

DROIT DES SOCIÉTÉS

DROIT DU TRAVAIL

CRÉATION ET TRANSMISSION  
D'ENTREPRISE

FISCALITÉ ET PATRIMOINE

CONTRATS ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

RESTRUCTURING

CONTENTIEUX DES AFFAIRES

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

DROIT PUBLIC

FORMATION

AVOCATS ASSOCIÉS

Corine ANDRIEUX  
Nathalie BAILLY  
Jean-Marc BIDON  
Frédéric BLAISE  
Maryline BUHL  
Alexia CADIX  
Armin CHEVAL  
Olivier COLNAT  
Thibaut CUNY  
Géraldine EMONET  
Amélie FORESTIER-CAILLAUD  
Cyrille GUENIOT  
Charlène MANGIN  
Hervé MONTAUT  
Anny MORLOT  
Mickael MUNIN  
Philippe SESTER  
Séverine VALENT

AVOCATS

Sarah ABDOUL  
Laurène ALEXANDRE  
Céline ANGELOT  
Pauline BARREAU  
Anne CHARLIQUART  
Béatrice CREPIN-LEBLOND  
Leyla DUYGULU  
Cécile GEORGEON  
Emmanuel JORGE  
Vincent LARRORY  
Alice MARCHAL  
Audrey REMY  
Mareva RUIZ  
Pierre WEIRIG  
Jérémy WULLER

AVOCATS SENIOR COUNSEL

Jacques BROUILLET  
Claude NOEL

AVOCATS ASSOCIÉS GROUPE ACD

Anne-Sophie BOUR  
Jérémy CREPIN  
Maxime FONMOSSE  
Lionel HOUPERT  
Denis JEANNEL  
Corinne MAQUENNE  
Caroline PORTIER  
Olivier VILLETTE

AVOCATS HONORAIRES

Didier-François APOSTOLO  
Catherine CLOQUET  
Robert COLAS  
Catherine EDELENYI  
Pierre-Jean GUARDIOLLE  
Dominique PIERSON  
Christian RENY

[www.acd.fr](http://www.acd.fr)

SELAFA au capital de 500 000 €  
R.C.S. Nancy 759 800 816  
N° TVA FR 42.759.800.816



2024 /2026

## FLASH DE DROIT SOCIAL JUILLET 2023

### I) LOIS ET REGLEMENTATIONS

- abandon de poste et présomption de démission  
Le décret du 17/4 s'applique à compter du 19/4  
A noter, l'étrange interdiction de licencier et l'obligation de passer par la procédure de la mise en œuvre préalable ...?
- les comptes courants des associés ne peuvent être rémunérés à plus de 2,85 % au 28/2/2023
- la fraction des salaires insaisissables est fixée à 607,35 au 1/4/23  
Décret du 4/5/23
- télétravail et régime fiscal de faveur pour les frais professionnels  
Ils sont exonérés dans la limite de 55 euros/mois et 580 par an  
FAQ du 28/4
- réforme de l'action de groupe  
Loi adoptée par l'AN le 8/3 LS du 11/5
- Cotisations d'assurance volontaires au 1/1/23  
Notamment pour les expatriés auprès de la caisse des Français à l'étranger pour la maladie/maternité/invalidité  
Mais aussi pour la vieillesse s'ils ont cotisé 5 ans au régime obligatoire  
LS 10/5
- Projet de loi sur l'immigration dans LS du 12/5  
Les débats s'annoncent tendus !
- FRANCE TRAVAIL remplacera Pole Emploi le 1/1/2024  
En fait, il y aura 3 acteurs :
  - \*france travail Ex Pole emploi
  - \*france travail jeunes (missions locales)
  - \* France travail handicap (cap emploi )Il est prévu de mobiliser entre 2,3 et 2,7 milliards sur la période

**NANCY Siège social**  
165, Bd d'Hausssonville  
54000 NANCY  
03 83 27 21 35  
[nancy@acd.fr](mailto:nancy@acd.fr)

**PARIS**  
53, rue Pergolèse  
75116 PARIS  
01 45 00 41 70  
[paris@acd.fr](mailto:paris@acd.fr)

**ÉPINAL**  
7, rue Roland Thiéry  
88000 EPINAL  
03 29 81 89 89  
[epinal@acd.fr](mailto:epinal@acd.fr)

**METZ**  
4, place Saint Nicolas  
57000 METZ  
03 87 74 24 54  
[metz@acd.fr](mailto:metz@acd.fr)

**THIONVILLE**  
5, place Simone Veil  
57000 THIONVILLE  
03 87 74 24 54  
[thionville@acd.fr](mailto:thionville@acd.fr)

