

60 MINUTES CHRONO: L'essentiel de l'actualité en droit social

28 mars 2023

Alexandra FRELAT – Avocat Associé
Diletta SHEARER - Avocat





1 TOUR D'HORIZON DES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

2 FOCUS SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

3 PANORAMA JURISPRUDENTIEL

4 EVOLUTIONS A PREVOIR & PRINCIPALES ECHEANCES

01

TOUR D'HORIZON DES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES



- 1.1 L'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur

Un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur a été conclu le 10 février 2023

- Cet ANI, qualifié « d'historique », vise à développer la participation et l'actionnariat salarié, notamment dans les PME.
- Il rappelle les grands principes applicables aux systèmes de rémunération : place primordiale du salarié, principe de non-substitution, dispositif de partage de la valeur, importance de la négociation en matière salariale.
- Ce nouvel accord modifie les contours applicables au partage de la valeur en intégrant des enjeux structurels, tels que la nécessaire **transparence, l'information des salariés ou encore la RSE.**
- A ce stade, l'ANI a été **signé par de nombreux syndicats** : Medef, CPME, U2P, CFDT, CFTC, FO et CFE-CGC. La CGT n'est cependant pas signataire de l'accord.
- La Première ministre Elisabeth Borne a promis de retranscrire fidèlement dans la loi les dispositifs contenus dans l'ANI sur la partage de la valeur.

• 1.1 L'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur

Voici les principales nouveautés (1/2) :

Entreprises de - 50 salariés	Entreprises de 50 salariés et +
Possibilité de mettre en place un accord de participation comportant une formule <u>dérogatoire</u> à la formule légale (par accord collectif ou en application de l'accord de branche)	Obligation de négocier , avant le 30 juin 2024, sur les modalités de prise en compte des résultats exceptionnels (versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement, ou versement complémentaire via l'un des dispositifs de partage de la valeur)
Au 1^{er} janvier 2025 , dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés et ayant réalisé un bénéfice net fiscal positif d'au moins 1% du chiffre d'affaires pendant 3 ans : obligation de mettre en place <u>au moins un</u> dispositif légal de partage de la valeur : participation, intéressement, PPV ou abondement à un PEE/PERCO	Application du régime social et fiscal de la PPV en vigueur au 1 ^{er} janvier 2023 pour les entreprises de moins 250 salariés
Suppression de la règle reportant de 3 ans l'obligation de mise en place de la participation en présence d'un accord d'intéressement préexistant dès lors que l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés.	

• 1.1 L'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur

Voici les principales nouveautés (2/2) :

Dans toutes les entreprises

Possibilité d'épargner la **PPV (Prime de Partage de la Valeur)** dans un **PEE** ou **PERCO** lorsqu'ils existent

Création de 3 nouveaux cas anticipés de déblocage des PEE :

- dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales ;
- dépenses engagées en tant que proche aidant ;
- acquisition d'un véhicule « propre ».

Création d'un « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » :

Ce plan doit bénéficier à l'ensemble des salariés ayant au moins un an d'ancienneté. Les salariés se voient attribuer un montant indicatif (valeur « référence »). Au terme d'une période de 3 ans, le pourcentage de valorisation de l'entreprise est appliqué à ce montant indicatif pour déterminer la prime accordée aux salariés. Les sommes versées bénéficieront du régime social et fiscal favorable des dispositifs de PPV.

Augmentation du plafond global d'attribution des AGA à 40% du total des actions lorsque le plan d'AGA est offert à tous les salariés (contre 30% actuellement).

D'autres dispositifs sont également prévus dans le texte, visant notamment à faciliter les opérations d'actionnariat salarié et à développer les outils de partage de la valeur.

- **1.2 Décret portant application de la loi Pouvoir d'achat**

Le décret n°2023-98 portant application des dispositions de la Loi Pouvoir d'Achat (loi n°2022-1158 du 16 août 2022), a été publié le 16 février 2023.

