



L'actualité de
juin 2023

Ⓜ ACCIDENT DU TRAVAIL

Un décret publié le 11 juin dernier impose une nouvelle obligation pour les employeurs.



Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès, l'employeur doit informer l'inspection du travail immédiatement **et au plus tard dans les 12 heures** qui suivent le décès du travailleur (ou dans les 12 heures à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur).



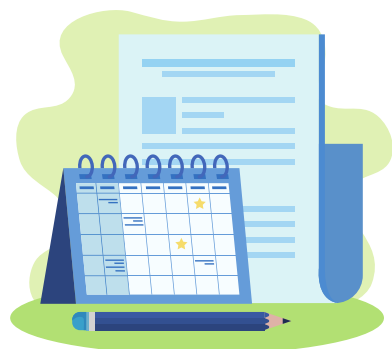
Cette information doit comporter un certain nombre d'éléments listé par le Code du travail.



Le non-respect de cette obligation est puni d'une amende prévue pour les contraventions de 5e classe (1 500 € maximum).

Ⓜ BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie devra comporter une nouvelle rubrique, le « Montant net social » au 1er juillet 2023.



Le montant net social est le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires et constitue à ce titre une référence commune à tous les salariés, quels que soient leur statut, leur branche ou leur entreprise.

Ce montant est habituellement déclaré pour bénéficier de certains compléments de revenus, tels que la prime d'activité, ou des revenus de substitution, comme le RSA.

Le ministère des Solidarités a mis en ligne sur son site internet un kit de communication pour les employeurs afin d'aider à accompagner leurs salariés à comprendre le calcul et l'utilité de cette nouvelle information sur le bulletin de paie.

A retrouver sur le site : <https://solidarites.gouv.fr/le-montant-net-social>



0123456789010



TITRES-RESTAURANT

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant est relevée à :

6,91 €

au lieu de 6,50€

Rappel : pour être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre (c'est-à-dire, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale en 2023 est comprise entre 11,52 € et 13,82 €).

SANTÉ DES FEMMES

Proposition de loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche :

NEW!



1er juin 2023
La Commission mixte paritaire a trouvé un accord sur une version finale de la proposition de loi.



15 juin 2023
L'Assemblée nationale a adopté la version finale de la proposition de loi.



29 juin 2023 ?
Le Sénat devrait définitivement adopter la proposition de loi, à suivre ...

CONGÉ RÉMUNÉRÉ

Création d'un congé payé légal de 5 jours pour les femmes affectées par une interruption spontanée de grossesse, dont le conjoint/concubin/partenaire de PACS pourrait bénéficier.

LICENCIEMENT


Le Sénat a prévu une nouvelle mesure : l'interdiction de licencier sur une période suivant une fausse couche (ayant eu lieu entre la 14ème et la 21ème semaine d'aménorrhée incluses), sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Nouvel onglet


ecologie.gouv.fr

Consultez le plan de gestion des vagues de chaleur sur le site : https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/08.06.2023_Plan_vagues_de_chaleur.pdf


15 ACTIONS PHARES,
et notamment 3 actions pour les travailleurs et les entreprises :



Renforcement des contrôles de l'inspection du travail, avec un attention particulière aux activités en extérieurs (BTP, ...) mais aussi à la restauration, boulangerie, pressing, ...



Création d'un guide à destinations des entreprises concernant les travaux réalisables dans les bureaux et communication sur les comportements à adopter dans son bureau



Restriction du transport d'animaux vivants et gestion des pics d'activité par les entreprises d'équarrissage

VAGUE DE CHALEUR



Un plan national de gestion des vagues de chaleur a été présenté le 8 juin 2023 par le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires.

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) :

Le CDD doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et ne pas avoir pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

QUELQUES RAPPELS :

LE SAVIEZ-VOUS ?

- CAS DE RECOURS - CONTRAT ÉCRIT - MENTIONS OBLIGATOIRES - CONTRAT SIGNÉ - TRANSMISSION -



Le cas de recours au CDD doit être **prévu** par le Code du travail (CDD saisonnier, CDD de remplacement, ...).



Le CDD doit être **écrit**.



Le CDD doit comporter certaines **mentions obligatoires** (date et heure d'embauche, lieu de travail, ...).



Le CDD doit être **signé** par l'employeur et le salarié.



Le CDD doit être **transmis** au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche.



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.



Un salarié plombier-chauffagiste est victime d'un accident du travail en 1984.



Le salarié est déclaré inapte en 2017 par le médecin du travail qui émet certaines préconisations pour le reclassement du salarié.



L'employeur crée et propose au salarié un emploi d'assistant administratif impliquant des déplacements, notamment en vue d'établir des devis.



Le salarié refuse le poste au motif qu'il n'est pas compatible avec son état de santé.



L'employeur le licencie pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement

3 éléments retenus par la Cour de cassation :



L'employeur n'avait pas suffisamment détaillé sa proposition
(impossibilité pour le salarié d'évaluer les temps de conduite alors que le médecin du travail prohibait l'immobilité).



L'employeur n'avait pas tenu compte de la contestation justifiée du salarié.



L'employeur n'a pas sollicité le médecin du travail pour s'assurer de la compatibilité du poste avec les préconisations du médecin du travail, alors même qu'il s'agit d'une création de poste.

Le licenciement prononcé par l'employeur est jugé est sans cause réelle et sérieuse.



21 JUIN 2023

La synthèse par @com



Lorsque le salarié considère que l'emploi proposé n'est pas compatible avec son état de santé, l'employeur doit solliciter l'avis du médecin du travail.

Rechercher un reclassement doit toujours se faire en association avec le médecin du travail afin de :

- justifier de sa bonne foi
- et ne pas risquer la remise en cause du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement.

Faire valider ses propositions par le médecin du travail, c'est sécurisé sa recherche de reclassement !

PARTAGE DE LA VALEUR

Le projet de loi relatif au partage de la valeur (présenté dans notre précédente newsletter) est à l'examen devant l'Assemblée nationale depuis le 26 juin dernier.

A suivre dans nos prochaines newsletters ...



UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

