



CHAIX AVOCAT

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

JANVIER & FEVRIER 2023

FLASH'ACTU N°13

Actualité Sociale Mensuelle

ACTUALITES LEGALES ET REGLEMENTAIRES

Exécution du contrat

Formation

Pour rappel, une loi du 3 juillet 2020 a mis en place **l'obligation de proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, une formation de sensibilisation sur les gestes de premiers secours.**

La liste des personnes autorisées à dispenser cette sensibilisation vient de paraître par Arrêté.

Ce sont les formateurs, associations, organismes et professionnels qui peuvent aussi faire des formations « *aux gestes qui sauvent* » (Arrêté du 7 septembre 2022 paru le 22 janvier 2023).

Paie

Bulletin de paie

Un Arrêté rend obligatoire la mention du « **montant net social** » sur le bulletin de salaire, qui est le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires, et excluant notamment le remboursement de frais professionnels.

Il se substituera au « **montant net versé** » à compter du **1^{er} juillet 2023**.

De même, un nouveau modèle de structure du bulletin de paie est prévu, avec une date d'effet obligatoire à compter du **1^{er} janvier 2025** (Arrêté du 31 janvier 2023).

Partage de la valeur

Un Accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise a été mis en place.

Est notamment prévue l'obligation pour les **entreprises de 11 à 50 salariés** ayant réalisé un **bénéfice net fiscal de 1% pendant 3 ans d'instaurer un dispositif d'épargne salarial.**

De même, les **entreprises de 50 salariés et plus** devront ouvrir une **négociation** sur les modalités de prise en compte dans les **dispositifs de partage de la valeur les résultats exceptionnels réalisés en France.**

Son **entrée en vigueur est conditionnée à son extension et à sa transposition** législative et réglementaire (ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise).

Epargne salariale

Un décret précise la **mise en œuvre de la procédure dématérialisée** de rédaction d'accords ou décisions d'intéressement **permettant de sécuriser dès leur dépôt les exonérations sociales et fiscales.**

Lorsque l'accord a été entièrement et exclusivement rédigé au moyen de la procédure dématérialisée sur le site de l'URSSAF, il bénéficie d'un code d'identification au moment de son téléchargement.

L'accord doit ensuite être déposé sur le site Téléaccords avec le code d'authentification et est réputé conforme.

Par ailleurs, le décret étend la **neutralisation du congé de paternité, congés de deuil, ou périodes de mise en quarantaine** au **critère** de la répartition individuelle en fonction du **salaire** (Décret n°2023-98 du 14 février 2023).

DATES ET CHIFFRES CLES

11,27 €

Taux horaire du SMIC au 1^{er} janvier 2023

3.666 €

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

25%

Depuis le 1^{er} février 2023, la durée d'indemnisation est réduite de 25%

28 février 2023

Fin du bénéfice du dispositif de l'activité partielle pour les personnes vulnérables.

31 mars 2023

Fin du dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnel (CSP) pour les licenciements économiques.



CHAIX AVOCAT



20 A boulevard Eugène Deruelle - 69003 LYON



06 24 75 54 65



www.chaixavocat.com



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

JANVIER & FEVRIER 2023

FLASH'ACTU N°13

Actualité Sociale Mensuelle

Taxe OFII

La gestion et le recouvrement de la taxe due par les employeurs de main-d'œuvre étrangère ont été transférés à la DGFIP.

La déclaration et le paiement de cette taxe évoluent pour suivre le régime de d'imposition à la TVA (Décret n°2023-122 du 21 février 2023).

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Formation du contrat

Période d'essai

Le **renouvellement** de la période d'essai prévue au sein du contrat de travail est notamment **conditionné à l'acceptation du salarié**.

Ce consentement au renouvellement doit être claire et **non équivoque**.

En l'absence de la mention « bon pour accord » sur le courrier de renouvellement, il est **possible de s'appuyer sur d'autres éléments**, comme des échanges de courriel (Cass. Soc., 25 janvier 2023, n°21-13.699).

