



Lettre d'actualité Code du travail 2023

Actualité législative

Liste des textes nouveaux de ces derniers mois.

2023	20 avr.	Décret n° 2023-296. Modalités de fixation du montant de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en l'absence de déclaration annuelle de l'employeur et modification du calendrier des obligations déclaratives. — V. C. trav., art. D. 5212-5 à D. 5212-8, R. 5212-14, D. 5212-20.
2023	28 avr.	Décret n° 2023-322. Modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable : — V. C. trav., art. D. 5122-13. — V. Décr. n° 2020-926 du 28 juill. 2020, art. 7, App. IX, v° <i>Mesures d'urgence sanitaire – covid-19</i> .
2023	3 mai	Décret n° 2023-333. Sensibilisation des travailleurs aux risques naturels majeurs en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Wallis-et-Futuna. — V. C. trav., art. R. 4823-1 à R. 4823-6, R. 6332-40.

CODE DU TRAVAIL

CHAPITRE III SENSIBILISATION AUX RISQUES NATURELS MAJEURS

(Décr. n° 2023-333 du 3 mai 2023, en vigueur le 1^{er} janv. 2024)

SECTION 1 FORMATION EN PRÉVENTION DES RISQUES NATURELS MAJEURS

Art. R. 4823-1 En Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, afin d'assurer l'information des travailleurs prévue à l'article L. 4823-1, l'employeur veille à ce que le salarié compétent mentionné au I de l'article L. 4644-1 bénéficie d'une formation en prévention des risques naturels intégrée à la formation délivrée au titre de ce même article.

Art. R. 4823-2 I. — La formation en prévention des risques naturels porte sur :

1° La description des risques naturels majeurs auxquels sont exposés les travailleurs sur leur lieu de travail, ainsi que des conséquences prévisibles de leur réalisation pour les personnes, les biens et l'environnement;

2° Les mesures de prévention de ces risques;

3° Les mesures de protection et de sauvegarde, notamment les réflexes et comportements à tenir en cas de réalisation du risque.

II. — Ces éléments sont définis en s'appuyant :

1° En Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, d'une part, sur le dossier départemental sur les risques majeurs et le document

d'information communal sur les risques majeurs mentionnés à l'article R. 125-11 du code de l'environnement et, d'autre part, sur les plans de prévention des risques naturels prévisibles mentionnés à l'article L. 562-1 du même code;

2° A Saint-Barthélemy, sur les informations relatives aux risques majeurs prévues par la réglementation [réglementation] applicable localement.

Art. R. 4823-3 La formation en prévention des risques naturels est renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte l'évolution des risques ou des modalités de gestion des conséquences de leur réalisation.

<p>● SECTION II INFORMATION DES TRAVAILLEURS SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES NATURELS MAJEURS</p>
--

Art. R. 4823-4 L'information des travailleurs sur les risques naturels majeurs prévue à l'article L. 4823-2 est délivrée par le ou les salariés compétents en matière de protection et de prévention des risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4644-1.

A défaut, l'employeur peut faire appel aux personnes et organismes mentionnés aux troisième et quatrième alinéas du même I de l'article L. 4644-1 dans les conditions prévues par cet article. Les intervenants en prévention des risques professionnels mentionnés au troisième alinéa du I de l'article L. 4644-1 justifient par tout moyen de leur compétence pour délivrer aux travailleurs l'information en matière de prévention des risques naturels majeurs.

Art. R. 4823-5 L'information des travailleurs, par des présentations théoriques et des exercices et démonstrations, a pour objectif de développer leur culture sur les risques naturels majeurs, de les préparer à la réalisation d'un risque et de leur faire connaître les modalités de gestion des conséquences de la réalisation du risque.

Elle porte sur les éléments mentionnés à l'article R. 4823-2 ainsi que sur les mesures de prévention et les consignes de sécurité définies par l'employeur.

Art. R. 4823-6 L'information dont bénéficient les travailleurs est renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte l'évolution des risques ou des modalités de gestion des conséquences de leur réalisation, et au moins annuellement.

