



CHAIX AVOCAT

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

MAI & JUIN 2023

FLASH'ACTU N°16

Actualité Sociale Mensuelle

ACTUALITES LEGALES ET REGLEMENTAIRES

Exécution du contrat

AT-MP

L'employeur a l'obligation d'informer l'Inspection du travail **dans les 12 heures** en cas **d'accident du travail mortel**.

Cette information doit comporter les noms et coordonnées de l'entreprise, le Prénom, nom et date de naissance de la victime, les dates, heure et circonstances de l'accident, et l'identité des témoins éventuels.

A défaut, l'employeur est redevable d'une **contravention de 5^{ème} classe** (1.500 € pour les personnes physiques, 7.500 € pour les personnes morales) (Décret n°2023-452 du 9 juin 2023).

COVID-19

Fin de suspension au 15 mai 2023 de l'obligation vaccinale du personnel soignant.

Le personnel doit être réintégré à leur poste initial, ou un emploi équivalent (Décret n°2023-368 du 13 mai 2023).

Rupture du contrat

CSP

Les **avenants de prolongation** des Contrats de sécurisation professionnels (CSP) **jusqu'au 31 décembre 2023** ont été agréés.

Pour rappel ces avenants prévoient que la **durée d'indemnisation n'est pas impactée** par le dispositif de modulation de l'allocation

chômage prévue, ce qui est très favorable pour le salarié (Arrêté du 9 juin 2023).

Formation

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2024, le **CPF pourra financer toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur** (voiture, poids lourds, motos légères, etc.).

Les conditions et modalités d'éligibilité devront être précisées par un décret à paraître (Article 3 de la Loi n°2023-479 du 21 juin 2023).

VAE

La loi du 21 décembre 2022 a mis en place pour 3 ans des contrats de professionnalisation comportant des actions en vue de la VAE, afin de simplifier l'accès à la certification (VAE inversée).

Un **Décret du 26 mai 2023 définit les modalités :**

- **Public éligible** : Personnes 16 ans +
- **Prestataires** : lauréats d'un appel à projets national, dans la limite de **5.000 parcours individuels** (un **cahier des charges** sera convenu par Arrêté)
- Seuls les **secteurs en tension** sont concernés
- **Montant maximum annuel pris en charge : 9.000 €**
- **Frais pris en charge par les OPCO** : frais de conception et de coordination des actions, frais

pédagogiques des actions de formation, frais d'accompagnement à la VAE, frais annexes (restauration, hébergement, transport), dépenses liées au fonction de tutorat (Décret n°2023-408 du 26 mai 2023).

DATES ET CHIFFRES CLES

11,52 €

Taux horaire du SMIC au 1^{er} mai 2023 (contre 11,27 € auparavant)

6,91 €

Limite d'exonération de la part patronale des titres-restaurants pour 2023 (6,50 € en 2022)

1^{er} juillet 2023

Date de début de la mention obligation « *Montant net social* » sur les bulletins de salaire



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

MAI & JUIN 2023

FLASH'ACTU N°16

Actualité Sociale Mensuelle

ACTUALITES

JURISPRUDENTIELLES

Exécution du contrat

Inaptitude et reclassement

L'employeur doit **proposer un poste** au salarié déclaré inapte **conforme aux préconisations**, au besoin en demande au Médecin du travail son avis.

Cette obligation **s'applique** également lorsque le **poste est spécialement créé** lors du reclassement (Cass. Soc., 21 juin 2023, n°21-24.279).

Transfert d'entreprise

L'existence d'une **entité économique autonome** peut **résulter de deux parties de Sociétés distinctes d'un même Groupe**.

Dès lors, les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail et le maintien de plein droit des contrats de travail des salariés concernés s'appliquent (Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-14.834).

Usage

Un **avantage pour un seul salarié** peut **remplir la condition de généralité** de l'usage **s'il est l'unique représentant d'une catégorie de personnel**.

S'il remplit les autres critères de constance et de fixité, il ne peut être supprimé qu'après le respect de la

procédure de dénonciation (Cass. Soc., 21 juin 2023, n°21-22.076).

Lanceur d'alerte

Pour pouvoir bénéficier de la protection au titre du statut de lanceur d'alerte, le salarié doit avoir dénoncé des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime.

L'email d'un salarié à son Président qui mettait en cause la légalité ou la régularité de la procédure de mise en place d'une carte de fidélité ne suffit pas à considérer cela comme une infraction délictuelle ou criminelle. Le salarié ne bénéficie donc pas du statut de lanceur d'alerte. (Cass. Soc., 1^{er} juin 2023, n°22-11.310).

