



## **Lettre d'actualité Code du travail 2023**

### **Actualité législative**

Liste des textes nouveaux de ces derniers mois.

|      |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2023 | 14 févr. | Décret n° 2023-98. Application des dispositions de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en matière de négociation collective et d'épargne salariale. — V. C. trav., <a href="#">art. R. 2261-4-7</a> , <a href="#">R. 2261-6</a> , <a href="#">R. 2261-8</a> , <a href="#">R. 2261-15</a> , <a href="#">R. 2272-10</a> , <a href="#">R. 3313-4</a> , <a href="#">R. 3314-3</a> , <a href="#">R. 3332-4</a> , <a href="#">R. 3333-6</a> .                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2023 | 9 mars   | Loi n° 2023-171. Diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture :<br>— V. C. trav., <a href="#">art. L. 1221-5-1</a> , <a href="#">L. 1221-22</a> , <a href="#">L. 1225-35-2</a> , <a href="#">L. 1225-47</a> , <a href="#">L. 1225-54</a> , <a href="#">L. 1225-65</a> , <a href="#">L. 1242-17</a> , <a href="#">L. 1251-25</a> , <a href="#">L. 1271-5</a> , <a href="#">L. 3324-6</a> , <a href="#">L. 4411-4</a> , <a href="#">L. 4411-5</a> , <a href="#">L. 4741-9</a> , <a href="#">L. 7221-2</a> , <a href="#">L. 7122-24</a> .<br>— V. C. transp., <a href="#">art. L. 5542-3</a> , App. VII, v° <i>Gens de mer</i> . |
| 2023 | 10 mars  | Loi n° 2023-175. Accélération de la production d'énergies renouvelables. — V. C. transp., <a href="#">art. L. 5541-1</a> , <a href="#">L. 5561-1</a> , <a href="#">L. 5561-2</a> , <a href="#">L. 5562-1</a> , <a href="#">L. 5563-1</a> , App. VII, v° <i>Gens de mer</i> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2023 | 17 mars  | Décret n° 2023-185. Détachement des travailleurs et conseil d'administration de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi. — V. C. trav., <a href="#">nouvel art. R. 1263-1</a> , <a href="#">R. 1263-1-1</a> , <a href="#">R. 1263-3</a> , <a href="#">R. 1263-4</a> , <a href="#">R. 1263-6</a> , <a href="#">R. 7345-7</a> , <a href="#">R. 8115-5</a> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2023 | 17 mars  | Décret n° 2023-188. Création d'un traitement de données à caractère personnel visant à faciliter le partage de données entre les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle et diverses dispositions en matière d'insertion. — V. C. trav., <a href="#">art. R. 5132-1-19</a> , <a href="#">R. 5132-1-21</a> , <a href="#">R. 5132-1-22</a> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## **CODE DU TRAVAIL**

**Art. L. 1221-5-1** (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19-I) **L'employeur remet au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail.**

**Un salarié qui n'a pas reçu les informations mentionnées au premier alinéa ne peut saisir le juge compétent afin de les obtenir qu'après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis.**

**Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article, notamment la liste des informations devant figurer dans les documents mentionnés au premier alinéa.**

*Les salariés dont le contrat de travail est en cours au 9 mars 2023 peuvent demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, les informations prévues à l'art. L. 1221-5-1 C. trav. (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19-II).*

**Art. L. 1221-22** **Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception:**

(Abrogé par L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19, à compter du 9 sept. 2023) «— de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail;»

— de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée;

— de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

**Art. L. 1225-35-2** (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 18-I) La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

**Art. L. 1225-47** Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année (Abrogé par L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 18-I) «à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire» a le droit:

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires. — [Anc. art. L. 122-28-1, al. 1<sup>er</sup>.] — V. art. R. 1227-5 (pén.).

Sur l'indemnisation éventuelle du congé parental par le compte épargne-temps, V. art. L. 3151-2.

Sur la prestation partagée d'éducation de l'enfant, V. CSS, art. L. 531-4.

**Art. L. 1225-54** La durée du congé parental d'éducation (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 18-I) «à temps plein» est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

(L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 18-I) «Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

«Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.»

**Art. L. 1225-65** La durée du congé de présence parentale est prise en compte (L. n° 2019-180 du 8 mars 2019, art. 5) «en totalité» pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (L. n° 2019-180 du 8 mars 2019, art. 5) «dans l'entreprise».

(L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 18-I) «Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.»

**Art. L. 1242-17** (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19-I) A la demande du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise, l'employeur l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

**Art. L. 1251-25** (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19-I) A la demande du salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice, celle-ci l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

**Art. L. 1271-5** Pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19-I) «trois» heures par semaine (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19-I) «au cours d'une période de référence de quatre semaines», l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13, pour un contrat de travail à durée déterminée, et (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) «L. 3123-6», pour un contrat de travail à temps partiel, ou par les articles L. 741-2 et L. 741-9 du code rural et de la pêche maritime.

(L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19-I) «L'obligation prévue à l'article L. 1221-5-1 du présent code ne s'applique pas aux emplois mentionnés au premier alinéa du présent article.»

Pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit.

**Art. L. 3324-6** Sont assimilées à des périodes de présence, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord:

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 (L. n° 2020-692 du 8 juin 2020, art. 1<sup>er</sup>-II) «,» (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 18-I) «de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35,» de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 (L. n° 2020-692 du 8 juin 2020, art. 1<sup>er</sup>-II) «et de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1»;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7;

(L. n° 2020-546 du 11 mai 2020, art. 6) «3° Les périodes de mise en quarantaine au sens du (L. n° 2022-1089 du 30 juill. 2022, art. 1<sup>er</sup>-III) «2° du I de l'article L. 3131-1» du code de la santé publique.»

