



Veille juridique du 3 au 9 février 2023

TEXTES

1. Barème Macron : application quel que soit le préjudice subi

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge octroie une indemnité, selon un barème légal d'indemnisation (appelé « Barème Macron » : c. trav. art. L. 2261-9).

Depuis la mise en place du barème en 2017, plusieurs conseils prud'homaux et cours d'appel se sont opposés à son application. La cour de cassation est intervenue pour trancher le débat et déclarer la conformité du barème par rapport aux textes européens et internationaux et écarter la possibilité pour les juges du fond d'exercer un contrôle « in concreto » (cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-14490 ; n° 21-15247).

Cela n'a pas pour autant empêcher plusieurs juridictions de résister en refusant d'appliquer le barème dans certaines situations (CA Riom, 17 janv. 2023, n° 20/01002 ; CA Pau 5 janv. 2023, n° 21/00064).

Dans un nouvel arrêt de la Cour de cassation en date du 1^{er} février 2023, celle-ci réaffirme le fait que les juges du fond ne peuvent s'affranchir du barème macron et fixer le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse selon l'appréciation de la situation personnelle du salarié et du préjudice subi.

Cass. Soc., 1^{er} févr. 2023, n°21-21011

2. CSE : revalorisation du plafond d'exonération de l'aide au financement de services à la personne

Le budget des activités sociales et culturelles (dont dispose les CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés) peut être utilisé sous la forme d'une aide financière accordée aux salariés pour leur faciliter l'accès à certains services d'aide à la personne ou pour financer des prestations liées à la gestion et au fonctionnement du chèque emploi service universel (c. trav. art. L. 7233-4).

Un arrêté du 7 février 2023 réévalue le plafond de l'aide financière exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu que le CSE peut accorder aux salariés. **Ce plafond est passé de 2265 euros en 2022 à 2301 euros au 1^{er} janvier 2023 (par année civile et par bénéficiaire).**

Arrêté du 17 janvier 2023, JO du 7 février

3. Renouvellement de la période d'essai : la nécessité d'un consentement exprès

Le renouvellement de la période d'essai ne peut intervenir que dans le cas où la convention collective nationale le prévoit et avec l'accord exprès du salarié. La mention « lu et approuvé » suivie de la signature du salarié sur le courrier de renouvellement vaut accord exprès et non équivoque (Cass. soc., 21 janv.2015, n°13-23.018). Dans le cas où le salarié s'est contenté de signer le courrier sans autre mention, on considérerait auparavant que le renouvellement n'était pas valable. **Désormais, il est possible de s'appuyer sur d'autres éléments pour caractériser l'accord du salarié** (ex : courriers adressés à des recruteurs).

Cass. Soc., 25 janv. 2023, n°21-13.699

4. Arrêté du 31 janvier 2023 : ajout et modification sur le bulletin de paie

Le **bulletin de paie** devra comporter la **nouvelle rubrique « montant net social » à compter du 1^{er} juillet 2023.**

Le montant net social, qu'est-ce que c'est ? Il s'agit du total des sommes brutes correspondant aux rémunérations versées par l'employeur déduit des cotisations et contributions sociales.

C'est ce montant net social qui sera à déclarer aux organismes sociaux concernant les déclarations de ressources pour le calcul de certaines prestations sociales. Ex : prime d'activité, RSA.

Pourquoi cet ajout ? Afin de réduire les erreurs de déclaration et de calculs.

Le modèle de la fiche de paie doit ainsi être réaménagé (modèle publié dans l'arrêté).

5. Index égalité professionnelle : publication obligatoire d'ici le 1^{er} mars 2023

D'ici le **1^{er} mars 2023**, **toutes les entreprises**, les associations, les syndicats ainsi que les établissements à caractère industriel et commercial et certains établissements publics administratifs qui emploient **50 salariés et plus** devront :

- Avoir calculé et publié sur leur site internet leur **Index de l'égalité professionnelle**.
- Elles devront aussi transmettre leurs résultats aux services du ministère du Travail via le site index-egapro.travail.gouv.fr et à leur CSE.

En cas de manquement, à l'obligation de publication les entreprises risquent une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle après mise en demeure de l'inspection du travail. (Le délai de mise en demeure a été porté à 1 mois par le décret n°2019-382 du 29 avril 2019.)

Articles D.1142-4 et suivants du Code du travail.

6. Adoption par l'assemblée nationale le 25 janvier 2023 en 1^{ère} lecture du projet de loi d'adaptation au droit de l'UE dit « DADUE »

Evolutions présentes dans la loi :

-Suppression des périodes d'essai de branche plus longues que celles prévues dans la loi. La dérogation édictée par l'article L.1221-21 du Code du travail qui permettait aux accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 de prévoir une période d'essai plus longues que celles fixés dans la loi ne sera plus valable.

-Obligation renforcée pour l'employeur d'informer, tous ses salariés en CDD ou en intérim qui en auront fait la demande et qui ont une ancienneté continue d'au moins 6 mois, **des postes à pourvoir en CDI au sein de l'entreprise.**

-L'employeur devra remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les **informations principales relatives à la relation de travail**. Un décret en Conseil d'Etat fixera la liste des informations devant figurer dans les documents. (Ajout d'un article L.1221-5-1 du Code du travail)