**NÎMES**  
335 chemin Bas  
du Mas de Boudan  
30000 NÎMES  
04 48 21 03 21  
[nimes@acd.fr](mailto:nimes@acd.fr)

**SAINT-DIÉ**  
7 Quai Jeanne d'Arc  
88100 SAINT-DIÉ-DES-VOSGES  
03 29 55 55 50  
[saint-die@acd.fr](mailto:saint-die@acd.fr)

La transformation de Pole Emploi en France travail s'accompagne de la construction d'un réseau réunissant l'État/les collectivités territoriales/les partenaires sociaux  
Autant dire que l'État s'impliquera davantage, aux cotés des syndicats ?

Deux sanctions sont prévues pour suspendre le droit aux allocations sont prévues  
Pour absence à deux rendez-vous sans motif légitime  
Pour non-respect du « contrat d'engagement » désormais signé lors de l'inscription

- Revalorisation des allocations chômage au 1er Juillet  
Par décision de l'UNEDIC du 27/6  
Elle est de 1,9 % s'ajoutant à celle du même niveau déjà opérée le 1/4  
Soit une allocation minimum de 31,59 euros par jour...au lieu de 31 euros !!  
Tous les syndicats se sont abstenus  
Mais il aurait suffi qu'un seul vote contre pour que cette décision ne s'applique pas
- Après la réforme Macron de 2017, le délai d'attente devant le CPH....a augmenté de 6 mois !  
Selon un rapport de la Cour des Comptes du 21 juin  
En outre les jugements sont frappés d'appel dans 60% des cas  
Or les délais devant la cour d'appel sont passés de 13,7 mois en 2009 à 20,4 mois en 2018 !!
- A COMPTER DU 1er JUILLET la fiche de Paie doit mentionner  
« LE MONTANT NET SOCIAL » arrêté du 7/2/23  
C'est-à-dire le montant net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires payés par le salarié !  
Bonne chance aux DRH et services Paie !!
- les employeurs vont avoir l'obligation d'informer les salariés en CDD depuis au moins 6 mois  
Des postes disponibles en CDI...dès que le décret prévu par les nouveaux art 1242-17 et 1251-25 modifiés sera publié  
Et ce, mm si cette obligation n'existe pas pour les CDI en place  
Cela résulte de l'art 12 d'une directive européenne du 20/JUIN/ 2019
- le taux de cotisation AGS est maintenu à 0,15 % au 1er Juillet  
Il est en vigueur depuis le 1er juillet 2017  
Il y a donc parfois des « taxes » qui n'augmentent pas !!
- obligation générale de prendre en compte les conditions d'emploi des seniors  
Une loi l'impose à compter du 1/11 23 pour les entreprises de plus de 1000 salariés et au 1er juillet 2024 pour les autres article 5121-6 nouveau  
Mais cette loi ne donne pas de précisions ... !  
Cela s'ajoute à l'obligation d'examiner cette question dans les accords de la GEPP (art 2242-20 ) pour les entreprises de plus de 300 salariés comme pour l'index senior !!

## II) RELATIONS INDIVIDUELLES

### - LE BAREME MACRON TOUJOURS EN DEBAT

Alors que la cour de cassation maintient dans un arrêt du 1/2/2023 No 21-21 011 le principe de l'application obligatoire pour tous ( sans possibilité d'une appréciation in concreto )

Déjà affirmé dans les deux arrêts très commentés du 11 MAI 2022

La cour d'appel de Grenoble considère que le juge peut s'en détacher dès lors que le gouvernement n'a pas réalisé d'examen régulier du barème contrairement aux recommandations de l'OIT

CA Grenoble du 11/3/23 No 21/02048 LS du 21/3

La Cour d'appel de Douai a elle aussi refusé ce barème en novembre 2022

Certes il est probable que la Cour de Cass résiste à ces décisions...mais elle ne pourra empêcher l'invocation de plus en plus fréquente d'une discrimination ou d'un harcèlement pour échapper au barème