Les dispositions issues de la L. n° 2020-692 du 8 juin 2020 s'appliquent pour les décès intervenus à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2020 (L. préc., art. 1<sup>er</sup>-V).

**Art. L. 4411-4** (Abrogé par L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 25) *Les fabricants, les importateurs ou* (Ord. n° 2009-229 du 26 févr. 2009, art. 2-II) *«tout responsable de la mise sur le marché» de substances ou de* (Ord. n° 2011-1922 du 22 déc. 2011) *«mélanges dangereux destinés à être utilisés» dans des établissements employant des travailleurs fournissent à un organisme compétent désigné par l'autorité administrative toutes les informations nécessaires sur ces produits, notamment leur composition.*

*Il peut leur être imposé de participer à la conservation et à l'exploitation de ces informations et de contribuer à la couverture des dépenses qui en résultent.*

**Art. L. 4411-5** (Abrogé par L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 25) (Ord. n° 2009-229 du 26 févr. 2009, art. 2-III) *Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas au fabricant, à l'importateur ou à tout responsable de la mise sur le marché de certaines catégories de* (Ord. n° 2011-1922 du 22 déc. 2011) *«mélanges» soumises à d'autres procédures de déclaration lorsque ces procédures prennent en compte les risques encourus par les travailleurs.*

**Art. L. 4741-9** Est puni d'une amende de 3 750 €, le fait pour toute personne autre que celles mentionnées à l'article L. 4741-1, de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions des articles (Abrogé par L. n° 2021-1018 du 2 août 2021, art. 10, à compter du 31 mars 2022) «L. 4311-1 à L. 4311-4, L. 4314-1,» L. 4321-2, L. 4321-3, (Ord. n° 2009-229 du 26 févr. 2009, art. 2-IV) «L. 4411-1, L. 4411-2, (Abrogé par L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 25) «L. 4411-4 à» L. 4411-6» (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 113) «, L. 4412-2», (Ord. n° 2016-128 du 10 févr. 2016, art. 42) «L. 4451-1 à L. 4451-4» et celles des décrets en Conseil d'État pris pour leur application.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal mentionné à l'article L. 8113-7.

Sur les infractions pénales d'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité de la personne, V. C. pén., art. 221-6, 222-19, 222-20, R. 622-1, R. 625-2 et R. 625-3. — Sur l'infraction pénale de mise en danger de la personne, V. C. pén., art. 223-1. — Sur la responsabilité pénale des personnes morales à raison de ces infractions, V. C. pén., art. 221-7, 222-21, 223-2, R. 622-1. — C. pén.

**Art. L. 7122-24** L'employeur, qui remet au salarié et qui adresse à l'organisme habilité par l'État les éléments de la déclaration prévue à l'article L. 7122-23 qui leur sont respectivement destinés, est réputé satisfaire aux obligations relatives:

1° A la déclaration préalable à l'embauche, prévue par l'article L. 1221-10;

2° A la remise du certificat de travail, prévue par l'article L. 1234-19;

3° A l'établissement, au contenu et à la transmission du contrat de travail à durée déterminée, prévus par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13 (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 19-I) «ainsi qu'à l'information du salarié prévue à l'article L. 1221-5-1»;

4° A l'affiliation à la caisse de congés payés, prévue par l'article (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) «L. 3141-32»;

(L. n° 2016-1917 du 29 déc. 2016, art. 60-I-E, en vigueur le 1<sup>er</sup> janv. 2019) «5° Aux déclarations prévues aux articles 87 et 87-0 A du code général des impôts.»

**Art. L. 7221-2** Sont seules applicables au salarié défini à l'article L. 7221-1 les dispositions relatives:

1° Au harcèlement moral, prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel, prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2;

2° A la journée du 1<sup>er</sup> mai, prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6;

3° Aux congés payés, prévues aux articles L. 3141-1 à (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) «L. 3141-33», sous réserve d'adaptation par décret en Conseil d'État;

4° Aux congés pour événements familiaux, (L. n° 2023-171 du 9 mars 2023, art. 18-I) «de solidarité familiale et de proche aidant, prévus aux articles L. 3142-1 à L. 3142-27»;

(L. n° 2011-867 du 20 juill. 2011, art. 16-3°) «5° A la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie.» — V. art. R. 7222-1 (pén.).

**Nouvel art. R. 1263-1** (Décr. n° 2015-364 du 30 mars 2015, art. 1<sup>er</sup>) *I. — L'employeur établi hors de France conserve sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire national ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans tout autre lieu accessible à son représentant désigné en application de l'article L. 1262-2-1 et présente* (Décr. n° 2015-1327 du 21 oct. 2015, art. 2) «sans délai», à la demande de l'inspection du travail du lieu où est accomplie la prestation, les documents mentionnés au présent article.

*II. — Les documents requis aux fins de vérifier les informations relatives aux salariés détachés sont les suivants:* (Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juill. 2023) «1° Lorsqu'il fait l'objet d'un écrit, le contrat de travail ou tout document équivalent attestant notamment du lieu de recrutement du salarié;»

2° Le cas échéant, l'autorisation de travail permettant au ressortissant d'un État tiers d'exercer une activité salariée;

3° Le cas échéant, le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui prévu à l'article R. 1262-13;

4° Lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois, les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes:

(Décr. n° 2020-916 du 28 juill. 2020, art. 2, en vigueur le 30 juill. 2020) «a) Rémunération brute;»

b) Période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration;

c) Congés et jours fériés, et éléments de rémunération s'y rapportant;

d) Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, le cas échéant;

e) S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié;

5° Lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale;

6° Tout document attestant du paiement effectif (Décr. n° 2020-916 du 28 juill. 2020, art. 2, en vigueur le 30 juill. 2020) «de la rémunération»;

7° Un relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié.

(Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juill. 2023) «III. — Dans le cas où l'entreprise est établie en dehors de l'Union européenne, l'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail le document attestant de la régularité de sa situation sociale au regard d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, l'attestation de fourniture de déclaration sociale émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales lui incombant et datant de moins de six mois.»

Les dispositions issues du Décr. n° 2020-916 du 22 juill. 2020 ne s'appliquent pas aux salariés roulants des entreprises de transport routier mentionnés à l'art. L. 1321-1 C. transp. qui restent régis par les dispositions du C. trav. dans leur rédaction antérieure à ce Décr. (Décr. préc., art. 6).

Les dispositions issues du Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023 entrent en vigueur à une date fixée par arrêté et au plus tard le 1<sup>er</sup> juill. 2023 (Décr. préc., art. 3).

**Art. R. 1263-1-1** (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>) *I. — Par dérogation aux dispositions du I de l'article R. 1263-1, l'employeur établi hors de France et qui détache un ou plusieurs salariés dans les conditions et pour les activités prévues à l'article L. 1262-6 dispose d'un délai, qui ne peut être supérieur à quinze jours, pour présenter les documents énumérés à l'article R. 1263-1.*

**II. — L'employeur établi hors de France et qui détache un ou plusieurs salariés dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1262-1 conserve sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire national et présente sans délai les documents énumérés à l'article R. 1263-1, à l'exception de ceux (Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juill. 2023) «mentionnés au 3° du II [ancienne rédaction: mentionnés au 2° du II et au III]», pour lesquels il dispose d'un délai, qui ne peut être supérieur à quinze jours.**  
V. note ss. art. R. 1263-1.

**Art. R. 1263-3** L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés, dans les conditions prévues au 1° de l'article L. 1262-1, adresse une déclaration comportant les éléments suivants:

(Décr. n° 2015-364 du 30 mars 2015, art. 2) «**1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, (Décr. n° 2017-825 du 5 mai 2017, art. 8-I) «son numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée ou, à défaut de détenir un tel numéro,» les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes, les nom, prénoms, date et lieu de naissance du ou des dirigeants;**

**«2° L'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation, la date du début de la prestation et sa date de fin prévisible, l'activité principale exercée dans le cadre de la prestation, (Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) «la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés,» (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «le nom et l'adresse du donneur d'ordre ainsi que, le cas échéant, son numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée»;**

**«3° Les nom, prénoms, (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «sexe,» date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité de chacun des salariés détachés, (Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) «la date de signature de son contrat de travail,» sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe durant le détachement ainsi que (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «le taux horaire de rémunération appliqué pendant la durée du détachement en France», converti le cas échéant en euros, la date du début du détachement et sa date de fin prévisible;»**

(Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) **«4° Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés conformément aux dispositions des articles L. 3171-1, premier et deuxième alinéas, et L. 3171-2;»**

(Décr. n° 2015-364 du 30 mars 2015, art. 2) **«4° Le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés;**

(Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) **«6° Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement;»**

(Décr. n° 2017-825 du 5 mai 2017, art. 8-I) **«5° L'État auquel est attachée la législation de sécurité sociale dont relève chacun des salariés détachés au titre de l'activité qu'il réalise en France et, s'il s'agit d'un État autre que la France, la mention de la demande d'un formulaire concernant la législation de sécurité sociale applicable à l'institution compétente;»**

(Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) **«6° La désignation de son représentant pendant la durée de la prestation en France, les coordonnées électroniques et téléphoniques de ce représentant, le lieu de conservation des documents mentionnés à l'article R. 1263-1 sur le territoire national ou les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire national, (Décr. n° 2020-916 du 28 juill. 2020, art. 2, en vigueur le 30 juill. 2020) «, ainsi que le numéro de SIRET lorsque le représentant désigné n'est ni le dirigeant présent pendant la prestation, ni l'un des salariés détachés, ni le client de la prestation.»»**

La déclaration de détachement doit être établie conformément à l'un des modèles accessibles sur le site SIPSI (<https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>). Elle est transmise de manière dématérialisée par ce même téléservice.

V. Arr. du 20 nov. 2017 relatif aux modèles de déclaration et d'attestation de détachement (JO 17 déc.), mod. par Arr. du 30 nov. 2022, NOR: MTRT2222805A (JO 7 déc.).



Les abrogations issues du Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023 entrent en vigueur à une date fixée par arrêté et, au plus tard le 1<sup>er</sup> juill. 2023 (Décr. préc., art. 3).

**Art. R. 1263-4** Les employeurs qui détachent un ou plusieurs salariés, dans les conditions prévues au 2<sup>o</sup> de l'article L. 1262-1, adressent une déclaration comportant les éléments suivants:

(Décr. n° 2015-364 du 30 mars 2015, art. 2-2<sup>o</sup>) «1<sup>o</sup> Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, (Décr. n° 2017-825 du 5 mai 2017, art. 8-II) «son numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée ou, à défaut de détenir un tel numéro,» les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes, les nom, prénoms, date et lieu de naissance du ou des dirigeants;

«2<sup>o</sup> L'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation, la date du début de la prestation et sa date de fin prévisible, la nature des services accomplis pendant le détachement (Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) «et la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux» utilisés ainsi que (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «, le cas échéant, le numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée» de l'entreprise ou de l'établissement d'accueil;

«3<sup>o</sup> Les nom, prénom, (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «sexe,» date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité du salarié détaché, la date de signature de son contrat de travail, sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe durant le détachement ainsi que (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «le taux horaire de rémunération appliqué pendant la durée du détachement en France», converti le cas échéant en euros, la date du début du détachement et sa date de fin prévisible;

(Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) «4<sup>o</sup> Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés conformément aux dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article L. 3171-1 et de l'article L. 3171-2;»

«4<sup>o</sup> Le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés;

(Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) «6<sup>o</sup> Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement;»

(Décr. n° 2017-825 du 5 mai 2017, art. 8-II) «5<sup>o</sup> L'État auquel est attachée la législation de sécurité sociale dont relève chacun des salariés détachés au titre de l'activité qu'il réalise en France et, s'il s'agit d'un État autre que la France, la mention de la demande d'un formulaire concernant la législation de sécurité sociale applicable à l'institution compétente;»

(Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «6<sup>o</sup> La désignation de leur représentant pendant la durée de la prestation en France, les coordonnées électroniques et téléphoniques de ce représentant, le lieu de conservation des documents mentionnés à l'article R. 1263-1 sur le territoire national ou les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire national, (Décr. n° 2020-916 du 28 juill. 2020, art. 2, en vigueur le 30 juill. 2020) «, ainsi que le numéro de SIRET lorsque le représentant désigné n'est ni le dirigeant présent pendant la prestation, ni l'un des salariés détachés, ni le client de la prestation.»»

Les abrogations issues du Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023 entrent en vigueur à une date fixée par arrêté et, au plus tard le 1<sup>er</sup> juill. 2023 (Décr. préc., art. 3).

**Art. R. 1263-6** Les entreprises de travail temporaire qui détachent un salarié sur le territoire français, dans les conditions prévues à l'article L. 1262-2, adressent une déclaration comportant les mentions suivantes:

(Décr. n° 2017-825 du 5 mai 2017, art. 8-III) «1<sup>o</sup> Le nom ou la raison sociale et les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise de travail temporaire, la forme juridique de l'entreprise, son numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée ou, à défaut de détenir un tel numéro, les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes, l'identité du ou des dirigeants;»

**2° L'identité de l'organisme auprès duquel a été obtenue une garantie financière ou une garantie équivalente dans le pays d'origine;**

(Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) **«3° La désignation de leur représentant par l'employeur pendant la durée de la prestation en France, les coordonnées électroniques et téléphoniques de ce représentant, le lieu de conservation des documents mentionnés à l'article R. 1263-1 sur le territoire national ou les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire national, (Décr. n° 2020-916 du 28 juill. 2020, art. 2, en vigueur le 30 juill. 2020) », ainsi que le numéro de SIRET lorsque le représentant désigné n'est ni le dirigeant présent pendant la prestation, ni l'un des salariés détachés, ni le client de la prestation.»**

(Décr. n° 2015-364 du 30 mars 2015, art. 3) **«4° Les nom, prénoms, (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «sexe,» date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité de chacun des salariés mis à disposition, les dates prévisibles du début et de la fin de sa mission, sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe durant le détachement, (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «le taux horaire de rémunération appliqué pendant la durée du détachement en France», converti le cas échéant en euros, l'adresse du ou des lieux successifs où s'effectue sa mission (Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) », la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés»;**

(Décr. n° 2017-825 du 5 mai 2017, art. 8-III) **«5° Le nom ou la raison sociale et les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques ainsi que (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «le cas échéant, le» numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée» (Décr. n° 2019-555 du 4 juin 2019, art. 1<sup>er</sup>, en vigueur le 1<sup>er</sup> juill. 2019) «de l'entreprise utilisatrice»;**

(Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) **«6° Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés conformément aux dispositions des articles L. 3171-1, premier et deuxième alinéas, et L. 3171-2;»**

**«6° Le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés;**

(Abrogé par Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023, à compter au plus tard du 1<sup>er</sup> juill. 2023) **«8° Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement;»**

(Décr. n° 2017-825 du 5 mai 2017, art. 8-III) **«7° L'État auquel est attachée la législation de sécurité sociale dont relève chacun des salariés mis à disposition au titre de l'activité qu'il réalise en France et, s'il s'agit d'un État autre que la France, la mention de la demande d'un formulaire concernant la législation de sécurité sociale applicable à l'institution compétente.»**

V. notes ss. art. R. 1263-3.

**Art. R. 2261-4-7** (Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 1<sup>er</sup>) **Le silence gardé pendant plus de six mois par le ministre chargé du travail saisi d'une demande d'élargissement ou d'extension, en application des articles L. 2261-17 ou L. 2261-24, vaut décision de rejet.**

V. art. R. 2261-6.

**Art. R. 2261-6** (Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 1<sup>er</sup>) **Par dérogation à l'article R. 2261-4-7, lorsque la condition posée par le deuxième alinéa de l'article L. 2261-26 est réalisée, le ministre chargé du travail dispose, à compter de la réception de la demande d'extension, d'un délai de deux mois pour étendre les avenants salariaux mentionnés au premier alinéa dudit article.**

**A l'issue de ce délai, le silence gardé par le ministre chargé du travail vaut décision de rejet.**

Ces dispositions s'appliquent aux conventions ou accords conclus postérieurement au 16 févr. 2023 (Décr. préc., art. 4).

**Art. R. 2261-8** Abrogé par Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 1<sup>er</sup>.

**Art. R. 2261-15** (Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 1<sup>er</sup>) **I. — Le critère prévu par le 2° du I de l'article L. 2261-32 s'apprécie au regard:**

**1° De la faiblesse du nombre d'accords conclus au cours des deux dernières années, notamment ceux assurant un salaire minimum national professionnel, au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22, au moins égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance;**

2° De la faiblesse du nombre de thèmes relevant de la négociation obligatoire mentionnés aux articles L. 2241-1 à 2 et L. 2241-7 à 17 couverts au cours des trois dernières années.

