

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Juillet – Août 2023

I Textes

1) Protection des salariées victimes d'une fausse couche

Loi du 7/7/2023

- La loi supprime le délai de carence de 3 jours pour la perception du IJSS en cas d'arrêt de travail suivant une interruption spontanée de grossesse survenue avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée.

Cette suppression s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret.

- Les victimes d'une fausse couche sont protégées contre le licenciement depuis le 09/07/2023.

Un employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse intervenant entre la 14^{ème} et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluse.

La loi précise que l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse. De plus, cette protection ne fait pas obstacle au terme d'un contrat à durée déterminée.

2) Protection des familles d'enfants gravement malades

Loi du 19/07/2023 entrée en vigueur le 21/07/2023

Cette loi renforce le système de soutien et de protection des parents d'enfants gravement malades ou handicapés.

- La loi interdit le licenciement des salariés en congé de présence parentale sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant. Cette protection s'applique également pendant les périodes travaillées lorsque le congé est fractionné ou pris à temps partiel.

- Le recours au télétravail est facilité pour les salariés aidants. Les accords collectifs ou chartes mettant en place le télétravail devront préciser les modalités d'accès des salariés aidants. Dans les entreprises où le télétravail n'a pas été mis en place par un accord collectif ou une charte, l'employeur devra motiver son refus d'accéder à une demande de télétravailler.

- La loi allonge la durée maximale de certains congés pour événement familiaux :
 - Le congé suite à l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié, est porté de 2 à 5 jours ouvrables ;
 - Le congé pour décès d'un enfant du salarié âgé d'au moins 25 ans est porté de 5 à 12 jours ouvrables.
 - Le congé suite au décès d'un enfant du salarié âgé de moins de 25 ans, d'une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge d'un enfant lui-même parent est porté de 7 jours ouvrés à 14 jours ouvrables.

3) Régime social Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

La loi sur les retraites a modifié le régime social des indemnités de rupture conventionnelle et des indemnités de mise à la retraite à compter du 1^{er} septembre 2023.

1. Indemnités de rupture conventionnelle

La loi instaure une « contribution spéciale » dont le taux est fixé à 30% pour la part des indemnités exclue de cotisations, sans plus avoir à distinguer selon l'âge des salariés.

Le forfait social de 20% est supprimé.

De plus, la loi exclut de l'assiette des cotisations les indemnités versées aux salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite dans les limites applicables aux autres indemnités de rupture.

2. Indemnités de mise à la retraite

Le régime social est aligné sur celui des indemnités de rupture conventionnelle. Le taux de la cotisation est abaissé de 50 % à 30 %.

Par ailleurs, l'assiette de la contribution ne concerne plus que la part exclue de l'assiette des cotisations

II Jurisprudence

1) Entretien professionnel

Cass. Soc. 05/07/23 – n°21-24122

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que l'entretien professionnel peut se tenir à la même date que l'entretien annuel d'évaluation.

Mais elle précise que les deux entretiens doivent demeurer distincts l'un de l'autre.

2) Inaptitude – Groupe de reclassement

Cass. Soc. 05/07/23 – n°22-10158

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance Macron du 20/12/17, la Cour de Cassation jugeait que la recherche de reclassement d'un salarié inapte devait être faite dans toutes les entreprises permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (même en l'absence de liens capitalistiques entre les entreprises).

L'ordonnance du 20/12/17 (article L 1226-2 et L 1226-10 du Code du travail) a condamné cette jurisprudence en appréhendant le groupe sous l'angle du droit commercial, le groupe étant désormais défini comme celui formé par une entreprise dominante et les entreprises contrôlées.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation, fait une interprétation stricte de la notion de groupe, en excluant de son périmètre les entreprises sur lesquelles l'entreprise dominante exerce une influence notable (sans les contrôler) et ce, même si elles sont comprises « dans les comptes consolidés par mise en équivalence ».

3) Inaptitude – Obligations de reclassement

Conseil d'Etat 21/07/2023 – n° 457196

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre poste aussi comparable que possible avec l'emploi qu'il occupait en tenant compte des préconisations du médecin du travail.

Dans cette espèce, l'employeur n'avait pas proposé à un responsable de magasin, agent de maîtrise, un poste qui pouvait être équivalent et répondait aux préconisations du médecin du travail au motif que ledit poste relevait de la catégorie des cadres.

Pour le Conseil d'état, « cette seule circonstance ne saurait, par elle-même, faire obstacle à ce que ce poste ait été au nombre de ceux qui devait être proposé par l'employeur au salarié au titre de ses obligations en matière de reclassement ».

Conclusion : Le fait qu'un poste relève d'une catégorie supérieure à celle occupée par le salarié déclaré inapte n'exclut pas que ce poste puisse être considéré comme équivalent et être proposé dans le cadre de l'obligation de reclassement.