

## 300

Le projet de loi portant réforme des retraites entend soumettre les entreprises d'au moins 300 salariés à une obligation annuelle de publication d'indicateurs relatifs à l'emploi des seniors. Parallèlement, dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, ces mêmes entreprises devront prendre appui sur leurs résultats pour traiter le sujet des salariés âgés.

## COVID-19

Un décret du 27 janvier 2023 pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 met un terme, à compter du 1<sup>er</sup> février, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires pour les salariés positifs au Covid-19 dans l'impossibilité de télétravailler. Dès lors, à compter de cette date les arrêts de travail liés au Covid-19 relèveront des règles du droit commun. Dans un communiqué daté du 28 janvier 2023, la Direction générale de la Santé a indiqué que cette évolution se justifiait par le « contexte épidémique favorable » et la volonté de normaliser la gestion du virus.

## Quelques décisions...

**Cass. soc., 18 janvier 2023, n°21-19.349** : en matière de contrat de sécurisation professionnelle, l'information écrite sur le motif économique à l'appui duquel le licenciement est envisagé doit intervenir avant l'adhésion du salarié au dispositif. A défaut, le licenciement économique prononcé sera requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Cass. soc., 18 janvier 2023, n°21-20.311** : les dispositions de l'article L1235-4 du Code du travail selon lesquelles le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif à Pôle emploi de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement dans la limite de six mois d'indemnités de chômage sont applicables en cas de nullité du licenciement prononcé en raison de l'exercice normal du droit de grève.

**Cass. soc., 18 janvier 2023, n°21-23.796** : si l'employeur ne se présente pas devant la Cour d'appel pour justifier qu'il a bien respecté son obligation de sécurité envers une salariée se plaignant de harcèlement sexuel, les juges doivent, pour se prononcer, analyser les arguments admis par la juridiction de première instance. La Cour s'appuie sur les articles 472 et 954 du Code de procédure civile aux termes desquels, si en appel une partie ne rend pas de conclusions ou n'énonce pas de nouveaux arguments, alors il faut en conclure qu'elle demande la confirmation du premier jugement et s'en approprie les motifs.

**Cass. AP., 20 janvier 2023, n°21-23.947 et n°20.23.673** : la Cour de cassation opère un revirement jurisprudentiel en matière d'indemnisation des salariés victimes de maladies professionnelles. Précisément, lorsqu'un salarié est victime d'une maladie professionnelle et que la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, celui-ci peut prétendre, en plus du versement d'une rente, au versement d'une indemnité complémentaire au titre des souffrances post-consolidation endurées (dit préjudice fonctionnel permanent).

**Cass. soc., 25 janvier 2023, n°21-11.273** : la Cour de cassation a pour la seconde fois admis la requalification du statut de chauffeur UBER en relation de salariat. Cet arrêt, qui n'a pas vocation à être publié au bulletin, se contente de reprendre les règles dégagées par l'arrêt du 4 mars 2020 à savoir : la mise en place d'un itinéraire défini ; l'obligation de prendre 6H de pause dès 10H de conduite ; un tarif fixé au moyen des algorithmes de la plateforme ; la mise hors ligne de l'application dès 3 sollicitations refusées par le chauffeur étaient des éléments qui peuvent conduire à la caractérisation des pouvoirs de contrôle, direction et sanction constitutifs du lien de subordination.

## A venir...

Lundi 30 janvier 2023, la première ministre Elisabeth Borne a présenté son plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations. Parmi les 80 mesures révélées, la première ministre a annoncé qu'elle entendait systématiser les opérations de *testings* en entreprise et n'excluait pas, dans une logique graduée de recourir à des sanctions et notamment au « *name and shame* » auprès des sociétés indisciplinées.

Le plan prévoirait également la création d'une **amende civile dissuasive** pour sanctionner les employeurs auteurs de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi. Cette amende viendrait s'ajouter à la condamnation à la réparation du préjudice de la victime discriminée et viendrait alimenter un fonds qui servirait à financer les actions de groupe entreprises contre les discriminations.