



CHAIX AVOCAT

L'expertise accessible en droit du travail

AVRIL 2023

FLASH'ACTU N°15

Actualité Sociale Mensuelle

## ACTUALITES LEGALES ET REGLEMENTAIRES

### Embauche

#### DOETH

La **déclaration DOETH** des employeurs de plus de 20 salariés doit être réalisée **via la DSN d'avril** (et non plus février), et reste exigible le 5 ou le 15 mai.

A défaut de respect de l'obligation déclarative, une contribution forfaitaire avec **majoration de 25%** est encourue, augmentée de 5 points pour chaque échéance non déclarée consécutive.

En cas de régularisation, la majoration est limitée à 8%.

Il est prévu à titre transitoire une **possibilité de régularisation sans majoration jusqu'à la DSN du mois de juillet 2023** (Décret n°2023-296 du 20 avril 2023).

#### CDD

Le décret fixant la **liste des secteurs** concernés par l'expérimentation des **CDD ou contrats de mission d'intérim multi-remplacement** est paru.

Ce dispositif concerne notamment l'hospitalisation privée, les établissements médico-sociaux, les entreprises de propreté, l'aide et services à domicile les entreprises de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaires, etc.

Le dispositif s'applique jusqu'au 13 avril 2025 (Décret n°2023-263 du 12 avril 2023).

### Paie

#### Mise à la retraite

L'**indemnité** de mise à la retraite est actuellement assujettie à une contribution patronale spécifique de 50%.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, ce **taux de contribution patronale est abaissé à 30%** et s'applique sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations sociales (article 4 de la Loi n°2023-1070 du 14 avril 2023).

#### Rupture conventionnelle

Actuellement, L'**indemnité de rupture conventionnelle** d'un salarié ne bénéficiant pas de ses droits à la retraite est, en règle générale, exonérée de cotisations sociales et soumise à un forfait social de 20%.

Dans les autres cas, l'indemnité est soumise à charges sociales, et imposable à l'impôt sur le revenu.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, quel que soit l'âge de départ du salarié, l'indemnité de rupture conventionnelle sera exonérée de charges sociales dans la limite de 10 PASS, mais sera **assujettie à une contribution patronale spécifique de 30%** (article 4 de la Loi n°2023-1070 du 14 avril 2023).

## DATES ET CHIFFRES CLES

**11,52 €**

Taux horaire du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023 (contre 11,27 € auparavant)

**8,21 €**

Taux minimal de l'allocation d'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 (contre 8,03 € auparavant)

**9,12 €**

Taux minimal de l'allocation au titre de l'APLD à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 (contre 8,92 € auparavant)

### Rupture du contrat

#### Présomption de démission

Un Décret précise la **procédure** à mettre en œuvre par l'Employeur pour que le salarié absent sans justification de son poste de travail soit **présumé démissionnaire**, et son contrat rompu.

L'employeur devra **mettre en demeure** son salarié de justifier de son absence et de reprendre son poste **dans un délai d'au moins 15 jours calendaires** à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée AR ou lettre remise en main propre.

Si le salarié souhaite se prévaloir d'un motif légitime (état de santé,



CHAIX AVOCAT



20 A boulevard Eugène Deruelle - 69003 LYON



06 24 75 54 65



[www.chaixavocat.com](http://www.chaixavocat.com)



[tristan.chaix@chaixavocat.com](mailto: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

AVRIL 2023

FLASH'ACTU N°15

Actualité Sociale Mensuelle

droit de retrait, grève, refus d'une modification de son contrat, etc.), il doit l'indiquer dans sa réponse.

L'Administration a précisé que **le délai de préavis prévu dans le cadre de la démission doit être respecté** (Décret n°2023-275 du 17 avril 2023).

### Retraite

#### Départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite est de **64 ans** pour les personnes nées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1968.

Pour ceux nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1968, un décret fixera l'âge de départ (article 10 de la Loi n°2023-1070 du 14 avril 2023).

#### Cumul Emploi-Retraite

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le salarié en **dispositif de cumul emploi-retraite bénéficiera de l'acquisition de droits à la retraite**, sans incidence sur le montant de la pension déjà liquidée, mais permettant une deuxième liquidation plafonnée.

Il ne bénéficiera néanmoins pas des indemnités de départ et de mise à la retraite (article 26-I de la Loi n°2023-1070 du 14 avril 2023).

#### Retraite progressive

L'âge d'accès au dispositif de retraite progressive va progressivement s'élever de 60 ans à **62 ans**.