Parmi les nouveautés :

- **Création d'une procédure dématérialisée de rédaction d'accord d'intéressement :**
 - Possibilité de créer un accord pré-validé (aucun examen de l'accord par l'URSSAF) ;
 - Possibilité de créer un accord libre (examen de l'accord par l'URSSAF dans un délai de 3 mois).
- **Procédure de contrôle des accords assouplie** (pas d'examen par l'Administration, contrôle de 3 mois par l'URSSAF).
- **Possibilité de mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés (art. L.3312-5 du Code du travail)**
 - N'ayant pas de DS ni de CSE (information des salariés par tout moyen de la mise en place du dispositif) ;
 - N'ayant pas réussi à conclure un accord selon les modalités fixées au Code du travail (PV de désaccord requis + consultation du CSE sur le projet de décision unilatérale d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt).
- **En cas de la répartition de l'intéressement proportionnelle aux salaires, les périodes de congés suivantes sont assimilées à des périodes de présence :**
 - Congé de paternité ;
 - Congé d'accueil de l'enfant ;
 - Congé de deuil d'un enfant ;
 - Périodes de mise en quarantaine.



- **1.3. Loi réforme des retraites**

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale portant réforme de la retraite a été définitivement adoptée ce 20 mars 2023, suite au rejet des deux motions de censure déposées.

- Cette loi contient notamment des mesures pour favoriser l'emploi des seniors :
 - **Création d'un Index seniors**, applicable aux entreprises de plus de 300 salariés, permettant de calculer le taux d'employabilité de salariés de plus de 55 ans. Les entreprises concernées auront l'obligation de publier chaque année les résultats obtenus à cet index. A défaut, elles pourront se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Les entreprises seront également soumises à l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'actions en cas de baisse des résultats sur trois années consécutives (futur article L. 5121-7 du Code du travail).

Ces dispositions s'appliqueront s'appliquer dès le 1^{er} novembre 2023 dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, puis à compter du 1^{er} juillet 2024 pour celles comptant plus de 300 salariés.

- **Création d'un CDI seniors**, visant à favoriser l'emploi des seniors (exonérations, mise à la retraite dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, avant 70 ans).

Une négociation entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel doit être engagée pour définir plus précisément les contours de ce CDI Senior. A défaut d'ANI avant le 31 août 2023, le CDI Seniors sera restreint à une expérimentation de 3 ans pour les demandeurs d'emploi de longue durée (article 2 bis A du projet de loi).



1.4 Loi adaptant le Code du travail au droit de l'Union européenne (Loi « DADUE »)

Après un ultime vote de l'Assemblée nationale, la loi portant diverses adaptations du droit français au droit de l'Union européenne a été définitivement adoptée par le Parlement le 28 février 2023. Ce texte ajuste notamment plusieurs dispositions du Code du travail :

- L'obligation pour l'employeur de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail (sous de rares exceptions). A défaut, le salarié pourra saisir le juge après avoir mis en demeure l'employeur de lui fournir ces documents ;
- Une obligation renforcée pour l'employeur d'informer les salariés en CDD ou en intérim depuis 6 mois des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise ;
- La suppression des périodes d'essai de branche plus longues que celle prévues par la loi. Cette modification entrera en vigueur le 9 septembre 2023 pour laisser le temps aux branches d'adapter les accords collectifs ;
- L'assimilation du congé paternité à une période de présence en matière de participation ;
- L'assimilation du congé paternité à une période de travail effectif pour les droits tirés de l'ancienneté ;
- Le congé parental d'éducation est assimilé à du temps de travail effectif dans les droits tirés de l'ancienneté pour les salariés (distinction entre le congé à temps partiel et à temps plein. Le congé parental à temps plein est pris en compte pour moitié seulement) ;
- Le congé parental d'éducation est subordonné à une ancienneté d'un an qui est désormais appréciée au jour de la demande de congé.