Art. D. 5122-13 (Décr. n° 2020-325 du 25 mars 2020, art. 1^{er}) **Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à (Décr. n° 2020-1319 du 30 oct. 2020, en vigueur le 1^{er} juill. 2021) «36 % [52 % au 1^{er} juin 2021]» de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.**

Ce taux horaire ne peut être inférieur à (Décr. n° 2023-322 du 28 avr. 2023, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} mai 2023) «8,21 euros». Ce minimum n'est pas applicable (Décr. n° 2021-1918 du 30 déc. 2021, art. 2 et 4, en vigueur le 1^{er} janv. 2022) «lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 et aux salariés mentionnés au titre I du livre III de la septième partie du présent code».

Le montant de 8,21 euros issu du Décr. n° 2023-322 du 28 avr. 2023 s'applique aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1^{er} mai 2023 (Décr. préc., art. 3).

Sur l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, V. Décr. n° 2020-926 du 28 juill. 2020 mod.

V. QR Min. Trav. sur l'activité partielle, <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle>.

Art. D. 5212-5 (Décr. n° 2019-522 du 27 mai 2019, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2020) (Décr. n° 2021-918 du 9 juill. 2021, art. 1^{er}) **«I. — Pour l'établissement de la déclaration relative à l'obligation d'emploi, les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime transmettent à l'employeur, au plus tard le (Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) «15 mars» de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est**

effectuée, (Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) «en prenant en compte toutes les déclarations prévues à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale réceptionnées au plus tard le 15 février de cette même année,» les informations suivantes:

— l'effectif d'assujettissement, mentionné à l'article D. 5212-1;

— le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés au titre de l'obligation d'emploi, calculé selon les modalités fixées à l'article D. 5212-2;

— l'effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés par l'article L. 5212-13, hors salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs, calculé selon les modalités fixées à l'article D. 5212-3;

— l'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière, calculé selon les modalités fixées à l'article D. 5212-1 pour l'effectif d'assujettissement.

(Décr. n° 2021-918 du 9 juill. 2021, art. 1^{er}) «II. — Par dérogation au premier alinéa du I, lorsque l'employeur emploie des salariés qui relèvent pour partie des organismes mentionnés respectivement aux articles L. 213-1 et L. 752-4 [du] code de la sécurité sociale et à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime, l'organisme qui transmet à l'employeur les informations mentionnées aux précédents alinéas est celui dont relève la majorité de ses salariés, déterminée dans les conditions mentionnées à l'article D. 5212-1.»

Les dispositions du II issues du Décr. n° 2021-918 du 9 juill. 2021 s'appliquent aux déclarations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés établies à compter de 2021 au titre de l'année 2020 (Décr. préc., art. 2).

Les dispositions du 4^e al. de cet art. sont applicables aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre une activité exclusive de travail temporaire dans le cadre de l'expérimentation prévue par le Décr. n° 2019-360 du 24 avr. 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation (Décr. n° 2020-1350 du 5 nov. 2020, art. 2, en vigueur le 1^{er} janv. 2021).

Art. D. 5212-6 (Décr. n° 2019-522 du 27 mai 2019, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2020) **Au plus tard le** (Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) **«15 mars»** de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi est effectuée, les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs transmettent à chaque employeur une attestation annuelle portant sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à disposition, calculés [calculé] selon les modalités définies à l'article D. 5212-3, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé du travail. — V. Arr. du 19 nov. 2020 fixant le modèle d'attestation annuelle portant sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs auprès d'un employeur, NOR: MTRD2031908A (JO 29 nov.).

Ces dispositions sont applicables aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre une activité exclusive de travail temporaire dans le cadre de l'expérimentation prévue par le Décr. n° 2019-360 du 24 avr. 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation (Décr. n° 2020-1350 du 5 nov. 2020, art. 2, en vigueur le 1^{er} janv. 2021).

V. Arr. du 12 déc. 2019 fixant le modèle d'attestation relative aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, NOR: MTRD1929204A (JO 15 déc.).

Art. D. 5212-7 (Décr. n° 2019-522 du 27 mai 2019, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2020) **Au plus tard le** (Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) **«15 mars»** de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi est effectuée, les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail (Décr. n° 2020-1350 du 5 nov. 2020, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2021) «, les travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13,» adressent à leurs entreprises clientes une attestation annuelle, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé du travail.

Cette attestation indique:

— le montant du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant aux contrats réglés par l'entreprise au cours de l'année considérée;

— le montant de la différence entre ce prix hors taxe et les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, effectivement payé dans l'année;

— le montant de la déduction avant plafonnement prévue au premier alinéa de l'article D. 5212-22. — V. Arr. du 19 nov. 2020, NOR: MTRD1931263A (JO 29 nov.).

