

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



ACTUS LEGISLATIVES

Outrage sexiste : des sanctions plus sévères à compter du 1er avril 2023

À compter du 1er avril 2023, l'outrage sexiste sera puni plus sévèrement : d'une simple contravention, il devient un délit sanctionné d'une amende de 3750 €. Il est défini comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est caractérisé notamment lorsque le fait est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, par exemple dans le cadre d'une relation de travail.

[L. n° 2023-22, 24 janv. 2023 : JO, 25 janv.]

Présomption de démission : un projet de décret précise les modalités d'application

Un projet de décret du 21 février 2023 vient apporter les précisions attendues sur la nouvelle mesure de présomption de démission en cas d'abandon de poste en prévoyant la création d'un nouvel article R.1237-13 au sein du Code du travail : « Lorsque l'employeur constate que le salarié a abandonné volontairement son poste, il peut, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, mettre en demeure le salarié de reprendre son poste. Le délai est fixé à 15 jours calendaires. Ce délai commence à courir à compter de la première présentation de la mise en demeure adressée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge ». Pour rappel, cette présomption de démission ne sera applicable que lorsqu'un décret d'application sera paru.

[Projet de décret du 21 févr. 2023 relatif à présomption de démission en cas d'abandon de poste]

Loi pouvoir d'achat : incitation à la revalorisation des minima de branche et accords d'intéressement revalidés

Un décret du 14 février 2023 vient préciser les modalités relatives à la revalorisation des minima conventionnels ainsi qu'à la dématérialisation des accords d'intéressement. Il définit les critères permettant au ministre d'apprécier la faiblesse conventionnelle et de procéder, le cas échéant, à la fusion de branches professionnelles : il s'agit de la faiblesse du nombre d'accords conclus au cours des 2 dernières années, notamment ceux assurant un salaire minima au moins égal au SMIC, ou de la faiblesse du nombre de thèmes relevant de certaines négociations obligatoires au cours des 3 dernières années. Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2023, une procédure dématérialisée permet de générer des accords d'intéressement ou décisions unilatérales dont le contenu est conforme aux textes légaux en vigueur. Le décret étant entré en vigueur, cette procédure s'appliquera aux accords déposés à compter du 17 février 2023.

[D. n°2023-98, 14 févr. 2023, JO 16 févr.]

Bulletin de salaire : obligation de faire apparaître le montant net social dès juillet 2023

Un arrêté du 31 janvier 2023 vient modifier les informations qui doivent figurer sur un bulletin de paie. A compter du 1er juillet 2023, le bulletin de paie comportera une rubrique « montant net social ». Il s'agit du revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires et constitue à ce titre une référence commune à tous les salariés. Ce montant habituellement déclaré pour bénéficier de certains compléments de revenus tels que la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA n'était pas directement disponible pour les salariés.

[Arr., 31 janv. 2023, NOR : SPRS2219968A : JO, 7 févr.]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE



BRANCHE

Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Poissonnerie-Boucherie** : [Avenant du 30 janvier 2023](#)
- **Transformation des grains** : [Avenant n°23 du 17 janvier 2023](#)
- **Industries laitières** : [Accord du 5 janvier 2023](#)
- **Boucherie-charcuterie hippophagique** : [Avenant n°70 du 1 février 2023](#)
- **Quincaillerie** : [Accord du 24 janvier 2023](#)
- **Pâtes alimentaires sèches** : [Avenant n°2023-01 du 2 février 2023](#)

Contrat de travail

Deux accords ont été récemment signés dans la branche du **Bricolage**.

Le premier porte sur le contrat à durée déterminée et sur le contrat de travail temporaire et le deuxième sur le contingent d'heures supplémentaires.

La CFTC a fait opposition à ces deux accords étant donné qu'elle ne peut cautionner une dégradation des droits des salariés de la branche en acceptant, par exemple, la suppression du délai de carence dans la quasi-totalité des cas de recours au CDD sans contrepartie réelle ou l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires à 220 heures sans aucun retour de la partie patronale sur la période test appliquée précédemment.

[Accords du 30 décembre 2022 et 6 janvier 2023]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPOSE



JURISPRUDENCE

Eligibilité au forfait jours : l'activité concrète du salarié caractérise son autonomie

Dans cette affaire, la Cour d'appel a considéré que, compte tenu de la taille du cabinet et de la présence en son sein d'une autre salariée, le fonctionnement du cabinet ne nécessitait pas l'intégration du salarié dans un horaire collectif de travail, et que de fait il disposait d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail : il avait donc le statut de cadre autonome justifiant le forfait-jours. Or, la Cour indique que le fait de ne pas dépendre d'un horaire collectif, en raison de la taille et de l'organisation d'un service, ne suffit pas à caractériser une réelle autonomie du salarié dans son organisation.