02

FOCUS SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE



- **Les entreprises de 50 salariés et plus doivent publier sur leur site internet, chaque année** (C. trav., art. L. 1142-8) :
 - La **note globale** reçue ;
 - L'ensemble des **indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations** entre les femmes et les hommes ;
 - Le cas échéant, les **mesures** mises en œuvre afin d'améliorer ces indicateurs.
- En l'absence de site internet, ils doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen (C. trav., art. D. 1142-4).
- Cette publication doit être effectuée chaque année **au plus tard le 1^{er} mars**.
- A défaut de publication de l'index, elles s'exposent à une **pénalité financière**, prononcée après mise en demeure de l'Inspection du travail, en cas d'inaction pendant un délai qui ne peut être inférieur à un mois. A l'issue du délai de **mise en demeure**, la DREETS décide s'il y a lieu d'appliquer une pénalité financière et en fixe le taux (max 1% de la masse salariale).
- Pour aider les entreprises à réaliser leurs calculs, le ministère du Travail a mis en place **un simulateur-calculateur en ligne**, accessible sur le site [Index Egapro](#).
- **Le résultat est intégré, chaque année, dans la BDESE** (C. trav., art. D. 1142-5). Il est donc porté à la connaissance du CSE.



Dans les **entreprises de plus de 1.000 salariés**, l'employeur doit publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (C. trav., art. L. 1142-11).

Voici les indicateurs à prendre en compte et le nombre de points attribués pour chacun de ces indicateurs :

Entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 249 salariés (C. trav., D. 1142-2-1)		Entreprises de 250 salariés et plus (C. trav., D. 1142-2)	
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 points	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 points
Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	35 points	Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes	20 points
		Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15 points
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité , si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris	15 points	Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité , si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris	15 points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 points	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 points

En cas d'indicateur(s) inexploitable(s), **le total des points obtenus doit être ramené à une note sur 100.**
(exemple : 75 points sur 85 possibles = $75 \cdot 100 / 85 = 88$ points).

Différentes mesures sont prévues, en fonction du score obtenu.

Si le score obtenu est inférieur à 75 points, l'entreprise doit :

- Adopter des mesures adéquates et pertinentes de correction (annuelles ou pluriannuelles), définies :
 - Dans le cadre de la négociation collective,
 - A défaut, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.
- Transmettre ces mesures au ministère du Travail ;
- L'entreprise doit publier ces mesures de correction sur son site internet ;

L'entreprise dispose d'un **délai de 3 ans pour se mettre en conformité** (obtenir un score d'au moins 75). A l'issue de ce délai de 3 ans, si l'entreprise n'obtient pas un score d'au moins 75, une pénalité financière est encourue (1% de la masse salariale - C. trav., art. L. 1142-10).

Si le score atteint est inférieur à 85 points, l'entreprise doit :

- Fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'est pas atteinte ;
- Transmettre ces objectifs au ministère du Travail ;
- Publier ces objectifs sur son site internet.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, **diverses pénalités sont encourues** :

Manquement constaté	Sanction	Texte
Absence de publication de l'Index	Pénalité financière (max 1% masse salariale)	C. trav., art. L. 2242-8
Score inférieur à 75 points et absence d'adoption de mesures adéquates et pertinentes de correction	Pénalité financière (max 1% masse salariale)	C. trav., art. L. 2242-8
Score inférieur à 75 points après un délai de 3 ans	Pénalité financière (max 1% masse salariale)	C. trav., art. L. 1142-10
Score inférieur à 85 points et absence de mise en œuvre des objectifs de progression	Aucune sanction	/
Absence d'accord ou de plan annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Pénalité financière (max 1% masse salariale)	C. trav., art. L. 2242-8

La pénalité cesse d'être versée dès que le manquement cesse, à savoir, selon les cas :

- En apportant la preuve de la publication de l'index sur le site internet ;
- En démontrant l'adoption de mesures de correction ;
- En transmettant à la DREETS un accord ou un plan annuel.

