



LA NEWS SOCIAL

OCTOBRE 2023

DÉCOUVREZ !



JURISPRUDENCE

Congés payés /

[Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-17.340](#)

Arrêt de travail et acquisition de congés payés.

S'alignant avec le droit européen, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence et juge désormais que les périodes d'arrêt de travail pour maladie et accident d'origine non professionnelle ouvrent droit à congés payés, à l'instar des périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle, accident de travail et de trajet.

[Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-17.638](#)

Arrêt de travail AT/MP et acquisition non limitée de congés payés.

La Cour de cassation écarte partiellement l'application des dispositions de l'article L.3151-5, 5° du Code du travail, lequel limite à une durée ininterrompue d'un an, les périodes pendant lesquelles le salarié, placé en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, acquiert des congés payés.

JURISPRUDENCE

Congés payés /

Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-17.340

Indemnité de congés payés et prescription.

Le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne commence à courir qu'à compter de la date à laquelle l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.

Inaptitude professionnelle /

Cass. soc. 8-2-2023 n° 21-16.258

Le salarié inapte ne peut être licencié que pour inaptitude.

Le salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut être licencié pour un autre motif que celui de l'inaptitude et de l'impossibilité de reclassement, peu important qu'une procédure de licenciement pour faute ait été initiée préalablement à l'avis rendu par le médecin du travail.

JURISPRUDENCE

Inaptitude professionnelle /

Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-12.970

Inaptitude et recherche de reclassement.

L'avis du médecin du travail qui mentionne que « *tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* » ne dispense pas l'employeur de son obligation de procéder à des recherches de reclassement et de consulter le CSE. Seules les mentions listées à l'article L. 1226-2-1 du Code du travail dispensent l'employeur de telles actions.

Cass. soc. 1-3-2023 n° 21-19.956

Inaptitude professionnelle et reprise du salaire.

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement de son salaire, sans déduction des IJSS éventuellement perçues.

JURISPRUDENCE

Harcèlement moral /

[Cass. soc. 19-4-2023 n° 21.21.053](#)

Protection du salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement moral.

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas expressément qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi de sa part. A défaut, le licenciement est frappé de nullité.

Travail à temps partiel /

[Cass. soc. 13-4-2023 n° 21-19.742](#)

Priorité d'emploi à temps plein et charge de la preuve.

La Cour de cassation juge qu'en cas de litige, c'est à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation de priorité d'emploi à temps plein à l'égard d'un salarié employé à temps partiel. Il doit ainsi apporter la preuve, soit d'avoir porté à la connaissance du salarié la liste des postes disponibles à temps plein, soit de l'absence de tels postes.

LEGISLATION / REGLEMENTATION

Abandon de poste /

[Loi n° 2022-1598 du 21/12/2022 - Décret n° 2023-275 du 17/04/2023](#)

Entrée en vigueur du mécanisme de présomption de démission.

A compter du 19 avril 2023, l'employeur d'un salarié qui abandonne son poste de travail peut, après l'avoir mis en demeure de justifier son absence et reprendre son poste, présumer sa démission.

Rupture conventionnelle /

[Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023](#)

Régime social des indemnités de rupture conventionnelle.

A compter du 1^{er} septembre 2023, application d'une contribution patronale spécifique fixée à 30% de l'indemnité de rupture conventionnelle, en lieu et place du forfait social, auparavant fixé à 20% du montant de cette indemnité.

Objectif de ce changement ? Rendre la rupture conventionnelle plus coûteuse afin d'éviter qu'elle soit plus avantageuse que la mise à la retraite dont l'indemnité est désormais soumise à une contribution patronale de 30% (au lieu de 50% auparavant).

LEGISLATION / REGLEMENTATION

Sécurité sociale /

Relèvement du PAS

Selon le rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale du 29/09/2023, le plafond de la sécurité sociale devrait être porté à 46 368 € en 2024 (à confirmer par arrêté).

VAUGHAN AVOCATS



www.vaughan-avocats.fr