Les dispositions issues du Décr. n° 2020-1350 du 5 nov. 2020 s'appliquent aux déclarations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exigibles à compter du 1^{er} janv. 2021 (Décr. préc., art. 3).

Art. D. 5212-8 (Décr. n° 2019-522 du 27 mai 2019, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2020) **L'employeur assujéti à l'obligation d'emploi mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 5212-1 renseigne annuellement, dans la déclaration prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, effectuée pour la période d'emploi du mois de (Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) «avril» de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi est effectuée:**

— le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs;

— le montant de la contribution initialement due, avant déductions prévues aux articles L. 5212-10-1, L. 5212-11 et au troisième alinéa de l'article L. 5212-9, calculée conformément aux dispositions de l'article D. 5212-20;

— le montant de la déduction non-plafonnée liée à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail (Décr. n° 2020-1350 du 5 nov. 2020, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2021) «, des travailleurs indépendants handicapés ou avec les entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13», calculé conformément aux dispositions de l'article D. 5212-22;

— le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles, calculé conformément aux dispositions de l'article D. 5212-23;

— le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 5212-9;

— le montant de la contribution mentionnée à l'article L. 5212-9;

— le cas échéant, s'il s'acquitte de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, ou d'entreprise mentionné à l'article L. 5212-8.

Lorsqu'un montant de contribution est dû, l'employeur procède à son versement à la date de la déclaration mentionnée au premier alinéa.

(Décr. n° 2021-918 du 9 juill. 2021, art. 1^{er}) «La déclaration et, le cas échéant, le versement sont effectués auprès de l'organisme qui a transmis les informations mentionnées à l'article D. 5212-5.»

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement sont effectués par un seul de ses établissements.

Cette déclaration est effectuée à compter de l'année 2021 (Décr. n° 2019-522 du 27 mai 2019, art. 2).

Les dispositions du 2^e al. de cet art. sont applicables aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre une activité exclusive de travail temporaire dans le cadre de l'expérimentation prévue par le Décr. n° 2019-360 du 24 avr. 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation (Décr. n° 2020-1350 du 5 nov. 2020, art. 2).

Les dispositions issues du Décr. n° 2020-1350 du 5 nov. 2020 s'appliquent aux déclarations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exigibles à compter du 1^{er} janv. 2021. Au titre de la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés établie au titre de l'année 2020, l'employeur renseigne les informations mentionnées à l'art. D. 5212-8 C. trav. dans la déclaration prévue à l'art. L. 133-5-3 CSS afférente à la période d'emploi du mois de mai 2021 (Décr. préc., art. 3).

Les dispositions de l'avant-dernier al. issues du Décr. n° 2021-918 du 9 juill. 2021 s'appliquent aux déclarations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés établies à compter de 2021 au titre de l'année 2020 (Décr. préc., art. 2).

Art. R. 5212-14 (Décr. n° 2019-521 du 27 mai 2019, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2020) **L'accord est transmis pour agrément à l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente au plus tard**

le (Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) «31 mai» de la première année de mise en œuvre du programme, selon des modalités définies par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Art. D. 5212-20 (Décr. n° 2019-523 du 27 mai 2019, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2020) **La contribution annuelle, avant déductions prévues aux articles L. 5212-10-1, L. 5212-11 et au troisième alinéa de l'article L. 5212-9, est égale au produit:**

1° du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants, résultant de l'écart entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés calculé en application des dispositions de l'article D. 5212-2 et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés calculé en application des dispositions de l'article D. 5212-3;

2° par les montants suivants, déterminés en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise:

(Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) «a») **400 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés;**

(Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) «b») **500 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés;**

(Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) «c») **600 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les entreprises de 750 salariés et plus.**

(Décr. n° 2023-296 du 20 avr. 2023, art. 2) «Le coefficient applicable en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise mentionné au III de l'article R. 243-15 du code de la sécurité sociale correspond aux montants définis au 2°.»

Le salaire horaire minimum de croissance brut applicable mentionné au deuxième est le salaire applicable au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est due.