		Entreprises sans DS	Entreprises avec DS
Négociations	Obligation de négociation	<p>Non</p> <p>Plan d'actions afin de « prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre » (C. trav., art. L. 1142-5).</p>	<p>Oui</p> <p>(C. trav., art. L. 2242-1)</p>
	Périodicité des négociations	<p>NA</p> <p>Mais mise en place d'un plan d'actions annuels</p>	<p>Si accord aménageant les négociations obligatoires : application de sa périodicité (C. trav., art. L. 2242-10)</p> <p>A défaut : négociation annuelle (C. trav., art. L. 2242-13)</p>
Accord sur l'égalité pro.	Contenu	<p>Fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre (dans au moins 3 domaines d'actions mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36 ; 4 domaines si entreprise de plus de 300 salariés) et les accompagne d'indicateurs chiffrés (C. trav., art. R. 2242-2)</p>	
	Contrôle	<p>Dépôt auprès de la DREETS (C. trav., art. D.2231-2)</p>	
A défaut d'accord	Plan d'action annuel	<p>Oui : contient des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le plan doit être fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. (C. trav., art. L. 2242-3 et R.2242-2)</p> <p>Dépôt auprès de la DREETS (C. trav., art. L. 2242-3)</p>	
	Autres mesures	<p>NA</p>	<p>Négociation (annuelle) sur les salaires porte sur la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2242-3 et L. 2242-15)</p>
Sanctions		<p>NA</p>	<p>Interdiction de soumissionner aux marchés publics (C. comm. publ., art. L. 2141-4 et art. L. 3123-4)</p> <p>Si +50 salariés : pénalité financière maximale d'un 1% de la masse salariale (C. trav., art. L. 2242-8)</p>

03

PANORAMA JURISPRUDENTIEL



Cour de cassation, Chambre sociale, 18 janvier 2023, n°21-19.633 / n°21-19.675

Ordre des licenciements : les choix de l'employeur doivent être honnêtes et pertinents

- Une association a décidé de supprimer deux postes au sein de son service comptable, pour des raisons économiques. Les critères d'ordre des licenciements sont établis. Les deux salariés licenciés contestent leur désignation en critiquant la détermination des critères d'ordre des licenciements.
- Pour les charges de famille : **l'employeur avait décidé de les pondérer par tranches d'âge** (2 points par enfant de moins de 6 ans, 1 point entre 7 et 12 ans et 0 au-delà). La salariée qui a été choisie était la seule à ne pas avoir de points au regard de ces critères.
 - Elle a reproché à l'employeur **le caractère subjectif de son raisonnement**, en alléguant **l'absence d'explication de la pertinence de la distinction en fonction de l'âge des enfants et de leur charge réelle**. La Cour de cassation a validé cette argumentation.
- Pour les qualités professionnelles : deux comptables disposaient d'une expérience équivalente. Choix de retenir celle disposant d'un diplôme d'espagnol.
 - Or, la Cour d'appel de Grenoble a relevé que « **le motif invoqué par l'employeur selon lequel il avait intérêt à conserver une linguiste espagnole dans un établissement agricole n'était pas pertinent** », raisonnement confirmé par la Cour de cassation. Un tel procédé est constitutif d'un manquement à l'obligation de loyauté ou de bonne foi (C. trav., art. L. 1222-1).
- **L'employeur ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire dans l'appréciation des critères d'ordre des licenciements**, et doit s'appuyer sur des critères objectifs et pertinents qu'il pourra justifier en cas de contestation.

Cour de cassation, Chambre sociale, 15 février 2023, n°21-17.784

Adhésion du salarié à un CSP : l'employeur ne peut pas renoncer unilatéralement à la rupture

- La Cour de cassation énonce que « *l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail* ».
- Dès lors, à partir du moment où le salarié a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), l'employeur ne peut plus renoncer unilatéralement à la rupture du contrat de travail : **l'employeur qui souhaite renoncer à la rupture doit obtenir l'accord exprès du salarié**, y compris si la renonciation intervient entre la date d'adhésion et le terme du délai de réflexion de 21 jours.
- Par ailleurs, pour rappel, **le salarié** qui adhère au contrat de sécurisation professionnelle **doit être informé par écrit sur le motif économique** de la rupture du contrat de travail **avant d'adhérer au dispositif**, donc au plus tard en même temps que l'envoi à l'employeur du bulletin d'acceptation (Cass., soc., 18 janvier 2023, n°21-19.349).



