

**ACTUALITES LEGALES ET
REGLEMENTAIRES**

Embauche

Informations obligatoires

Afin d'être en conformité avec la Directive Européenne du 20 juin 2019, le législateur a inséré un nouvel article prévoyant l'obligation pour l'employeur de **communiquer par écrit des documents précisant les informations principales relatives à la relation de travail**, qui devront être définies par Décret, actuellement non paru.

Pour les **contrats en cours**, les **salariés pourront mettre en demeure leur employeur de leur communiquer les informations manquantes** et, à défaut, de **saisir la juridiction compétente**, selon des modalités précisées par Décret à paraître.

Il existe **deux cas de dispense**, si l'emploi n'excède pas **3 heures par semaine sur 4 semaines**, avec utilisation du **CESU**, et en cas **d'emploi occasionnel d'intermittent du spectacle** via le dispositif GUSO (article 19 de la loi n°2023-171 du 9 mars 2023).

Période d'essai

Les **accords de branche** prévoyant une durée de **période d'essai supérieure aux dispositions légales** ont jusqu'au mois de septembre 2023 pour **modifier leur disposition**.

Sont visées 9 conventions collectives, notamment celles des salariés permanents des entreprises de travail

temporaire, les entreprises de promotion construction, les organismes de formation, les sociétés d'assurance, la banque, les mutualités (article 19 de la Loi n° n°2023-171 du 9 mars 2023).

Exécution du contrat

CDD

Le salarié en **CDD, et l'intérimaire**, justifiant d'au moins de **6 mois continus d'ancienneté** devra être **informé** par son employeur (ou son entreprise utilisatrice), **des postes en CDI à pourvoir** dans l'entreprise, **s'il le demande**.

Un décret devant définir les modalités est attendu (article 19 de la Loi n° n°2023-171 du 9 mars 2023).

Congé maladie chronique enfant

Un décret liste les **pathologies chroniques chez les enfants** ouvrant droit à un **congé rémunéré** d'au moins **2 jours** pour les parents salariés, prévu par la loi du 17 décembre 2021.

Sont ainsi prises en compte les maladies chroniques comportant un **traitement prolongé**, des maladies graves ouvrant droit à exonération du ticket modérateur (**diabète**, insuffisance cardiaque grave, **mucoviscidose**, etc.), et des **maladies rares répertoriées** dans la nomenclature Orphanet (Décret n°2023-215 du 27 mars 2023).

Congé paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est **considéré comme du temps de travail effectif** pour la

détermination des droits au titre de **l'ancienneté**.

Pendant le congé, le salarié bénéficie du **maintien des avantages individuels acquis** (Loi n°2023-171 du 9 mars 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.

1,9%

Revalorisation exceptionnelle des allocations chômage à compter du 1^{er} avril 2023.

31 décembre 2023

Reconduction jusqu'à cette date du dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnel (CSP) pour les licenciements économiques.

Congé parental d'éducation

La **condition d'ancienneté** d'un an pour bénéficier du congé parental d'éducation est **aménagée**, et pourra être remplie ultérieurement après la naissance ou l'adoption de l'enfant.



CHAIX AVOCAT

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

MARS 2023

FLASH'ACTU N°14

Actualité Sociale Mensuelle

Dans un tel cas, le salarié pourra alors prendre le congé jusqu'au 3 ans de l'enfant.

De même, la prise en compte de l'ancienneté pendant le congé parental d'éducation est clarifiée : la **totalité du congé à temps partiel sera assimilée à une période de travail effectif** pour la détermination des droits au titre de l'ancienneté.

Pendant le congé, le salarié bénéficie du **maintien des avantages individuels acquis** (Loi n°2023-171 du 9 mars 2023).

Congé de présence parentale

Pendant le congé de présence parentale, le salarié bénéficie du **maintien des avantages individuels acquis** (Loi n°2023-171 du 9 mars 2023).

Congés de solidarité familiale et de proche aidant

Les congés de solidarité familiale et de proche aidant **s'appliquent maintenant également aux salariés des particuliers employeurs, et aux assistants maternels de droit privé** (Loi n°2023-171 du 9 mars 2023).