A titre transitoire, pour les années 2020 à 2024, le montant de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'une modulation selon les modalités suivantes:

a) En 2020, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de:

30 % jusqu'à 10 000 €;

50 % au-delà de 10 000 € et jusqu'à 100 000 €;

70 % au-delà de 100 000 €.

b) De 2021 à 2024, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente est réduite de:

80 % en 2021;

75 % en 2022;

66 % en 2023;

50 % en 2024.

Lorsqu'une entreprise comprend un ou plusieurs établissements ayant signé un accord mentionné à l'art. L. 5212-8 et en vigueur au-delà du 1^{er} janv. 2020, le calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés exclut les effectifs du ou des établissements ayant signé un accord pendant la durée de son application.

De 2021 à 2025, au plus tard le 31 déc. de chaque année, le ministre chargé du travail présente au conseil mentionné à l'art. L. 146-1 CASF un bilan des conditions de mise en œuvre des dispositions prévues au chapitre I du titre I du livre II de la cinquième partie C. trav. (Décr. n° 2019-523 du 27 mai 2019, art. 2).

Art. R. 6332-40 (Décr. n° 2022-395 du 18 mars 2022, art. 1^{er}, en vigueur le 31 mars 2022) **Les dépenses liées aux formations prévues (Décr. n° 2023-333 du 3 mai 2023, en vigueur le 1^{er} janv. 2024) «aux articles L. 2315-18, L. 4644-1 et L. 4823-1» que les opérateurs de compétences peuvent prendre en charge au titre de la section financière mentionnée au 2° de l'article L. 6332-3 sont les suivantes:**

1° Les coûts pédagogiques;

2° La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation;

3° Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences détermine les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

APPENDICE

IX MESURES D'URGENCE SANITAIRE – COVID-19

Cette partie qui fait l'objet d'enrichissements et de mises à jour en continue est à lire dans la version en ligne du Code du travail.

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020,

Relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Art. 7 (Décr. n° 2020-1188 du 29 sept. 2020, art. 1^{er}) **Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.**

Ce taux horaire ne peut être inférieur à (Décr. n° 2023-322 du 28 avr. 2023, art. 2, en vigueur le 1^{er} mai 2023) **«9,12 euros»**. **Ce minimum n'est pas applicable** (Décr. n° 2021-1918 du 30 déc. 2021, art. 3, en vigueur le 1^{er} janv. 2022) **«lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 et aux salariés mentionnés au titre I du livre III de la septième partie du même code»**.

(Décr. n° 2020-1316 du 30 oct. 2020, art. 2, en vigueur le 1^{er} janv. 2021) **«Par dérogation aux deux alinéas précédents, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui fixé par le présent article.»**

Actualité jurisprudentielle

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

CODE DU TRAVAIL

Art. L. 1134-1

13. Discrimination et comparaison. [...] ♦ La pertinence d'un panel de comparaison, pour établir une discrimination, est appréciée souverainement par les juges du fond. • Soc. 5 avr. 2023,  n° 21-25.838.

Art. L. 1152-3

3. Qualification des faits de «harcèlement moral» lors de leur dénonciation. Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, même s'il n'a pas expressément qualifié ces faits de «harcèlement moral» lors de leur dénonciation. • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-21.053 B: D. 2023. 794 .

5. Nullité de la rupture et réintégration. L'existence du harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude du salarié ayant conduit à la nullité du licenciement ne constitue pas une impossibilité de réintégration. • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-25.221 B.

Art. L. 1154-1

8. Point de départ du délai de prescription. [...] ♦ Le point de départ du délai de prescription de l'action en réparation du harcèlement moral ne peut pas être postérieur à la date de cessation du contrat de travail. • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-24.051 B: D. actu. 16 mai 2023, obs. Marbach; D. 2023. 794 .

Art. L. 1233-8

2. Détermination du caractère collectif et reclassement interne. Le licenciement ne présente pas un caractère collectif imposant à l'employeur la consultation du CSE s'il est constaté que 2 des 3 salariés concernés avaient

accepté leur reclassement interne au sein du groupe, en sorte que le licenciement économique n'avait été envisagé qu'à l'égard d'un seul salarié. • Soc. 5 avr. 2023,  n° 21-10.391 B: *D. actu. 21 avr. 2023, obs. Albiol et el Kendaoui.*

Art. L. 1233-67

2. Précision du motif dans le délai de 15 jours (application de l'art. L. 1235-2). Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, le document par lequel l'employeur informe celui-ci du motif économique de la rupture envisagée peut être précisé par l'employeur soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans le délai de 15 jours suivant l'adhésion de ce dernier au dispositif. • Soc. 5 avr. 2023,  n° 21-18.636 B: *D. actu. 19 avr. 2023, obs. Gabroy; D. 2023. 692* .