En pratique, le motif économique doit être communiqué au salarié en même temps que la remise des documents d'information sur le CSP.

Précisions sur les effets d'une requalification de CDD en CDI (salariés intermittents)

- Pour rappel, en cas de requalification d'une succession de CDD en CDI, le salarié doit être replacé dans la situation dans laquelle il aurait été placé s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un CDI. Cependant, la Cour, dans ces arrêts, précise la base de calcul des demandes relatives à cette requalification.
 - **Le calcul des rappels de salaire et des primes doit être fait sur la base du salaire théorique du CDI.** Toutefois, le surplus de salaire compensant la précarité reste définitivement acquis, même en cas de requalification du CDD en CDI.
 - **Le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis doit être fait sur la base du salaire théorique du CDI.** En effet, « *l'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est égale au montant des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée du préavis* ». En ce sens, le juge doit effectuer la même démarche que pour tout rappel de salaire.
 - **Le calcul des indemnités de rupture doit être fait sur la base du salaire perçu dans le cadre du CDD.** La logique retenue correspond à la situation réelle du requérant avant la rupture. C'est donc le cas à la fois pour l'indemnité de licenciement, mais aussi pour l'indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse.
 - **L'indemnité de requalification** (au moins un mois de salaire : C. trav., art. L. 1245-2) doit s'effectuer selon la moyenne mensuelle de salaire. L'arrêt ne précise cependant pas la période de référence sur laquelle doit s'effectuer cette moyenne.

Non-application de la procédure d'alerte à la dénonciation d'actes délictueux

- En l'espèce, une salariée a signalé directement à l'Inspection du travail le risque que des agressions sexuelles soient commises la nuit sur des enfants hébergés dans l'établissement dans lequel elle travaillait. La salariée a par la suite été licenciée.
- En l'espèce, il était reproché à l'arrêt d'appel de n'avoir pas vérifié le respect par la salariée de la procédure d'alerte graduée (applicable à l'époque). La salariée n'avait pas préalablement effectué son signalement auprès de son supérieur hiérarchique ou de l'employeur mais s'était directement adressée à l'Inspection du travail.
- La Cour de Cassation, dans cet arrêt, précise que « **le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions n'est pas tenu de signaler l'alerte dans les conditions prévues par l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 organisant une procédure d'alerte graduée.** »
- Le salarié ne peut donc, sauf mauvaise foi, être licencié pour ce motif. Pour rappel, la mauvaise foi ne peut résulter que du fait que le salarié savait que les faits dénoncés étaient faux. (Cass., soc., 7 février 2012, n°10-18.035).



NB : **la procédure d'alerte graduée visée à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 a été modifiée par la loi du 21 mars 2022.** Il n'y a désormais plus de priorité donnée à l'alerte interne : le salarié peut procéder directement à une alerte externe.

Cour de cassation, Chambre sociale, 15 février 2023, n°21-20.572

Harcèlement moral et preuve du préjudice

- Une Cour d'appel ne peut débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral au seul motif que celui-ci ne donne aucun élément sur le préjudice qui en serait résulté, sans avoir préalablement recherché si les faits présentés par le salariés ne laissaient pas présumer l'existence d'un harcèlement moral et si, dans l'affirmative, l'employeur prouvait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. **Le salarié n'est donc pas tenu de démontrer un préjudice mais uniquement d'apporter des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement.**

Cour de cassation, Chambre sociale, 25 janvier 2023, n°21-17.791

Suspension de la prescription de l'action en contestation du licenciement en cas de troubles anxio-dépressifs

- En application de l'article 2234 du Code Civil, la prescription ne court pas ou est suspendue contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure. La Cour de Cassation a **reconnu un cas de force majeure lorsque d'importants troubles anxio-dépressifs**, s'accompagnant de crises de panique incessantes, ont **empêché la salariée de mener à bien toute démarche personnelle**, sociale ou administrative, notamment la gestion de son dossier prud'homal. La prescription de l'action était donc, en l'espèce, suspendue.



