AVOCAT

L'expertise **accessible** en droit du travail

NOVEMBRE 2022

FLASH'ACTU N°11

Actualité Sociale Mensuelle

emettre à son employeur les **attestations** correspondantes des salariés bénéficiaires de l'assistance (Cass. Soc., 23 novembre 2022, n°21-18.814).

Heures de délégation

Les heures passées en réunion avec l'employeur à la suite du déclenchement par les membres du CSE de leur droit d'alerte ne constituent pas un temps de travail effectif et sont déduites de leur crédit d'heures (Cass. Soc., 9 novembre 2022 n°21-16.230).

Elections partielles

Le syndicat qui dépose une liste de candidats en vue des élections partielles doit respecter la **proportion femmes-hommes fixée par le protocole préélectoral des élections initiales** (Cass. Soc., 9 novembre 2022 n°21-60.183).



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue des siphons - 69003 LYON

www.chaixavocat.com

06 24 75 54 65

tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024