Le champ des bénéficiaires va s'élargir, en prenant en compte également les professions libérales, mais aussi les VRP, les pigistes, et les

assurés titulaires d'une pension d'invalidité.

Les **possibilités de refus** pour l'Employeur **sont restreintes** à l'incompatibilité de la durée du travail avec l'activité économique de l'entreprise.

A défaut de réponse de l'employeur dans un **délai de 2 mois**, la demande du salarié est **réputée avoir été acceptée**.

Enfin, le salarié pourra demander une **dérogation à la durée minimale du temps partiel (24h / semaine)** (article 26 de la Loi n°2023-1070 du 14 avril 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<sup>er</sup> mars 2023, n°21-20.431).

#### Exécution du contrat

##### Temps partiel

L'employeur a l'**obligation de porter à la connaissance du salarié à temps**

**partiel** qui le demande la **liste des postes disponibles** à temps partiel

d'au moins 24h/semaine, ou à temps complet, de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

**En cas de litige, c'est à l'employeur de démontrer qu'il a satisfait à son obligation** d'information, ou en justifiant de l'absence de tels postes (Cass. Soc., 13 avril 2023, n°21-19.742).

### Paie

#### Prime Partage de la Valeur

Pendant la période de **congé de reclassement**, applicable pour les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de 1.000 salariés et plus, le contrat de travail n'est pas rompu.

La **prime de partage de la valeur** peut être **modulée en fonction de la durée de présence** dans l'entreprise.

Pour la Cour de cassation, la période de congé de reclassement **n'est pas assimilée à du temps de travail effectif**.

Néanmoins, le salarié a **droit au paiement** de la prime de partage de la valeur **pour la période correspondant à celle du préavis** (Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-23.092).

#### Tickets Restaurants

Le **salarié à temps partiel peut bénéficier de tickets restaurants**



CHAIX AVOCAT



20 A boulevard Eugène Deruelle - 69003 LYON



06 24 75 54 65



[www.chaixavocat.com](http://www.chaixavocat.com)



[tristan.chaix@chaixavocat.com](mailto: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

AVRIL 2023

FLASH'ACTU N°15

Actualité Sociale Mensuelle

**si ses horaires de travail recourent la pause déjeuner**, qu'il ait pris ou non cette pause (Cass. Soc., 13 avril 2023, n°21-11 322).

### Participation

L'action en paiement de la Participation se prescrit par **2 ans** à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (Cass. Soc., 13 avril 2023, n°21-22.455).

### Rupture du contrat

#### Licenciement économique

En cas d'adhésion par un salarié du CSP, l'employeur doit l'informer par écrit du motif de la rupture.

Ce motif peut être précisé dans les **15 jours de l'acceptation du CSP**, à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur (Cass. Soc., 5 avril 2023, n°21-18.636).

### Représentant du personnel

#### Crédit d'heures

La contestation de l'utilisation du **crédit d'heures** de délégation en dehors du temps de travail est possible si les nécessités du mandat ne le justifiaient pas.

Néanmoins, il n'est **pas possible de saisir en référé la juridiction pour obtenir la justification par le salarié de ces nécessités**.

L'employeur n'aura donc d'autre choix que de **saisir le juge au fond** pour obtenir du salarié la justification de ces heures de délégation prises en

dehors de son temps de travail (Cass. Soc., 5 avril 2023, n°21-17.851).

### Délégué syndical

Le DS doit être choisi en priorité parmi les élus et candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages aux dernières élections.

Ces derniers peuvent toutefois y renoncer.

Cette **renonciation** n'est toutefois **pas définitive** et un candidat **peut revenir sur sa décision au cours du cycle électoral**.

De même, **le candidat** ayant obtenu au moins 10% des suffrages qui **n'est pas à jour de ses cotisations est considéré comme ayant renoncé à ses activités syndicales**.

Le syndicat n'a donc pas à obtenir par écrit sa renonciation pour désigner un autre adhérent comme DS (Cass. 19 avril 2023, n°21-23.348 et 21-60.127).

**Reviement de jurisprudence** : Dans une entreprise de **moins de 50 salariés**, le **syndicat représentatif peut choisir librement son DS parmi l'ensemble des élus du CSE**, peu importe qu'il ait été élu sous la bannière d'un autre syndicat lors des dernières élections professionnelles (Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-17.916).



CHAIX AVOCAT



20 A boulevard Eugène Deruelle - 69003 LYON



06 24 75 54 65



[www.chaixavocat.com](http://www.chaixavocat.com)



[tristan.chaix@chaixavocat.com](mailto:tristan.chaix@chaixavocat.com)

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024