Cour de cassation, Chambre sociale, 8 février 2023, n°21-16.433

Absence d'IJSS et temps partiel thérapeutique : paiement du salaire

Le salarié en temps partiel thérapeutique peut continuer à percevoir des IJSS (CSS, art. L. 323-3). En cas de suspension de la prise en charge par son organisme de sécurité sociale, **le salarié ne peut pas demander à l'employeur de lui verser le paiement du salaire correspondant à un taux plein**. L'employeur n'est tenu qu'au versement du salaire en contrepartie de l'activité à temps partiel exercée dans ce cadre.

Cour de cassation, Chambre sociale, 1^{er} mars 2023, n°21-19.956

Inaptitude : cumul du salaire et des IJSS par le salarié inapte

L'employeur doit verser au salarié déclaré inapte et qui n'est ni reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail, ni licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les IJSS perçues par le salarié n'ont pas à être déduites du salaire maintenu : **le salarié est en droit de cumuler le salaire dont l'employeur a repris le versement et les IJSS**.



Cour de cassation, Chambre sociale, 1^{er} mars 2023, n°21-21.345

Rupture conventionnelle et harcèlement moral : nullité de la rupture

- En principe, l'existence d'une situation de harcèlement moral ne suffit pas à rendre impossible une rupture conventionnelle du contrat de travail. Cette situation ne vicie pas nécessairement le consentement du salarié. Les juges ne pourront annuler la convention de rupture que si une situation de violence morale est caractérisée (Cass., soc., 23 janvier 2019, n°17-21.550).
- En l'espèce, une salariée a subi des faits de harcèlement moral reconnus par les juridictions (propos discriminatoires ayant induit des troubles psychologiques). **Dès lors que les juridictions s'étaient bien référées à une situation de violence morale et non pas uniquement au harcèlement, la nullité de la convention individuelle de rupture était encourue.**

Cour de cassation, Chambre sociale, 1^{er} février 2023, n°21-20.526

Exercice d'une activité pendant un arrêt maladie et licenciement

- **L'exercice par le salarié d'une activité sportive** (en l'espèce un tournoi de badminton), **pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas un manquement à l'obligation de loyauté** qui persiste pendant toute la durée de l'arrêt. L'acte commis par le salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur pour justifier un licenciement. Le seul maintien intégral du salaire durant l'arrêt de travail ne permet pas de justifier d'un préjudice.
- L'employeur ne peut pas non plus invoquer l'incompatibilité de l'activité sportive avec l'incapacité de travail s'il n'apporte pas la preuve que l'activité est susceptible d'aggraver l'état de santé du salarié.

03 Barème Macron : panorama des décisions des Cour d'appel

- Pour rappel, le 11 mai 2022, la **Cour de cassation écartait tout contrôle *in concreto* du barème posé à l'article L.1235-3 du Code du travail (dit « barème Macron »), confirmant par la même occasion sa conventionnalité** (Cass., soc., 11 mai 2022, n°21-15.247 et n°21-14.490). Cette position a été réaffirmée récemment (Cass., soc., 1^{er} février 2023, n°21-21.011).
- **Cette position est largement reprise par les Cour d'appel** (CA de Riom, de Pau, de Chambéry, de Paris, de Reims, ...).
- De manière générale, **la quasi-totalité des juridictions appliquent le barème posé par l'article L. 1235-3 du Code du travail.**
- Cependant, **ont écarté le barème des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse** :
 - La **Cour d'appel de Douai** (21 octobre 2022), en appliquant un contrôle *in concreto* ;
 - La **Cour d'appel de Grenoble** (16 mars 2023), en écartant « *purement et simplement* » le barème ;
 - **Certains Conseils de prud'hommes** (notamment le Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand dans un jugement du 15 décembre 2022).



Les salariés développent des **stratégies alternatives** pour contourner cet obstacle, notamment en recourant de manière significative aux demandes relatives aux **rappel d'heures supplémentaires**, au **harcèlement moral** et aux **cas de nullité du licenciement**.

