

L'actualité de mars 2023

LOI "DDADUE"

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne a été publiée au Journal officiel le 10 mars dernier.

Quelles sont les principales dispositions de la directive européenne transposées en droit français ?

Congé paternité et d'accueil de l'enfant



- _ Assimilation de la durée du congé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.
- _ Maintien du bénéfice des avantages acquis avant le début du congé de paternité.
- _ Congé assimilé à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation basée sur la durée de présence.

Période d'essai



Suppression des durées de période d'essai conventionnelles plus longues que celles prévues dans le Code du travail.

Informations aux salariés



Obligation pour l'employeur de remettre au salarié un document comportant les informations relatives à la relation de travail (lieu de travail, date de début du contrat, ...) au plus tard 7 jours à compter du 1er jour de travail.

Postes à pourvoir



Obligation pour l'employeur d'informer le salarié en CDD (ancienneté d'au moins 6 mois) qui le demande des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise.

Congé parental



- _ Condition d'ancienneté d'un an pour ouvrir droit au congé désormais fixée à partir de la demande du congé.
- _ Congé parental à temps partiel assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.
- _ Maintien du bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

CONGÉ POUR LES PARENTS D'ENFANTS MALADES

Loi du 17 décembre 2021

CRÉATION D'UN CONGÉ SPÉCIFIQUE DE 2 JOURS MINIMUM

(ou plus si prévu par convention ou accord collectif)
en cas d'annonce de la survenue chez l'enfant d'une pathologie chronique ou d'un cancer.



Décret du 27 mars 2023

FIXATION D'UNE LISTE DES PATHOLOGIES CHRONIQUES CONCERNÉES :

affectations de longue durée, maladies rares de la nomenclature Orphanet, allergies sévères impliquant la prescription d'un traitement par voie injectable.

Entrée en vigueur au 30 mars 2023

A noter : un nouveau projet de loi prévoit d'allonger le congé à 5 jours : à suivre...

DOETH

L'Urssaf a indiqué le 14 mars dernier qu'elle notifie actuellement aux entreprises de 20 salariés et plus les effectifs de l'année 2022 (l'effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH, nombre de BOETH devant être employés, ...).



Ces informations vont permettre aux entreprises d'établir leur déclaration annuelle au titre de l'année 2022, sur la DSN d'avril 2023 exigible le 5 ou 15 mai 2023.

CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) destiné au salarié licencié pour motif économique (indemnisation et reconversion) doit normalement prendre fin le 31 mars 2023.

Il devrait être prolongé jusqu'au 31 décembre 2023 selon le bureau de l'UNEDIC.



RÉFORME DES RETRAITES



La loi de réforme des retraites prévoit plusieurs autres mesures impactant les entreprises, notamment :

01. Harmonisation du régime social des indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle (contribution patronale de 30%)
02. Baisse de la contribution patronale spécifique applicable aux indemnités de mise à la retraite
03. Création d'un CDI "de fin de carrière" pour les demandeurs d'emploi de longue durée âgé d'au moins 60 ans
04. Création d'un "Index Seniors" pour les entreprises de plus de 300 salariés



Le Conseil constitutionnel rendra sa décision sur la validité des mesures le 14 avril prochain.

Projet de loi adopté par le Sénat le 15 mars 2023
Prochaine étape : examen du projet de loi par l'Assemblée nationale, à suivre...
3 axes envisagés :



Organiser la contribution des employeurs à la formation en français des travailleurs étrangers allophones



Nouvelle amende administrative pour le recours à des travailleurs étrangers de manière irrégulière, sans autorisation de travail (4000€/travailleur)



Deux nouvelles cartes de séjour « travail dans des métiers en tension » et « talent- professions médicales et de la pharmacie »

LA PÉRIODE D'ESSAI :

ETES-VOUS SÛR DE SA VALIDITÉ ?

La période d'essai est facultative ; pour être valable, quelques règles dont à respecter :



01. Signature du contrat

Pour invoquer une période d'essai, il faut que celle-ci soit expressément prévue au contrat de travail...

... et le contrat doit être signé.



Un engagement verbal ou un contrat non signé exclut le recours à d'une période d'essai.

02. Remise du contrat

Le contrat de travail prévoyant la période d'essai doit être remis au salarié au plus tard le premier jour de travail effectif.

03. Opposabilité de la période d'essai

Si ces conditions ne sont pas respectées, aucune période d'essai ne peut être opposée au salarié.

Si la période d'essai ne peut pas être opposée, elle ne pourra pas de fait, être rompue ...

L'engagement du salarié est alors définitif.



LE SAVIEZ-VOUS ?



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.



Rappel : Lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur ne peut pas le licencier pour un autre motif que son inaptitude, par exemple pour un motif disciplinaire.



L'employeur convoque le 24 janvier 2017 le salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement prévu au 7 février 2017.



Le salarié bénéficie d'une visite de reprise le 6 février 2017 : il est déclaré inapte.



Le 16 février 2017, l'employeur licencie le salarié pour faute lourde.

Lorsque la procédure de licenciement pour faute lourde a été engagée avant le constat de l'inaptitude, l'employeur peut-il poursuivre sa procédure ?

La Cour de cassation répond :

Les dispositions du Code du travail relatives à la procédure d'inaptitude sont d'ordre public et font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement disciplinaire.

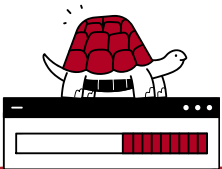
Le licenciement disciplinaire alors est sans cause réelle et sérieuse.



La synthèse par @com

Lorsque le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse, le salarié peut obtenir une indemnisation spécifique, en principe déterminée par application d'un barème, appelé communément "barème Macron".

L'indemnité, définie en nombre de mois de salaire, varie selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.



A VENIR ...

La présomption de démission suite à un abandon de poste ne sera applicable qu'après la publication d'un décret d'application, qui reste encore à paraître...

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