Paie

Participation

Le congé de paternité est **assimilé à une période de présence** dans l'entreprise pour la **répartition** de la participation (Article 18 de la loi n°2023-171 du 9 mars 2023).

Frais professionnels

Revalorisation à la hausse des **barèmes kilométriques** pour l'évaluation des frais de déplacement des salariés (Arrêté du 27 mars 2023).

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Formation du contrat

CDD

Le **CDD signé avant l'arrivée du terme d'un premier contrat n'est pas un renouvellement du contrat initial s'il n'indique pas expressément l'être** et ce bien qu'il contienne une clause de renouvellement. Il s'agit d'un nouveau contrat distinct du premier.

Le délai de carence n'ayant pas été respecté, la requalification en CDI était donc bien encourue (Cass. Soc., 1^{er} mars 2023, n°21-20.431).

Exécution du contrat

Egalité de traitement

Le principe **d'égalité de traitement** entre les femmes et les hommes **justifie la communication de bulletins de paie d'autres salariés**, sur le fondement de l'article 145 du CPC, quand bien même cette mesure porterait atteinte à leur vie personnelle, **dès lors qu'elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve** (Cass. Soc., 8 mars 2023, n°21-12.492).

Géolocalisation

Les **éléments de preuve** issus d'un dispositif de **géolocalisation en**

dehors des heures de travail sont illicites.

Ces éléments de preuve illicites sont **recevables** en justice **uniquement** si la personne **invoque son droit à la preuve, et si l'atteinte à la vie personnelle du salarié qui s'en suit est strictement proportionnée au regard du but poursuivi** (Cass. Soc., 22 mars 2023, n°21-24.729 et 21-22.852).

Inaptitude

Dans le cadre de son obligation de **reclassement**, l'employeur doit **proposer un poste de travail en télétravail** pour un salarié déclaré inapte **si le Médecin du travail le préconise**, peu importe si le télétravail n'a pas été mis en place au sein de l'entreprise. La **seule dispense** légitime serait que les **fonctions ne puissent pas s'exercer en télétravail** (Cass. Soc., 29 mars 2023, n°21-15.472).

Durée du travail

Cadre Dirigeant

Un **DRH** qui a une **grande autonomie** dans l'exercice de ses fonctions **mais qui doit en référer au Directeur Général** pour prendre des décisions, et qui **ne signe pas les lettres** de convocation à entretien préalable et lettres de licenciement, **n'a pas la qualité de Cadre Dirigeant** (Cass. Soc., 15 mars 2023, n°21-21.632).



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

MARS 2023

FLASH'ACTU N°14

Actualité Sociale Mensuelle



Paie

Versement du salaire

La délivrance d'un bulletin de salaire ne démontre pas le paiement de la rémunération. L'employeur doit donc justifier du paiement, notamment par la production de pièces comptables (Cass. Soc., 29 mars 2023, n°21-19.631).

Minimum conventionnel

L'employeur qui **accorde unilatéralement** au salarié un **coefficient supérieur** à celui des fonctions réellement exercées doit **lui faire bénéficier obligatoirement de la rémunération correspondant à ce coefficient** (Cass. Soc., 1er mars 2023, n°21-25.376).

Rupture du contrat

CDD

La **faute grave** ne peut motiver la **rupture anticipée** du CDD **que si les faits ont été commis au cours du contrat**.

S'ils ont été commis antérieurement à la prise d'effet du contrat, la rupture pour faute grave est considérée comme injustifiée (Cass. Soc., 15 mars 2023, n°21-17.227).

PSE

Si une **réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité** des travailleurs, notamment en terme psycho-sociaux, le **PSE doit contenir des mesures de prévention et de protection précises et concrètes**, sur lesquelles le **CSE doit avoir été régulièrement informé et consulté**.

A défaut, le PSE ne sera **pas validé ou homologué** par l'Administration (Conseil d'Etat, 21 mars 2023, n°460660/460924).

Représentant du personnel

Consultation du CSE

En présence d'un **accord GPEC**, le CSE n'a pas à être consulté à ce sujet au titre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Mais les mesures de mise en œuvre de l'accord GPEC peuvent avoir un **impact sur l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise**. Dans un tel cas, le **CSE devra être consulté** (Cass. Soc., 29 mars 2023, n°21-17.729).



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