04

EVOLUTIONS A PREVOIR & PRINCIPALES ECHEANCES



04 **Projet de loi Immigration**

Présenté en Conseil des ministres le 1^{er} février 2023, le projet de loi Immigration contient diverses propositions relatives au droit social :

- **Création d'un titre de séjour « métiers en tension »**, d'une durée d'un an et valant autorisation de travail. Ce titre pourrait être accordé de plein droit, sous réserve de remplir certaines conditions de durée d'exercice d'une activité professionnelle listée et de difficultés de recrutement dans certaines régions géographiques ;
- **Restriction de l'accès aux étrangers en situation irrégulière au statut d'entrepreneur individuel ;**
- **Accélération de l'accès au marché du travail de certains demandeurs d'asile** (dont le taux de protection international accordé en France sera supérieur à un seuil fixé par décret). L'accès au marché du travail sera autorisé dès l'introduction de leur demande (et non à l'issue d'un délai de 6 mois comme c'est le cas actuellement).
- **Création d'une amende administrative en cas d'emploi d'étranger non-autorisé à travailler**, d'un montant de 4.000 euros, applicable autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.
- **D'autres mesures sont prévues** : création d'un titre de séjour « *talent professions médicales et de la pharmacie* » d'une durée de 13 mois, création d'une carte de séjour pluriannuelle unique « *talent porteur de projets* » pour une durée maximale de 4 ans, inclusion dans le Code du travail la possibilité pour l'employeur de proposer des formations sur la maîtrise de la langue française.

Le projet de loi est examiné à compter du 28 mars au Sénat, puis à l'Assemblée nationale à la fin du printemps avec comme objectif l'adoption du texte avant la fin de la session parlementaire.

04 Proposition de loi en faveur des parents d'enfants gravement malades

La proposition de loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, a été adoptée en première lecture à l'Assemblée Nationale le 2 mars dernier.

Ce texte prévoit notamment :

- **L'interdiction du licenciement du salarié en congé de présence parentale.** Deux exceptions sont cependant prévues :
 - En cas de faute grave (et *a fortiori* de faute lourde) ;
 - En cas d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.
- **De faciliter le recours au télétravail pour les salariés aidants** (le régime serait aligné sur celui prévu à l'article L.1222-9 du Code du travail en faveur des travailleurs handicapés et des femmes enceintes)
- **D'allonger le congé pour décès d'un enfant à 12 jours** (contre 5 actuellement, ou 7 si l'enfant est âgé de moins de 25 ans) ;
- **D'allonger le congé pour annonce d'un handicap ou d'une maladie chronique à 5 jours** (contre 2 jours actuellement) ;



04 **Projet de décret de revalorisation de l'assurance chômage**

Afin de tenir compte de l'inflation, un projet de décret du 10 mars 2023 prévoit d'autoriser le conseil d'administration de l'Unédic à décider d'une **revalorisation de l'allocation d'assurance chômage**. Ce décret prendrait effet le 1^{er} avril 2023.

Cette revalorisation **n'impacterait pas la revalorisation prévue le 1^{er} juillet 2023**.

Seraient revalorisés :

- **Le salaire journalier de référence** des allocataires indemnisés depuis 6 mois et plus ;
- Les **montants fixes** du calcul de l'allocation journalière, soit :
 - Le **montant de l'allocation minimale** (actuellement de 30,42 € par jour indemnisé pour l'ARE contre 21,78 € pour l'AREF) ;
 - Le **montant de la partie fixe de l'ARE** (actuellement 12,47 € par jour indemnisé), auquel s'ajoute la partie proportionnelle qui équivaut à 40,4% de l'ancien salaire.
- **Le plancher d'allocation journalière au delà-duquel s'applique une dégressivité de 30% à compter du 7^{ème} mois d'indemnisation** (ce plancher étant actuellement de 61,36 €).

Ce projet de décret a été transmis le 10 mars aux partenaires sociaux (CNNCEFP).

