

CONFÉRENCE ANDRH



L'actualité juridique 2022-2023

Jeudi 26 janvier 2023

Flavie BINSON
Ema COQUILLARD
Melissa LAFAILLE
Elsa LATAPIE
Jessica MONTAGUT
Master MRH - TSM



PRÉSENTATION

Le jeudi 26 janvier 2023, une conférence sur l'actualité juridique de l'année 2022 s'est tenue au sein de l'établissement Toulouse School of Management à l'Université Toulouse Capitole.

L'objectif de cette présentation était de reprendre les actualités juridiques marquantes de l'année passée et d'en présenter les impacts sur les relations individuelles et collectives qui structurent la vie en entreprise.



Cette actualité sociale a été présentée par Maîtres **Mathilde ANIZON**, **Yann GADY** et **Delphine STELLA-BERNAD**, du cabinet FIDAL Avocats, spécialisé en droit du travail.

La présentation s'est articulée autour de deux axes principaux : *l'actualité législative et réglementaire*, suivie de *l'actualité jurisprudentielle*.



L'ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE



LOI MARCHÉ DU TRAVAIL

Abandon de poste : présomption de démission

Si un salarié abandonne **volontairement** son poste et ne reprend pas ses fonctions après avoir été mis en demeure par son employeur, il est **présumé démissionnaire**. Les principales difficultés légales se posent sur la qualification du caractère volontaire de l'abandon de poste.

2 conditions :

- un salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail
- et un salarié mis en demeure par LRAR par son employeur de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé ne pouvant être inférieur au délai minimum fixé par décret

→ Ne concerne que les salariés en CDI

Le délai au cours duquel le salarié doit revenir dans l'entreprise, donné par l'employeur lors de la mise en demeure, est fixé par un décret qui n'a pas encore été publié.

Certaines questions restent en suspens : À partir de quand court ce délai ? À compter de la réception de la lettre de mise en demeure ou du premier jour de l'abandon de poste ? Quid également du cas du salarié protégé ?

Elections du CSE

Auparavant, tous les salariés ne pouvaient pas voter aux élections des membres du CSE. Désormais, tous les salariés peuvent voter quelle que soit leur fonction (ex : directeur général) sous réserve de respecter les conditions générales posées (16 ans révolus, 3 mois d'ancienneté...).

Il faudra donc penser à **modifier les Protocoles d'Accord Préélectoraux** (PAP) en vue des élections du CSE, comme les électeurs figurant sur les listes électorales.



LOI MARCHÉ DU TRAVAIL

Le CDD multi remplacement

En principe, lorsqu'un salarié est engagé en CDD pour remplacer successivement plusieurs salariés, il doit être conclu avec lui autant de contrats qu'il y a de salariés à remplacer, sous peine de requalification en CDI.

Le législateur ouvre la possibilité de signer **un seul CDD** (ou contrat de travail temporaire) pour **remplacer plusieurs salariés** absents. Cette nouvelle règle s'applique à titre d'expérimentation, par dérogation dans certains secteurs (qui seront définis par décret à paraître).

L'objectif de cette expérience est de rendre les CDD plus longs et d'ainsi limiter la précarité, faciliter le travail des RH et réduire le volume des contrats courts pour l'entreprise.

Assurance chômage

Cette nouvelle loi instaure une modulation des règles relatives à l'assurance chômage. En effet, les règles du chômage vont désormais prendre en compte la **conjoncture économique** pour fixer les règles d'indemnisation chômage (durée et conditions pour y avoir droit) du 01/02/2023 au 31/12/2023. L'indemnisation sera réduite si le taux de chômage est jugé comme étant correct, et augmentera si le taux de chômage augmente.

Autre point fixé par la loi : si un salarié CDD ou en contrat de mission refuse 2 CDI sur un emploi similaire dans un délai de 12 mois, alors il ne sera plus pris en charge par Pôle Emploi. Les conditions d'application seront fixées par un décret ultérieurement.

De même, la loi met en place un système de bonus/malus de la contribution chômage : si un employeur se retrouve avec de nombreux salariés à Pôle Emploi, alors sa cotisation sera plus élevée, et inversement.



Loi de financement de la Sécurité Sociale

De nombreuses dispositions entrent en vigueur avec cette loi :

- Une procédure particulière de **contrôle de l'URSSAF** a été mise en place : les contrôleurs peuvent désormais utiliser les informations recueillies dans les sociétés soeurs pour contrôler la société mère et vice versa.
- Ajustement de la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires (réduction de 50 cts sur chaque heure supplémentaire/salarié pour les entreprises de 20 à 250 salariés)
- Prolongation du dispositif des arrêts de travail dérogatoire COVID (les règles de 2022 peuvent être prolongées par décret au plus tard jusqu'au 31/12/23)
- Abandon du transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO aux URSSAF



LOI DE FINANCE ET DE PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

1

La loi de finance

Cette loi met en avant divers éléments notamment concernant :

- Le reste à charge obligatoire pour les salariés mobilisant leur CPF : la nouvelle mesure, dont l'entrée en vigueur est subordonnée à un décret d'application (à paraître), impose un reste à charge au salarié, même s'il avait acquis suffisamment de droits pour lui permettre de financer sa formation à 100%. L'objectif est de diminuer les coûts que cela engendre au niveau de l'Etat, les modalités d'application du reste à charge ne sont pas encore publiées. Toutefois, cette nouveauté ne touche pas les demandeurs d'emploi et les formations en partie prises en charge par l'employeur.
- Taxe à verser à la DGFIP, au lieu de l'Ofii pour les salariés étrangers

2

La loi de protection du pouvoir d'achat

La PPV (Prime de la Valeur Ajoutée) remplace la PEPA et la rend pérenne. Elle concerne tous les salariés y compris les intérimaires (hors stagiaires). Il n'est pas possible de verser cette prime à seulement une partie des salariés sauf en fixant un niveau maximal de rémunération. La PPV maximale est de 3000€ par an et par salarié. Cette limite peut être portée à 6000€ si l'entreprise justifie d'un accord d'intéressement et/ou d'un accord de participation. Le montant de la prime peut dépendre de critères de modulation tels que le salaire, le niveau de classification, la durée effective du travail pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail. La PPV est possiblement fractionnable.