Art. L. 1235-1

15. Portée des témoignages anonymes/anonymisés. [...]  Il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes *a posteriori* afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence. • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-20.308 B.

Art. L. 1251-26

2. Indemnisation en cas de rupture anticipée du contrat de mission sans proposition d'une nouvelle mission. Dès lors que le contrat de mission a été rompu avant le terme constitué par la fin de l'absence de la personne remplacée et qu'il n'a pas été proposé au salarié un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables à compter de la rupture, l'entreprise de travail temporaire est redevable de dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat. • Soc. 13 avr. 2023,  n° 21-23.920 B: *D. 2023. 791* .

Art. L. 1262-1

Portée du non-respect des conditions de détachement. La circonstance qu'une entreprise détache un salarié en dehors des conditions définies aux art. L. 1262-1 et L. 1262-2 C. trav. n'a pour conséquence que l'exclusion des règles de coordination prises en transposition de la Dir. 96/71 du 16 déc. 1996; le non-respect par l'employeur étranger des règles relatives au détachement, sur le territoire français, à l'égard d'un de ses salariés, n'a pas pour effet de voir reconnaître la qualité d'employeur à l'entreprise établie sur le territoire national et bénéficiaire dudit détachement. • Soc. 5 avr. 2023,  n° 21-21.318 B: *JCP S 2023. 1113, obs. Lhernould.*

Art. L. 1471-1

6. Paiement d'une somme au titre de la participation aux résultats de l'entreprise. La demande en paiement d'une somme au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, laquelle n'a pas une nature salariale, relève de l'exécution du contrat de travail et est soumise à la prescription biennale de l'art. L. 1471-1 C. trav. • Soc. 13 avr. 2023,  n° 21-22.455 B: *D. 2023. 790* .

Art. L. 2142-1-1

16. Opposabilité de l'interdiction d'une nouvelle désignation à l'issue des élections professionnelles. L'interdiction de désigner en qualité de RSS jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise un salarié, précédemment désigné en qualité de RSS dont le mandat a pris fin lors des dernières élections professionnelles dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise, est opposable à toute organisation syndicale non représentative dans l'entreprise, qu'elle soit ou non celle ayant précédemment désigné le salarié en qualité de représentant de section syndicale. • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-23.483 B: *D. actu. 10 mai 2023, obs. Malfettes; D. 2023. 793* .

Art. L. 2143-3

48. Caractère non définitif de la renonciation au droit d'être désigné délégué syndical. La renonciation par l'élu ou le candidat, ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, au droit d'être désigné délégué syndical, qui permet au syndicat représentatif de désigner un adhérent ou un ancien élu n'a pas pour conséquence de priver l'organisation syndicale de la possibilité de désigner ultérieurement, au cours du même cycle électoral, l'auteur de la renonciation en qualité de délégué syndical. • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-23.348 B: *D. actu. 10 mai 2023, obs. Malfettes; D. 2023. 792* .

49. Renonciation et désignation d'un adhérent. Un syndicat représentatif peut désigner un adhérent comme délégué syndical si les candidats qu'il a présentés ont renoncé au droit d'être désignés; la renonciation considérée

est celle des candidats présentés par l'organisation syndicale aux dernières élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés. • Soc. 5 avr. 2023,  n° 21-24.752 B. [...] ♦ Cette renonciation n'est pas requise si le salarié, candidat à l'élection et ayant obtenu 10 % des voix, ne règle plus ses cotisations syndicales et n'est donc plus membre du syndicat; l'organisation syndicale qui ne dispose plus d'autres candidats en mesure d'exercer un mandat de délégué syndical à son profit peut désigner à sa place un adhérent. • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-60.127 B: *D. actu. 10 mai 2023, obs. Malfettes.*

Art. L. 2143-6

3. Possibilité de désigner un représentant élu sur les listes présentées par d'autres syndicats. Dès lors qu'un salarié remplit les conditions prévues par la loi pour être désigné délégué syndical, il n'appartient qu'au syndicat désignataire d'apprécier s'il est en mesure de remplir sa mission, peu important que ce salarié ait précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou qu'il ait été élu lors des dernières élections sur des listes présentées par un autre syndicat. • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-17.916 B: *D. actu. 10 mai 2023, obs. Malfettes.*

Art. L. 2143-17

10. Contestation des heures de délégation (incompétence du juge des référés). [...] ♦ L'employeur ne peut non plus saisir le juge des référés pour obtenir la justification des nécessités du mandat qui oblige le salarié à utiliser ses heures de délégation en dehors du temps de travail. • Soc. 5 avr. 2023,  n° 21-17.851 B: *D. 2023. 690* .