II. — Le critère prévu par le 5° du I de l'article L. 2261-32 s'applique lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente.

**Art. R. 2272-10** Les missions dévolues à la Commission nationale peuvent être exercées par (Décr. n° 2021-768 du 16 juin 2021, art. 1<sup>er</sup>) «six» sous-commissions:

1° La sous-commission des conventions et accords, (Décr. n° 2015-262 du 5 mars 2015, art. 1<sup>er</sup>) «en ce qui concerne les 2° à 4° de l'article L. 2271-1» (Décr. n° 2021-768 du 16 juin 2021, art. 1<sup>er</sup>) «, et sous réserve des compétences exercées par les sous-commissions mentionnées aux 4° à 6° du présent article». Lorsque les questions traitées concernent uniquement les professions agricoles, la sous-commission est réunie en formation spécifique;

2° La sous-commission des salaires en ce qui concerne, d'une part, les 6° et 8° de l'article L. 2271-1 pour la partie salariale, d'autre part, l'avis prévu à l'article R.\* 3231-1;

(Abrogé par Décr. n° 2021-768 du 16 juin 2021, art. 1<sup>er</sup>) «La (Décr. n° 2018-1262 du 26 déc. 2018, art. 1<sup>er</sup>-I, en vigueur le 1<sup>er</sup> janv. 2019) «Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle» est assistée d'un secrétariat général;»

(Décr. n° 2015-262 du 5 mars 2015, art. 1<sup>er</sup>) «3° La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles en ce qui concerne le 1° de l'article L. 2271-1.

«La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles analyse la situation des branches en vue de susciter une réduction du nombre des branches par voie conventionnelle et, en tant que de besoin, sur le fondement des dispositions de l'article L. 2261-32.

«Elle peut donner au nom de la (Décr. n° 2018-1262 du 26 déc. 2018, art. 1<sup>er</sup>-I, en vigueur le 1<sup>er</sup> janv. 2019) «Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle» les avis prévus (Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 2) «aux I, II et IV de l'article L. 2261-32 dudit code;»

(Décr. n° 2018-1262 du 26 déc. 2018, art. 1<sup>er</sup>-I, en vigueur le 1<sup>er</sup> janv. 2019) «4° La sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, en ce qui concerne le 2° de l'article L. 2271-1 dans le domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles initiale et continue, et le 10° de ce même article;»

(Décr. n° 2021-768 du 16 juin 2021, art. 1<sup>er</sup>) «5° La sous-commission de la protection sociale complémentaire, en ce qui concerne les 3° et 4° de l'article L. 2271-1, au titre des conventions et accords mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de ceux applicables aux seuls salariés agricoles;

«6° La sous-commission de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale, en ce qui concerne le 2° de l'article L. 2271-1, au titre des projets de texte relatifs à ces domaines.»

**Art. R. 3313-4** (Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 3) Lorsque l'accord a été entièrement et exclusivement rédigé au moyen d'un site internet géré par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1 du code de la sécurité sociale suivant une procédure de nature à garantir les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 3313-3 du présent code, un code d'identification de l'accord est délivré à la fin de cette procédure et au moment de son téléchargement permettant l'authentification de l'accord.

Sous réserve qu'aucune modification n'ait été apportée à ses clauses après son téléchargement dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'accord déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail mentionnée à l'article D. 2231-4 avec le code d'identification prévu à l'alinéa précédent est réputé conforme aux dispositions légales en vigueur et ouvre droit aux exonérations prévues au dernier alinéa de l'article L. 3313-3.

**Art. R. 3314-3** Lorsque la répartition de l'intéressement est proportionnelle aux salaires, les salaires à prendre en compte au titre des périodes de congés, de maternité (Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 3) «, de paternité et d'accueil de l'enfant» d'adoption (Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 3) «et de deuil» ainsi que des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle



(Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 3) «et les périodes de mise en quarantaine» sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

**Art. R. 3332-4** Le règlement du plan d'épargne d'entreprise mentionné aux articles L. 3332-7 et L. 3332-9 est déposé (Décr. n° 2015-1606 du 7 déc. 2015, art. 3) «, avec les annexes relatives aux critères de choix et à la liste des instruments de placements,» (Décr. n° 2020-683 du 4 juin 2020, art. 1<sup>er</sup>) «sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4».

(Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 3) «Le document unilatéral mentionné aux articles L. 3332-6-1 et L. 3333-7-1 est déposé sur la même plateforme.»

**Art. R. 3333-6** (Décr. n° 2015-1606 du 7 déc. 2015, art. 3) L'avenant à un règlement d'un plan d'épargne interentreprises institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, conclu conformément aux dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 3333-7, est déposé à la direction (Décr. n° 2023-98 du 14 févr. 2023, art. 3) «départementale de l'emploi, du travail et des solidarités» auprès de laquelle a été déposé le règlement du plan conformément aux dispositions de l'article R. 3332-4.

**Art. R. 5132-1-19** Le (Décr. n° 2023-188 du 17 mars 2023, art. 4) «groupement d'intérêt public dénommé "Plateforme de l'inclusion"» met à disposition un téléservice permettant d'accomplir les démarches relatives aux parcours d'insertion par l'activité économique.

Le traitement de données à caractère personnel mis en œuvre dans ce cadre a pour finalités:

- 1° La gestion de candidatures à des postes relevant de l'insertion par l'activité économique;
- 2° L'enregistrement et la gestion des déclarations d'éligibilité à un parcours d'insertion par l'activité économique, ainsi que le suivi des embauches par les structures d'insertion par l'activité économique;
- 3° Le suivi des parcours des personnes en insertion;
- 4° L'ouverture des droits aux aides financières prévues au bénéfice des structures d'insertion par l'activité économique;
- 5° La mise en œuvre de contrôles par les autorités administratives.