- Projet de décret précisant les modalités d'application de la présomption de démission : **le salarié abandonnant son poste disposerait d'un délai minimum de 15 jours calendaires pour reprendre le travail**, à compter de la première mise en demeure de l'employeur. Ce projet de décret a été transmis aux partenaires sociaux mais laisse encore plusieurs questions en suspens. Sa date de publication n'a pas été précisée.



Mention du net social dans les bulletins de paye

Le montant net social a pour objectif de « *faciliter la déclaration et la compréhension par les usagers de la ressource ou rémunération prise en compte pour le calcul de leurs prestations sociales* ».

L'affichage du montant net social deviendra obligatoire sur les bulletins de paye à compter du 1^{er} juillet 2023.

- Par un arrêté publié au Journal officiel le 7 février 2023, deux nouveaux modèles de bulletins de paye incluant le montant net social sont proposés aux entreprises (cf. slides suivantes) :
 - **Un modèle** actualisant le modèle existant afin d'y intégrer le montant net social, **utilisable du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024** ;
 - **Un modèle** proposant une nouvelle organisation des mentions obligatoires sur le bulletin de paye, **utilisable dès le 1^{er} juillet 2023 et obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025**.
- Le 7 février 2023, le ministère du Travail a publié une foire aux questions ([FAQ](#)) sur les évolutions du bulletin de paye.





Modèle de
bulletin de paye
utilisable entre le
1^{er} juillet 2023 et
le 31 décembre
2024

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES	Base	Taux	Part salarié	Part employeur
SANTÉ				
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Santé	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES	Valeur			Valeur
RETRAITE				
Sécurité sociale plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité sociale déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 2	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE	Valeur			Valeur
ASSURANCE CHÔMAGE	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Apec	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				Valeur
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE			Valeur	Valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS			Valeur	Valeur
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			Valeur	Valeur
NET SOCIAL				Valeur
NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU				Valeur
<i>dont évolution de la rémunération lié à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie</i>				Valeur
IMPÔT SUR LE REVENU	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			Valeur	Valeur
Impôt sur le revenu prélevé à la source	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Montant net des heures compl/suppl exonérées			Valeur	Valeur
NET À PAYER AU SALARIÉ (en euros)				Valeur
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS EMPLOYEUR (en euros)				Valeur
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (en euros)				Valeur

Mention du net social dans les bulletins de paye



Modèle de
bulletin de paye
obligatoire à
compter du 1^{er}
janvier 2025

(utilisable dès le
1^{er} juillet 2023)

MONTANT BRUT	Valeur			
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES OBLIGATOIRES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Santé				
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire gaanties frais de santé obligatoire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Accidents du travail & maladies professionnelles	Valeur	-	-	Valeur
Retraite				
Sécurité Sociale vieillesse plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité Sociale vieillesse déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Retraite complémentaire, CEG et CETT1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Retraite complémentaire, CEG et CETT2	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Famille	Valeur	-	-	Valeur
Assurance chômage	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Apec	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Autres charges dues par l'employeur	-	-	-	Valeur
Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	-
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	-
CSG/CRDS sur les revenus non imposables	Valeur	Valeur	Valeur	-
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES			Valeur	Valeur
EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS			Valeur	Valeur
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES FACULTATIVES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès, Autres	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Retraite supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
MONTANT NET SOCIAL			Valeur	
REMBOURSEMENTS ET DÉDUCTIONS DIVERSES	Base	Taux	Salarié	Employeur
Frais de transports	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Titres-restaurant	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Chèques vacances	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Autres	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
MONTANT NET À PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU			Valeur	
IMPÔT SUR LE REVENU	Base	Taux	Salarié	Cumul annuel
Montant net imposable			Valeur	Valeur
Montant net HC/HS/RTT exonérées			Valeur	Valeur
IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
MONTANT NET À PAYER (en euros)			Valeur	
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR				Valeur

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

**N'hésitez pas à télécharger l'application MGG Legal sur votre téléphone portable
pour suivre toute l'actualité de Droit social**

**Prochain webinar : 13 avril 2023
Les alternatives au licenciement économique**