Loi santé au travail et loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

La nouvelle loi santé au travail renforce la prévention en matière de santé au travail.

- **Pour les maladies et accidents non professionnels** : visite de reprise pour le salarié au retour d'un arrêt d'une durée d'au moins 60 jours, au lieu de 30 jours auparavant. Pour les accidents de travail et congés maternité, ce délai est toujours de 30 jours.
- **Création d'un rendez-vous de liaison** : Lorsque l'arrêt de travail dépasse une durée de 30 jours, l'employeur propose au salarié qui le souhaite un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail. Cet entretien non-médical se fait entre l'employeur et le salarié. La médecine du travail peut y participer. L'employeur doit obligatoirement informer le salarié de la possibilité de faire ce rendez-vous. L'objectif est d'informer le salarié des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.
- **Visite médicale de pré - reprise** : Dès lors qu'un salarié est absent pour une durée supérieure à 30 jours et qu'une reprise anticipée au poste de travail est prévue, l'employeur est dans l'obligation d'informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise. La visite en elle même n'est pas obligatoire mais s'organise à l'initiative du salarié, du médecin du travail, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie.



Loi santé au travail et loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

- **La visite médicale de fin de carrière devient la surveillance post-exposition :** Le médecin du travail doit mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle en cas d'exposition à certains risques dangereux. Il est obligatoire de prévenir le service de prévention de la santé au travail (SPST) lorsqu'un salarié n'est plus exposé à des risques donnant lieu à un suivi individuel renforcé ou lorsque le salarié exposé quitte l'entreprise, afin de mettre en place cette visite.
- **La visite de mi carrière :** Cette visite intervient dans l'année des 45 ans du salarié. Elle peut également se faire à l'occasion d'une autre visite médicale organisée dans les 2 ans précédant le 45ème anniversaire du salarié. L'intérêt de cette nouvelle visite est d'évaluer l'adaptation au poste du salarié. L'employeur n'a pas d'obligation de prévenir le salarié, c'est le service de médecine du travail qui s'en occupe.

Enfin, la **loi relative à la protection des lanceurs d'alerte** met en lumière le statut de salarié protégé des lanceurs d'alerte. Elle simplifie les modalités de lancement d'alerte (recueil des alertes) et améliore la protection des lanceurs d'alerte. En effet, la qualité de lanceur d'alerte devient désormais un critère de discrimination. Elle impose de modifier le règlement intérieur, les affichages et d'instituer une procédure de recueil et de traitement des alertes internes dans les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés.



L'ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE



Le barème Macron a été déclaré conformes aux normes

Pour rappel, le barème fixe un montant minimum et maximum concernant les indemnités dues par l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Point de vigilance concernant les salariés à temps partiel

Il est impossible d'atteindre un temps complet par un avenant complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel, le risque étant une requalification du contrat en temps complet. Il est donc possible de porter le temps partiel jusqu'à 34h maximum par avenant complément d'heures sans risque.



Temps de trajet et travail effectif

Pour les métiers itinérants, le temps de trajet peut être qualifié en temps de travail effectif à condition que ce temps réponde aux mêmes contraintes que le temps de travail (contrôle de l'activité, prise de rdv, disponibilité téléphonique...).



Mention du droit de précision dans la lettre de licenciement

Il a été précisé que la mention informant le salarié de son droit de précision concernant les motifs dans la lettre de licenciement n'est pas obligatoire.

5

Accord tacite de l'employeur sur la renonciation aux jours de repos en forfait jours

Au-delà de 218 jours, si les jours travaillés n'ont pas donné lieu à un accord par avenant au contrat de travail, l'accord peut être réputé tacite entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, le salarié peut solliciter la rémunération de ces jours. Sans accord, la majoration de ces jours est fixée par le juge à un minimum de 10%.

6

Interruption possible d'une mise à pied conservatoire

L'employeur peut renoncer à la mise à pied conservatoire en demandant au salarié de reprendre le travail sans que celle-ci ne soit requalifiée en mise à pied disciplinaire.

7

Tempérament au lancement rapide de la procédure de licenciement pour faute grave en cas d'absence

Lorsqu'un employeur prend connaissance d'une faute grave commise par un salarié absent, le délai entre la connaissance des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne retire pas à la faute sa gravité.

8

Absence d'obligation de consulter le CSE en cas de dispense de reclassement

Lorsque le médecin du travail coche les cases d'impossibilité de reclassement, l'employeur est dispensé de consulter le CSE.

Au vu des différents changements présentés, pensez à adapter vos pratiques en entreprise !



Nous tenons à remercier l'ensemble des intervenants pour la qualité de la présentation, l'ANDRH pour l'organisation de cette rencontre ainsi que la Toulouse School of Management pour l'accueil dans ses locaux.

Merci