

Actualités

- **Projet de loi immigration** : Elisabeth Borne a demandé un nouveau texte en Conseil des ministres en juillet.
- **Réforme des retraites** : 27 décrets et 4 arrêtés devraient être publiés avant le 1^{er} septembre 2023, date théorique d'entrée en vigueur de la loi.
- Le Sénat a adopté en 1^{ère} lecture le 10 mai la proposition de loi élargissant l'utilisation du CPF en vue de l'obtention du permis de conduire.
- Un décret suspend l'obligation de vaccination des soignants contre la Covid-19 (*Décret n°2023-3678, 13 mai 2023, JO 14 mai*). En parallèle, une proposition de loi portant abrogation de l'obligation vaccinale, et non sa simple suspension a été adoptée en 1^{ère} lecture à l'Assemblée nationale le 4 mai 2023.
- La loi instituant une dérogation au repos dominical à l'occasion des JO 2024 est publiée (*Loi n°2023-380, 19 mai 2023, JO 20 mai*).

0,2%*

Augmentation de l'emploi salarié du secteur privé au 1^{er} trimestre 2023, soit 42.000 créations nettes d'emplois.

**Insee, informations rapides n°119, 5 mai 2023*

Décisions jurisprudentielles

- **Cass. soc., 19 avril 2023, n°21-17.916** : désignation d'un délégué syndical (DS) parmi les membres du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : désormais, un syndicat pourra désigner comme DS un salarié ayant précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou ayant été élu sur une liste concurrente lors des dernières élections : harmonisation de la solution avec celle retenue pour les entreprises d'au moins 50 salariés.
- **Cass. soc., 10 mai 2023, n°21-24.036** : jours non travaillés en cas de répartition de la durée de travail hebdomadaire de 35h sur 4 jours : il s'agit de jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle. Dès lors, en cas de coïncidence avec un jour férié, le salarié ne peut réclamer ni repos supplémentaire ni indemnité compensatrice.
- **Cass. soc., 11 mai 2023, n°21-25.136** : une prime d'arrivée dont l'octroi définitif est toutefois subordonné à l'absence de démission au cours d'une période donnée : ce type de clause contractuelle est licite et l'employeur sera fondé, en cas de démission prématurée, à demander le remboursement de la somme versée au prorata du temps que le salarié aurait dû passer dans l'entreprise jusqu'à l'échéance prévue.

Textes notables

- **France Travail, un avant-projet de loi définit l'organisation du nouveau service public de l'emploi, le nouveau contrat d'engagement des demandeurs d'emploi et les sanctions associées**

Au 1^{er} janvier 2024, Pôle Emploi deviendrait France Travail. Un avant-projet de loi soumis aux partenaires sociaux, le 9 mai, définit l'organisation du réseau France Travail. Tout demandeur d'emploi serait, désormais, tenu de respecter les droits et devoirs définis dans son contrat d'engagement sous peine de sanctions (*Avant-projet de loi pour une nouvelle société du travail et de l'emploi, soumis aux partenaires sociaux le 9 mai 2023*).

- **Mixité F/H au sein des postes de direction, les modalités de la pénalité sont fixées**

A compter du 1^{er} mars 2029, les entreprises d'au moins 1000 salariés qui ne rempliront pas l'objectif fixé par la loi en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des postes de direction auront 2 ans pour se mettre en conformité. Faute de quoi, elles seront passibles d'une pénalité financière. Un décret publié au JO du 16 mai 2023 détaille la procédure de mise en œuvre de cette sanction, laquelle comporte une phase contradictoire préalable permettant à l'employeur de présenter ses observations aux DREETS et de justifier des motifs de défaillance (*Décret n°2023-370, 15 mai 2023, JO 16 mai*).

- **Négociation AT/MP : les partenaires sociaux aboutissent à un projet d'ANI le 15 mai sur le fonctionnement de l'Assurance Maladie – Risques professionnels**

Un texte ouvert à la signature jusqu'au 31 mai a été présenté après un an de travaux et 7 séances de négociations ces 6 derniers mois. Il est évoqué notamment une diminution du taux d'IPP prévisible permettant la saisine d'un CRRMP à 20%, une augmentation des moyens des CRRMP, la mise à jour des maladies et risques professionnels, la création d'un CA spécifique pour la branche AT-MP ainsi qu'un budget annuel de 100 millions d'€ supplémentaires dédié à la prévention.