**Art. R. 5132-1-21** I. — Sont autorisées à enregistrer ou à consulter les données du traitement mentionné à l'article R. 5132-1-19, dans les conditions fixées par le responsable de traitement et dans la limite de ce qui est nécessaire à l'exercice de leurs missions, les personnes désignées et habilitées à cette fin au sein:

- 1° Des structures d'insertion par l'activité économique;
- 2° Des organismes prescripteurs;
- 3° Des services de l'État en charge du pilotage et du contrôle du dispositif d'insertion par l'activité économique;
- 4° Des collectivités et organismes en charge d'une mission d'accueil ou d'accompagnement social ou professionnel, ou intervenant sur le dispositif d'insertion par l'activité économique, dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

II. — Sont destinataires de tout ou partie des données à caractère personnel incluses dans ce même traitement, dans les conditions fixées par le responsable de traitement et dans les limites strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions, les personnes désignées et habilitées à cette fin au sein:

- 1° De Pôle emploi;
- 2° De l'Agence de services et de paiement;
- 3° Des collectivités et organismes en charge d'une mission d'accueil ou d'accompagnement social ou professionnel, ou intervenant sur le dispositif d'insertion par l'activité économique, dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi;

(Décr. n° 2023-188 du 17 mars 2023, art. 4) «4° De la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.»

**Art. R. 5132-1-22** I. — L'information des personnes concernées est assurée conformément aux articles 13 et 14 du règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre

circulation de ces données, en particulier par l'intermédiaire du site internet du téléservice mentionné à l'article R. 5132-1-19.

II. — Les droits d'accès et de rectification, ainsi que le droit à la limitation du traitement, prévus aux articles 15, 16 et 18 du règlement (UE) n° 2016/679 s'exercent auprès (Décr. n° 2023-188 du 17 mars 2023, art. 4) «du groupement d'intérêt public mentionné au premier alinéa de l'article R. 5132-1-19».

Le titulaire d'un compte en tant que candidat ou bénéficiaire d'un parcours d'insertion dispose en outre d'un accès direct aux données à caractère personnel le concernant, en vue de les renseigner et de les mettre à jour.

III. — En application de l'article 23 du règlement (UE) du 27 avril 2016, le droit à l'effacement et le droit d'opposition prévus aux articles 17 et 21 du même règlement ne s'appliquent pas à ce traitement.

Le droit à la portabilité mentionné à l'article 18 de ce règlement n'est pas applicable.

**Art. R. 7345-7** I. — Les membres du conseil d'administration ne peuvent ni assister, ni prendre part aux délibérations lorsqu'ils ont un intérêt personnel sur un des thèmes à l'ordre du jour. Ils ne sont alors pas comptés pour le calcul du quorum et de la majorité.

II. — Le président, les membres du conseil d'administration (Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023) «, à l'exception de ceux mentionnés aux 3° et 4° de l'article R. 7345-1,» et le directeur général ne peuvent prendre ou conserver aucun intérêt, ni occuper aucune fonction dans une entreprise qui exerce, à titre principal ou secondaire, une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisées ou non, ou dans une plateforme mentionnée à l'article L. 7343-1.

**Art. R. 8115-5** (Décr. n° 2015-1579 du 3 déc. 2015, art. 2) Les manquements aux obligations mentionnées à l'article R. 8115-1 sont ceux résultant de la méconnaissance des dispositions (Décr. n° 2023-185 du 17 mars 2023) «de l'article L. 1262-2-1,» (Décr. n° 2020-916 du 28 juill. 2020, art. 3, en vigueur le 30 juill. 2020) «du troisième alinéa du II de l'article L. 1262-4, des articles L. 1262-4-1, L. 1262-4-4, L. 1262-4-5, L. 1263-6 et L. 1263-7» du code du travail.

*Les dispositions issues du Décr. n° 2020-916 du 22 juill. 2020 ne s'appliquent pas aux salariés roulants des entreprises de transport routier mentionnées à l'art. L. 1321-1 C. transp. qui restent régis par les dispositions du C. trav. dans leur rédaction antérieure à ce Décr. (Décr. préc., art. 6).*

## Actualité jurisprudentielle

Sélection des décisions de ces derniers mois, placées dans le contexte du Code.

## CODE DU TRAVAIL

### Art. L. 1132-3-3

**2. Bonne foi du lanceur d'alerte.** [...] ♦ La mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ou que le salarié ne les a pas personnellement constatés. • Soc. 15 févr. 2023,  n° 21-20.342 B; D. actu. 23 févr. 2023, obs. Malfettes; D. 2023. 345 .

**4. Procédure d'alerte graduée.** 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'art. 8 de la L. n° 2016-1691 du 9 déc. 2016 organisant une procédure d'alerte graduée. • Soc. 15 févr. 2023,  n° 21-20.342 B; D. actu. 23 févr. 2023, obs. Malfettes; D. 2023. 345 .

**7. Office du juge des référés.** Le juge des référés, auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue la rupture d'un contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis permettent de présumer que le salarié a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'il a signalé une alerte dans le respect des art. 6 à 8 de la L. n° 2016-1691 du 9 déc. 2016 et, dans l'affirmative, de rechercher si l'employeur rapporte

la preuve que sa décision de licenciement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de ce salarié. • Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2023,  n° 21-24.271 P: *D. actu.* 10 févr. 2023, obs. Gabroy; *D.* 2023. 243 ; *RD* 2023. 119, obs. Gabroy .