[Cass. Soc., 25 janv. 2023, n° 21-16.825 F-B]

Licenciement : l'incapacité prime sur toute autre cause

Dès lors qu'un salarié est déclaré inapte, il ne peut être licencié pour un motif autre que l'incapacité. C'est ce qui résulte d'un arrêt du 8 février 2023. Ainsi, les dispositions d'ordre public en matière d'incapacité font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'incapacité, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause. Ainsi, l'avis du médecin du travail détermine le régime applicable à la rupture du contrat de travail.

[Cass. Soc., 8 févr. 2023, n° 21-16.258 FS-B]

Arrêt maladie : la pratique d'une activité sportive ne constitue pas un manquement à l'obligation de loyauté

Dans une affaire en date du 1^{er} février 2023, la Cour considère que l'exercice d'une activité, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt. Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. Or, ce préjudice ne saurait résulter du seul maintien intégral du salaire, en conséquence de l'arrêt de travail, d'autant plus qu'il n'est pas démontré que cette participation aurait aggravé l'état de santé du salarié ou prolongé ses arrêts de travail. Ainsi, ces faits ne caractérisaient pas un manquement à l'obligation de loyauté et n'étaient pas constitutifs d'une faute grave.

[Cass. Soc., 1 févr. 2023, n° 21-20.526]

Renouvellement de la période d'essai : consentement du salarié attesté par un échange de mails

Par un arrêt en date du 25 janvier 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation vient apporter des précisions concernant le consentement d'un salarié dans le cadre du renouvellement de sa période d'essai.

Dans cette affaire, le salarié en question avait seulement apposé sa signature sur la lettre établie par la société lui proposant le renouvellement de sa période d'essai sans y porter d'autre mention ni son accord exprès. En se basant sur cela, il soutient que sa période d'essai n'avait pas été renouvelée.

Or, la Cour a considéré que le consentement du salarié était attesté et confirmé par les courriels échangés ainsi que par une attestation d'un recruteur.

[Cass. Soc., 25 janv. 2023, n°21-13.699]

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LEGISLATIVES



BRANCHE



JURISPRUDENCE



QUESTION-REPONSE

QUESTION-REPONSE

Les salariés ayant des enfants ont-ils des droits spécifiques en matière de congés payés ?

Le code du travail prévoit plusieurs dispositions spécifiques sur l'acquisition et la prise de congés payés des salariés ayant des enfants. Les articles L. 3141-15 et 16 du code du travail prévoient qu'en l'absence d'accord collectif fixant l'ordre des départs en congé, l'employeur doit le définir après avis du CSE, s'il existe, en tenant compte des critères suivants :

- Situation de famille des bénéficiaires (présence d'enfant scolarisé, d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie...)
- Ancienneté du salarié
- Activité chez un ou plusieurs autres employeurs
- Conjoint travaillant dans la même entreprise

Aussi, on constate que dans la détermination de l'ordre des départs en congés, les salariés ayant des enfants scolarisés bénéficient d'une priorité. Par ailleurs, l'article L.3141-8 du code du travail prévoit des droits à congés plus favorables pour les salariés ayant des enfants.

Pour les salariés ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : ils bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge sans limite dans le cumul, c'est-à-dire qu'ils s'ajoutent aux congés légaux même si le salarié a déjà ses 30 jours ouvrables de congés (ou 25 jours ouvrés). Toutefois le salarié n'aura droit qu'à 1 jour de congé supplémentaire par enfant si les congés payés acquis durant la période de référence n'excèdent pas 6 jours.

Ex : un salarié de moins de 21 ans au 30 avril 2022 présent dans l'entreprise durant toute la période de référence pour les congés et travaillant pendant 5 jours par semaine. S'il a 2 enfants à charge il aura le droit au 1^{er} juin 2023 à 34 jours ouvrables de congés payés (ou 29 jours ouvrés).

Pour les salariés ayant plus de 21 ans à cette même date : ils bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge sans que le cumul de ces congés supplémentaires et des congés payés ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel légal (30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés). Aussi, un salarié présent toute l'année, sans absence, ne peut pas prétendre à ces 2 jours supplémentaires dans la mesure où il bénéficie déjà d'un droit à congés complet. Ces dispositions s'appliqueront pour un salarié arrivant en cours d'année ou ayant eu des absences (maladie, congé sans solde...) impactant l'acquisition de ses congés.

Ex : un salarié de 35 ans avec 3 enfants à charge, ayant acquis 12 jours de congés payés durant la période de référence suite à son arrivée dans l'entreprise en cours d'année, bénéficiera de 18 jours de congés sur la période de référence au lieu de 12 jours. S'il avait acquis les 30 jours ouvrables, il n'aurait pas pu bénéficier des jours de congés supplémentaires.

Notez-le : Les enfants à charge sont ceux qui vivent au sein du foyer du salarié et qui sont âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Il n'y a plus de condition d'âge si l'enfant présent au sein du foyer est reconnu en situation de handicap.

Il convient également de vérifier si des dispositions conventionnelles plus favorables sur ce point n'existent pas dans votre entreprise.