

## Nouveautés

- La loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023, portant réforme des retraites, a été promulguée par le Président de la République le 14 avril et publiée au Journal officiel le 15 avril.

L'âge légal de départ à la retraite est reporté progressivement de 62 ans à 64 ans.

Le Conseil constitutionnel a écarté six mesures en tant que cavaliers sociaux, dispositions, ne relevant pas du champ des LFRSS, notamment l'index seniors (article 2 de la LFRSS) et le CDI de fin de carrière (article 3).

- Le Ministère du Travail apporte des précisions sur la mise en œuvre de la « présomption de démission » dans un questions-réponses publié le 18 avril. Le Ministère précise le contenu de la mise en demeure (délai dans lequel le salarié est tenu de reprendre son poste, *a minima*, 15 jours calendaires, demande de justification de l'absence, rappel qu'au-delà du délai accordé, il sera considéré comme démissionnaire).

**11,52€**

C'est le montant du taux horaire du Smic qui sera porté à 11,52€ à compter du 1er mai 2023 (au lieu de 11,27€ depuis le 1er janvier 2023), soit un relèvement de 2,19% dû au niveau élevé de l'inflation.

Pour rappel, le Code du travail prévoit une revalorisation du SMIC dès que l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente d'au moins 2% depuis la précédente revalorisation du SMIC (Code du travail, art. L. 3231-5).

## A noter

Le projet de loi relatif aux Jeux olympiques et paralympiques de 2024, a été définitivement adopté par le Parlement le 12 avril.

Ce projet prévoit que les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services situés aux alentours des sites de compétition des Jeux olympiques et paralympiques pourront finalement déroger au repos dominical entre le 15 juin et le 30 septembre 2024.

## A noter

Un décret du 20 avril prévoit que la déclaration liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) doit désormais être réalisée au mois de mai et non plus au mois de mars. (D. n° 2023-296 du 20 avr. 2023).

Cette mesure de report était déjà pratiquée par l'Urssaf au titre des derniers exercices.

La déclaration annuelle relative à l'OETH de l'année précédente est dorénavant réalisée au moyen de la déclaration sociale nominative du mois d'avril, qui est exigible le 5 ou le 15 mai (Code du travail, art. D. 5212-8).

Le décret précise les modalités de fixation de la contribution forfaitaire majorée due par les employeurs défaillants.

## Quelques décisions

- ✦ **Cass. Soc., 13 avril 2023, n° 21-19.742** : En matière de temps partiel, il revient à l'employeur de prouver le respect de la priorité d'accès à un temps plein. Ainsi, l'employeur doit établir qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste des postes disponibles ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou justifier de l'absence de tels postes. En l'absence de justifications, l'employeur pourra être condamné à verser aux salariés concernés des dommages-intérêts.

- ✦ **Cass. Soc., 19 avril 2023, n° 21-21.053** : Par un arrêt rendu en date du 19 avril, la chambre sociale de la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en matière de dénonciation de faits de harcèlement moral. Désormais le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, même s'il n'a pas expressément qualifié ces faits de « harcèlement moral » lors de leur dénonciation. La Cour de cassation abandonne l'exigence de qualification qu'elle faisait peser sur le salarié.

- ✦ **Cass. Soc., 5 avril 2023, n° 21-23.427** : Par un arrêt du 5 avril, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur le financement de l'expertise comptable que le CSE peut demander lors de l'examen du rapport relatif à l'accord de participation. L'expertise peut être rattachée à la consultation sur la situation économique de l'entreprise, et son coût doit être supporté exclusivement par l'employeur.

- ✦ **Cass. Soc., 5 avril 2023, n° 21-18.636** : La Cour de cassation, s'est prononcée sur l'articulation entre la procédure de précision des motifs de licenciement et le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). En cas d'acceptation par le salarié d'un CSP, le document informant le salarié du motif économique peut être précisé par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans un délai de 15 jours suivant l'adhésion au CSP.