#### Art. L. 1153-5

**Obligation de sécurité de l'employeur.** [...] ♦ En revanche, même en l'absence de comparution de l'employeur devant la cour d'appel, cette juridiction n'est pas dispensée d'examiner la pertinence des motifs par lesquels le premier juge s'est déterminé pour juger que l'employeur avait satisfait à son obligation de prévention; appliquée à une situation de harcèlement sexuel, les juges d'appel ne pouvaient pas ne pas examiner les motifs du jugement qui avait retenu que les débats et les pièces versées démontrent que la société a cessé de faire circuler dans la même voiture la salariée et son collègue dès qu'elle a été mise au courant de la situation de harcèlement sexuel alléguée, qu'elle a informé l'inspection du travail et qu'elle a donc effectué tout ce qui était en son pouvoir pour respecter son obligation de sécurité. • Soc. 18 janv. 2023,  n° 21-23.796 B: *RJS* 3/2023, n° 125.

#### Art. L. 1222-1

**4. Bonne foi et atteinte à la dignité du salarié.** [...] ♦ L'employeur, qui avait bénéficié d'une dérogation l'autorisant à poursuivre l'utilisation de l'amiante malgré l'entrée en vigueur de l'interdiction de cette substance, et qui a continué, en toute illégalité, à utiliser ce matériau pendant 3 ans alors qu'il n'était plus titulaire d'aucune autorisation dérogatoire, a ainsi manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail et porté atteinte à la dignité du salarié; il doit être condamné à indemniser ce dernier. • Soc. 8 févr. 2023,  n° 21-14.451 B: *D. actu.* 20 févr. 2023, obs. Malfettes; *D.* 2023. 299 .

#### Art. L. 1226-2

**6. Avis d'incapacité et licenciement pour un autre motif.** Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur ne peut prononcer un licenciement pour un motif autre que l'incapacité, peu important qu'il ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause. • Soc. 8 févr. 2023,  n° 21-16.258 B: *D. actu.* 22 févr. 2023, obs. Maurel; *D.* 2023. 300 .

**24. Avis d'incapacité à tout emploi.** Lorsque l'avis d'incapacité physique mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est dispensé de rechercher et de lui proposer des postes de reclassement. • Soc. 8 févr. 2023,  n° 21-19.232 B: *D. actu.* 22 févr. 2023, obs. Maurel; *D.* 2023. 300 .

#### Art. L. 1233-3

**19. Indicateurs économiques.** [...] ♦ L'évolution significative pouvant résulter du caractère sérieux et durable de la dégradation de l'un de ces indicateurs (EBE, en l'espèce). • Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2023,  n° 20-19.661 B: *D. actu.* 14 févr. 2023, obs. Maurel.

#### Art. L. 1233-45

**17. Prescription de l'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche.** L'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche, qui n'est pas liée à la contestation de la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, soumise au délai de prescription de l'art. L. 1233-67 C. trav., mais à l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription de l'art. L. 1471-1; l'indemnisation dépendant des conditions dans lesquelles l'employeur a exécuté son obligation, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, soit à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail. • Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2023,  n° 21-12.485 B: *D. actu.* 9 févr. 2023, obs. Couëdel.

#### Art. L. 1233-57-1

**3. Contrôle de la régularité de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel.** [...] ♦ L'administration ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le CSE a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le PSE. Il appartient, à ce titre, à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, seul compétent, qu'aucune décision de cessation d'activité ou de réorganisation de la société, expresse ou révélée par un acte quelconque, n'a été prise par l'employeur avant l'achèvement de la procédure d'information et de consultation du CSE et que l'employeur a adressé à ce dernier, avec la convocation à sa première

réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par cette instance, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation. • CE 15 nov. 2022,  n° 444480: *D. actu.* 25 nov. 2022, *obs. Malfettes*; *RJS* 2/2023, n° 76.

#### Art. L. 1233-67

**1. Notification du motif économique.** [...] ♦ Soc. 18 janv. 2023,  n° 21-19.349 B: *RJS* 3/2023, n° 139; *JCP S* 2023. 1038, *obs. Jeansen*.

#### Art. L. 1235-4

**9. Licenciement nul pour fait de grève et remboursement des allocations chômage.** Dans la liste des situations permettant au juge d'ordonner le remboursement des indemnités chômage dressée par l'art. L. 1135-4 figure l'art. L. 1132-4 qui prévoit que «toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre [chapitre II – Principe de non-discrimination] est nul; il en résulte que les dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail sont applicables en cas de nullité du licenciement en raison de l'exercice normal du droit de grève». • Soc. 18 janv. 2023,  n° 21-20.311 B: *D.* 2023. 120 ; *RJS* 3/2023, n° 134; *JCP S* 2023. 1039, *obs. Lahalle*.

#### Art. L. 1245-1

**9. Effets de la requalification.** [...] ♦ La requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée qui confère au salarié le statut de travailleur permanent de l'entreprise a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée; il en résulte que les sommes qui ont pu lui être versées en sa qualité «d'intermittent», destinées à compenser la situation dans laquelle il était placé du fait de son contrat à durée déterminée, lui restent acquises nonobstant une requalification ultérieure en contrat à durée indéterminée. • Soc. 8 févr. 2023,  n° 21-17.971 B: *D. actu.* 24 févr. 2023, *obs. Albiol et Irving*; *D.* 2023. 299 .

#### Art. L. 1245-2

**7. Attribution de l'indemnité de requalification.** [...] ♦ Le montant minimum de l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée est calculé selon la moyenne de salaire mensuel, dû au titre du contrat dans le dernier état de la relation de travail avant la saisine de la juridiction prud'homale; cette moyenne de salaire mensuel doit être déterminée au regard de l'ensemble des éléments de salaire, y compris lorsqu'ils ont une périodicité supérieure au mois. • Soc. 8 févr. 2023,  n° 21-16.824 B: *D. actu.* 24 févr. 2023, *obs. Albiol et Irving*; *D.* 2023. 299 .

