

12%*

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap a atteint son plus bas niveau depuis huit ans. Il a perdu trois points en un an.

* tableau de bord national « emploi et chômage 2022 » publié le 11 juillet 2023 par l'Agefiph



Textes notables

- **Adoption de la proposition de loi visant à « renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité »**

La loi a été adoptée par le Parlement, le 12 juillet. Parmi les mesures qui figurent dans cette loi : protection contre la rupture du contrat de travail tout au long du congé de présence parentale, allongement de certains congés familiaux, simplification du recours au télétravail pour les salariés aidants, ou encore assouplissement du versement de l'allocation journalière de présence parentale.

- **Publication de la loi visant à « renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie »**

La loi a été publiée au Journal officiel le 11 juillet. Le texte crée, à titre expérimental, à partir du 1^{er} janvier 2024, une réduction exceptionnelle de cotisations patronales pour les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires, en vue notamment de favoriser le recrutement de ces derniers. Le dispositif pourrait être pérennisé au sein d'une prochaine loi de financement de la sécurité sociale après évaluation du caractère incitatif de la réduction. (Loi n° 2023-580, 10 juillet 2023, JO 11 juillet).

- **Le fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés de la filière automobile a été prolongé d'un an. (Décret n° 2023-536, 29 juin 2023, JO 30 juin)**



Actualités

- Une proposition de loi a pour objectif de développer la pratique du testing en entreprise. (Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques déposée à l'Assemblée nationale le 4 juillet 2023)
- Le 11 juillet, les sénateurs ont adopté le projet de loi pour le plein-emploi en première lecture mais ont refusé de rebaptiser Pôle emploi en « opérateur France Travail ».
- Le projet de loi sur le partage de la valeur, transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février dernier, a été adopté en première lecture par les députés, avec quelques modifications et ajouts (Texte AN n° 149 du 29 juin 2023).



Décisions jurisprudentielles

- **Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.293** : il résulte des dispositions des articles L. 2315-82 et L. 2315-83 du code du travail que l'expert-comptable, désigné par un comité social et économique (CSE) dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés.
- **Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 21-24.122** : l'article L. 6315-1, I, du code du travail ne s'oppose pas à la tenue à la même date de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées.
- **Cass. soc., 28 juin 2023, n° 21-18.142** : si l'employeur ne peut donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire en son sein une procédure de licenciement, il en va différemment lorsque le délégataire appartient à une filiale du même groupe et a reçu un large mandat pour prendre des décisions, au sein de la société employeur, notamment en matière de gestion et de direction des ressources humaines.
- **Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 21-23.222** : les dispositions relatives au **forfait-jours** des articles 1.09 f et 4.06 de la convention collective du commerce et de la **réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes**, ainsi que du **contrôle technique automobile** du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981, dans leur rédaction issue de l'avenant du 3 juillet 2014, ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable. Par conséquent, elles ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Il en résulte que les **conventions de forfait-jours** conclues sur la base de ces dispositions sont **nulles**.
- **Cass. soc., 5 juillet 2023, 21-23.387** : les dispositions de l'article 2.8.3. portant sur le **forfait-jours** de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, attaché à la convention collective nationale du **personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire** du 13 août 1999 n'instituent pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable. Par conséquent, elles ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. Il en résulte que les **conventions de forfait-jours** conclues sur la base de ces dispositions sont **nulles**.
- **Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 21-23.294** : les dispositions de l'article 4.2.9 relatives au **forfait-jours** de la convention collective nationale des **employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment** du 12 juillet 2006, dans sa version issue de l'avenant n°3 étendu du 11 décembre 2012, répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos et assure ainsi le contrôle de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Il en résulte que les **conventions de forfait-jours** conclues sur la base de ces dispositions sont **valables**.