Art. L. 2254-2

2. Accord de performance collective et suppression de poste. Un accord de performance collective ne peut pas avoir pour objet ou pour effet de supprimer des postes, s'agissant uniquement d'aménager les conditions de travail, concernant la durée et l'organisation du travail, la rémunération et la mobilité professionnelle et géographique des salariés; l'employeur, qui seul dispose des éléments probatoires, doit justifier du remplacement par de nouveaux salariés de l'ensemble des salariés licenciés pour n'avoir pas accepté la modification de leur contrat de travail. • Nancy, 6 févr. 2023,  n° 21/03031: *RDT 2023. 261, note Cavat* ; *RJS 5/2023, n° 267.*

3. Conditions de conclusion d'un APC. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, l'accord conclu avec des représentants élus du personnel, mandatés ou non, est valide à condition d'être signé par des membres titulaires du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. • Nancy, 6 févr. 2023,  n° 21/03031: *RDT 2023. 261, note Cavat* ; *RJS 5/2023, n° 267.*

Ancien art. L. 2421-3

37. Cause de l'inaptitude physique. [...] ♦ • Soc. 19 avr. 2023,  n° 21-21.349 B (inaptitude ayant pour origine un manquement de l'employeur à ses obligations consistant en un harcèlement moral ou une discrimination syndicale).

Art. L. 3123-3

5. Charge de la preuve du respect de l'obligation d'information des postes disponibles. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation d'information des postes disponibles en établissant soit qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste de ces postes, soit en justifiant de l'absence de tels postes. • Soc. 13 avr. 2023,  n° 21-19.742 B: *D. 2023. 791* .

Art. L. 6325-2-1

Principe de gratuité. Une association de formation ne peut pas réclamer de contribution au titre des frais de scolarité aux étudiants ayant signé des contrats de professionnalisation, et doit leur rembourser les frais d'inscription pour les deux années couvrant la période de ce contrat. • Soc. 13 avr. 2023,  n° 21-22.242 B.

Art. L. 7322-1

3. Droit disciplinaire. Il résulte des termes de l'art. L. 782-7 [L. 7322-1 et L. 7322-7 nouv.] que le gérant non salarié ne peut être privé, dès l'origine, par une clause du contrat (clause, en l'espèce, assimilant l'existence d'un déficit d'inventaire à une faute grave), du bénéfice des règles protectrices relatives à la rupture du contrat. • Soc. 13 avr. 2023,  n° 21-21.275 B.

Art. L. 7322-2

Portée de la requalification en contrat de travail. Le gérant d'une succursale de commerce de détail alimentaire qui a obtenu la requalification du contrat de gérance en contrat de travail ne peut obtenir, au cours d'une même

année, le cumul des sommes qui lui étaient dues à titre de salaires et celles perçues à titre de bénéfice commercial.

• Soc. 13 avr. 2023,  n° 21-13.757 B: D. 2023. 792 .

Art. R. 3262-7

1. Condition d'attribution. [...]  Le salarié dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 4 jours et demi peut prétendre à un titre-restaurant pour le jour comportant une demi-journée stipulée non travaillée dès lors qu'un repas est compris dans son horaire de travail journalier, peu important qu'il prenne ou non effectivement sa pause déjeuner. • Soc. 13 avr. 2023,  n° 21-11.322 B.

Art. D. 3323-14

Financement de l'expertise sur l'accord de participation par l'employeur. L'expertise, décidée par le CSE appelé à siéger pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation, participe de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise; en conséquence, l'expert-comptable est rémunéré par l'employeur. • Soc. 5 avr. 2023,  n° 21-23.427 B: D. actu. 18 avr. 2023, obs. Malfettes; D. 2023. 690 .

Copyright © 2023 Dalloz. Tous droits réservés.