Durée du travail

Temps de déplacement

Le **temps de déplacement au sein de l'enceinte** de l'entreprise avant la prise de poste **peut être qualifié de temps de travail effectif** si le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Cette **appréciation** s'effectue **au cas par cas**.

Des sujétions imposées à peine de sanctions disciplinaires sur le parcours amenant à son poste peuvent donc être un indice pour retenir la qualification de temps de travail effectif (Cass. Soc., 7 juin 2023, n°21-12.841).

Durée maximale

Le **dépassement de la durée maximale** quotidienne de travail ouvre à lui seul **droit à indemnisation** pour le salarié,

sans avoir à démontrer un préjudice (Cass. Soc., 11 mai 2023, n°21-22.281).

Paie

Rémunération variable

Par principe, les **objectifs** fixés au titre de la rémunération variable doivent être **rédigés en français**.

Un plan de commissionnement rédigé en anglais fixant les objectifs, et **non traduit** en Français est **inopposable**.

Les objectifs sont donc considérés comme remplis, et le salarié a droit à l'intégralité de sa rémunération variable.

Les seules exceptions sont que la personne est de nationalité étrangère, que les documents sont reçus de l'étranger, ou si l'activité de l'entreprise nécessite l'usage d'une langue étrangère (Cass. Soc., 7 juin 2023, n°21-20.322).

Avantage en nature

L'usage privé d'un véhicule mis à disposition par un tiers et pris en charge par l'employeur constitue un avantage en nature, soumis à charges sociales.

Son évaluation s'effectue, sur option, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur la base d'un forfait annuel (Cass. Civ. 2^{ème}, 11 mai 2023, n°21-24.242).

Participation

Une **société ne peut bénéficier des avantages sociaux** accordés pour les sommes qu'elle a distribuées à ses salariés en exécution **d'un accord de participation antérieurement à son dépôt** (Cass. Civ. 2^{ème}, 22 juin 2023, n°21-18.363).



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

MAI & JUIN 2023

FLASH'ACTU N°16

Actualité Sociale Mensuelle

Mutuelle et dispense affiliation

La **dispense** d'affiliation à la **mutuelle** frais de santé mis en place dans l'entreprise du salarié n'est **pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire** de la couverture collective et obligatoire de son conjoint.

La distinction entre ayant droit à titre obligatoire et ayant droit à titre facultatif n'est donc plus de mise dans les relations salariés/employeur (Cass. Soc., 7 juin 2023, n°21-23.743).

Rupture du contrat

Licenciement et discrimination

Si un salarié est **licencié après avoir demandé l'organisation** d'élections professionnelles, **l'employeur devra démontrer qu'il ne s'agit pas d'une mesure de rétorsion**.

S'il ne le démontre pas et que le licenciement n'est pas justifié, il encourt la nullité pour discrimination syndicale (Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-11.699).

Licenciement inaptitude

L'absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement du salarié inapte d'origine professionnelle **fait encourir à l'employeur une indemnité en réparation** du préjudice subi **qui ne se cumule pas avec les dommages et intérêts pour licenciement sans cause**

réelle et sérieuse (Cass. Soc., 21 juin 2023, n°22-10.017).

En cas de **licenciement pour inaptitude** d'origine professionnelle d'un **salarié handicapé**, ce dernier bénéficie de **l'indemnité compensatrice de préavis, mais pas** de la disposition relative à son **doublement** de l'article L. 5213-9 du Code du travail (Cass. Soc., 24 mai 2023, n°21-25.683).

Représentant du personnel

Transfert d'entreprise

L'absence de mention de l'existence du mandat de représentant du personnel dans **l'acte de cession n'exonère pas le repreneur** de respecter la procédure spéciale de licenciement.

Le licenciement du salarié représentant du personnel sans autorisation est donc nul, et l'employeur est notamment condamné à verser l'indemnité pour violation du statut protecteur (Cass. Soc., 1^{er} juin 2023, n°21-21.191).

Violation du statut protecteur

L'indemnité pour violation protecteur correspond à la rémunération que le salarié aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 30 mois de salaire.

L'assiette de calcul correspondant au **saire moyen des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail**, et non avant la rupture du contrat (Cass. Soc., 1^{er} juin 2023, n°21-21.191).

CSE et ordre du jour

Seuls les membres du CSE peuvent se **prévaloir** du **non-respect** du délai de communication de l'ordre du jour avant

la réunion (Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-10.586).



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