#### Art. L. 1251-40

**1. Constitutionnalité.** Les dispositions autorisant le juge à anéantir les effets d'un CDI intérimaire légalement convenu entre deux parties en substituant de force un tiers à la relation contractuelle pour y substituer un nouveau CDI ne portent pas atteinte à la liberté contractuelle et au droit au maintien de l'économie des conventions légalement conclues; ces dispositions sont justifiées par un motif d'intérêt général de lutte contre la précarité pouvant résulter du recours abusif à l'emploi du travail temporaire. • Soc. 25 janv. 2023,  n° 22-40.018 B.

#### Art. L. 1471-1

**6. Action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche.** L'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche, qui n'est pas liée à la contestation de la rupture du contrat de travail mais à l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription de l'art. L. 1471-1. • Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2023,  n° 21-12.485 B: *D. actu.* 9 févr. 2023, *obs. Couëdel*; *D.* 2023. 244 .

**10. Action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche.** L'indemnisation dépendant des conditions dans lesquelles l'employeur a exécuté son obligation, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, soit à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail. • Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2023,  n° 21-12.485 B: *D. actu.* 9 févr. 2023, *obs. Couëdel*.

#### Art. L. 2143-3

**30. UES et désignation d'un délégué syndical.** [...] ♦ Lorsque la désignation d'un délégué syndical s'effectue au niveau d'une personne morale regroupant en partie trois établissements distincts au sens du comité social et

économique (CSE) d'établissement, le seuil de 10 % fixé par l'art. L. 2121-1 C. trav. se calcule en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein de ces différents établissements. • Soc. 14 déc. 2022,  n° 21-15.585 B: *D. actu.* 16 janv. 2023, obs. *Albiol et Blanc*; *RDT* 2023. 128, obs. *Wolmark* ; *RJS* 3/23 info. 147.

## Art. L. 2221-2

**2. Méthode d'interprétation.** Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte. • Soc. 8 févr. 2023,  n° 21-16.805 B.

## Art. L. 2313-2

**2. Autonomie des partenaires sociaux.** Les signataires d'un accord conclu selon les conditions mentionnées aux art. L. 2313-2 et L. 2313-3 C. trav. déterminent librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, à la condition toutefois, eu égard au principe de participation consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946, qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés. • Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2023,  n° 21-15.371 B: *D. actu.* 13 févr. 2023, obs. *Malfettes*; *D.* 2023. 244 ; *RDT* 2023. 130, obs. *Wolmark* ; *JCP* 2023. 207, obs. *Dauxerre*.

## Art. L. 3121-58

**2. Autonomie dans l'organisation du salarié.** [...] ♦ En revanche la taille réduite de l'entreprise et la présence au sein de cette dernière d'autres salariés sont impropres à caractériser l'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées et ne sont pas de nature à expliquer les raisons la conduisant à ne pas suivre l'horaire collectif de travail. • Soc. 25 janv. 2023,  n° 21-16.825 B.

## Art. L. 4121-1

**25. Responsabilité extracontractuelle de l'entreprise utilisatrice.** Les dispositions des art. R. 4511-4, R. 4511-5 et R. 4511-6 C. trav., qui mettent à la charge de l'entreprise utilisatrice une obligation générale de coordination des mesures de prévention qu'elle prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement, et précisent que chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel, n'interdisent pas au salarié de l'entreprise extérieure de rechercher la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, s'il démontre que celle-ci a manqué aux obligations mises à sa charge par le code du travail et que ce manquement lui a causé un dommage, sans qu'il soit nécessaire que la responsabilité de l'entreprise extérieure au titre de l'obligation de sécurité ait été retenue. • Soc. 8 févr. 2023,  n° 20-23.312 B: *D. actu.* 20 févr. 2023, obs. *Malfettes*; *D.* 2023. 299 .

## Art. R. 1454-14

**7. Mesure d'instruction.** N'excède pas ses pouvoirs le bureau de conciliation qui ordonne sur le fondement de l'art. R. 516-18, al. 4 [R. 1454-14], la remise de documents réclamés par le salarié (fiches de pointages journaliers). • Soc. 14 déc. 2022,  n° 20-22.425 B: *D. actu.* 19 janv. 2023, obs. *Hoffshir*; *RDT* 2023. 52, note *Mraouahi* ; *RJS* 2/2023, n° 101; *JCP S* 2023. 1021, obs. *Vidal*.

## Art. R. 2314-24

**3. Contestation des désignations de représentants de proximité.** La contestation des désignations de représentants de proximité, qui sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat; les contestations relatives aux conditions de désignation des représentants de proximité sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation définies par l'accord d'entreprise qui met en place ces représentants. • Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2023,  n° 21-13.206 B.

## Art. R. 4511-1

**2. Responsabilité extracontractuelle de l'entreprise utilisatrice et préjudice d'anxiété.** Les dispositions des art. R. 4511-4, R. 4511-5 et R. 4511-6 C. trav., qui mettent à la charge de l'entreprise utilisatrice une obligation générale de coordination des mesures de prévention qu'elle prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement, et précisent que chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel, n'interdisent pas au salarié



de l'entreprise extérieure de rechercher la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, s'il démontre que celle-ci a manqué aux obligations mises à sa charge par le code du travail et que ce manquement lui a causé un dommage, sans qu'il soit nécessaire que la responsabilité de l'entreprise extérieure au titre de l'obligation de sécurité ait été retenue. • Soc. 8 févr. 2023,  n° 20-23.312 B: *D. actu. 20 févr. 2023, obs. Malfettes; D. 2023. 299* .

**Copyright © 2023 Dalloz.** Tous droits réservés.