Exécution du contrat

Lanceur d'alerte

Le salarié qui **alerte** l'Inspection du travail de faits constitutifs d'un **délit ou d'un crime** dont il aurait eu connaissance **dans l'exercice de ses fonctions n'a pas l'obligation de respecter la procédure de signalement, et ne peut pas être licencié pour ce motif**.

Seule la mauvaise foi caractérisée du salarié ou le caractère mensonger des

dénonciations peuvent être répréhensibles disciplinairement (Cass. Soc., 15 février 2023, n°21-20.342).

Santé et sécurité

Les salariés **exposés illégalement** par leur employeur à des **substances ou produits dangereux**, comme l'amiante, peuvent obtenir la **réparation au titre du manquement à l'obligation de loyauté** de l'employeur, distinct du préjudice d'anxiété (Cass. Soc., 8 février 2023 n°21-14.451).

Arrêt maladie

L'exercice par un salarié d'une **activité sportive, durant son arrêt maladie, sans aggravation de son état de santé, ne cause pas à son employeur un préjudice** justifiant sa révocation du fait d'un manquement à l'obligation de loyauté, peu important le paiement intégral de son salaire (Cass. Soc., 1 févr. 2023, n° 21-20.526).

Faute inexcusable

Les salariés victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en raison de la **faute inexcusable** de leur employeur peuvent bénéficier d'une **indemnisation complémentaire pour les souffrances endurées après consolidation** (Cass. Civ. 2^{ème}, 20 janvier 2023, n°20-23.673 et 21-23.947).

Durée du travail

Forfait jours

Le **critère de l'autonomie** du salarié nécessaire pour utiliser le dispositif forfait jours est rempli uniquement s'il dispose d'une **maîtrise effective et complète de son temps et de son planning de travail**.

La taille de l'entreprise ou encore la présence d'autres salariés dans la structure ne sont pas pris en compte (Cass. Soc., 25 janvier 2023, n°21-16.825).

Rupture du contrat

Licenciement

Un **salarié déclaré inapte** à son poste de travail par la Médecine du travail **ne peut pas être licencié pour un autre motif que l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement**, même si l'employeur a engagé antérieurement à l'avis d'inaptitude une procédure de licenciement disciplinaire (Cass. Soc., 8 février 2023, n°21-16.258).

Licenciement inaptitude

La **dispense de recherche de reclassement** de l'employeur à un salarié déclaré inapte n'est possible **que si l'avis précise expressément que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, et non dans l'entreprise** (Cass. Soc., 8 février 2023, n°21-19.232).



CHAIX AVOCAT



20 A boulevard Eugène Deruelle - 69003 LYON



06 24 75 54 65



www.chaixavocat.com



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

JANVIER & FEVRIER 2023

FLASH'ACTU N°13

Actualité Sociale Mensuelle

Licenciement et garantie d'emploi

La clause de garantie d'emploi prévue par la Convention collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie n'interdit pas le licenciement d'un salarié en arrêt maladie pour d'autres causes que la maladie.

La garantie d'emploi pour une durée déterminée n'est prévue que pour le licenciement à la suite d'une absence pour maladie et nécessité de remplacement, et prévoient les conditions de l'attribution de l'indemnité de préavis en l'étendant pour certains licenciements spécifiques (*Cass. Soc., 8 février 2023, n°21-16.805*).

Licenciement économique

L'action du salarié liée au **non-respect du délai de réembauche** par l'employeur après un licenciement pour motif économique **se prescrit à compter à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de l'expiration du délai d'1 an suivant la rupture du contrat de travail** (*Cass. Soc., 1^{er} février 2023, n°21-12.485*).

Les **difficultés économiques** peuvent être caractérisées par la seule **dégradation de l'excédent brut d'exploitation**, si cette dégradation est sérieuse et durable, et ce malgré une augmentation du CA de l'entreprise (*Cass. Soc., 1^{er} février 2023, n°20-19.661*).



CHAIX AVOCAT



20 A boulevard Eugène Deruelle - 69003 LYON



06 24 75 54 65



www.chaixavocat.com



tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024