- DROIT DE LA PREUVE et protection de la vie personnelle ? concernant une Vidéosurveillance  
Le juge doit examiner si l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas forcément son rejet pour atteinte à la vie personnelle, dès lors que cette preuve est indispensable et que l'atteinte soit strictement proportionnée  
Mais encore faut-il qu'il ait été expressément demandé au juge du fond d'examiner cette mise en balance des droits  
2 arrêts Cass SOC 8/3/23 No 21-17.802  
Et cass soc 8/3/23 No 20-21 848
- TRAVAILLEURS DETACHES  
Il y a delit pénal du travail dissimulé  
Dans le cadre d'une prestation de services par une entreprise située dans un autre état membre de l'UE sans fournir les certificats A1
- Cass crim 21 /2/23 No22-81.903
- JP Sociale Lamy 9/5/2023

### - Dénonciation d'un harcèlement moral ? revirement de la JP

Dans un arrêt du 19/4/2023 la cour de cassation estime qu'il n'est pas nécessaire que le salarié ait expressément indiqué à son employeur qu'il était victime d'un harcèlement , pour bénéficier de la protection de l'article L 1152-2 du code

Contre son licenciement

Il suffit qu'il puisse démontrer que son employeur, averti des faits reprochés , ne pouvait ignorer qu'ils relevaient d'un harcèlement

Et c'est au juge du fond de qualifier ou non ces faits comme tels

- LE CE précise le 13/4 les conditions pour homologuer une RCI d'un salarié protégé

L'inspecteur du travail doit justifier qu'il a vérifié qu'il n'y avait pas de vice du consentement

- une convention de forfait annuel en heures déclarée illicite

Ne permet pas à l'employeur de soutenir que le salarié relevait en fait de la catégorie des cadres dirigeants

Cass soc 11 Mai 2023 No 21-25.522

-le temps d'habillage/déshabillage, lorsqu'il est obligatoire sur le lieu de travail ,selon une disposition du règlement intérieur ou du contrat de travail

Doit faire l'objet d'une contrepartie en temps ou en argent (art l 3121-3 )

Cass soc 10/5/23 No21 -20. 349

- PRIME D'ARRIVEE OU GOLDEN HELLO

La Cour de Cas a validé le 11 mai 2023 No 21-25.136 la clause de remboursement partiel en cas de démission avant un certain délai

A condition d'être proportionnée et indépendante de la rémunération

- le délai de prescription des sanctions disciplinaires est bien de 2 mois après les faits Mais l'employeur est en droit de prouver qu'il n'en a eu connaissance qu'après

Cass soc 19-4-2023. No 21-20.734

- CDD L'EMPLOYEUR ne peut invoquer une faute commise au cours d'un précédent CDD dans son entreprise

Cass Socation 15/3/23 No21-17;227

- selon la CJUE le repos journalier s'ajoute au repos hebdomadaire

Arrêt C-477/21 Mav-start de Mars 2023

Semaine sociale Lamy du 10 avril

- LOI ADAPTANT LE CODE DU TRAVAIL AU DROIT DE L'UE JO du 10 MARS

Liaisons sociales du 22/3.

Notamment.

- améliorer les congés familiaux, assimilés a du temps de travail effectif

- remise des documents sur la relation de travail...autrement dit l'obligation d'établir un contrat écrit précis ...mais pour les contrats en cours seulement sur demande du salarié

En application de la directive 2019/1152

- les accords de branche conclus avant le 20/6/2008 ne pourront plus prévoir de période d'essai plus longues que les durées légales ( LS 4 Avril

- INEGALITE DE TRAITEMENT ?

Le juge peut ordonner la communication des bulletins de paie

Cass soc 6/3/23 No 21-12.492. Confirmation de JP

Dès lors que ceci est indispensable au droit de la preuve

Mm si cela porte atteinte a la vie personnelle

-en cas de rupture du contrat de travail : le CET non encore utilisé ouvre droit à une indemnité compensatrice

Cass soc 14/12/22 No 21-14 126

-HARCELEMENT MORAL?

Les juges du fond ne peuvent pas exiger du salarié qu'il prouve avoir subi un préjudice

Dans l'esprit de la directive 2000/78/ CE du 27/11/2000  
C'est à lui d'analyser les faits rapportés

Cass Soc 15/2/2023 No 21-20 572

-INAPTITUDE

Un reclassement en télétravail s'impose à l'employeur si le poste est compatible

Cass soc 23/3/23 no 21-15.472

LS du 11/4

### III) RELATIONS COLLECTIVES

- L'expertise du CSE sur le rapport relatif à la participation  
Est à la charge de l'employeur  
Cass soc 5/4/2023 No21 -23.427  
LS 9 mai
  
  - L'accord de rupture conventionnelle collective  
Ne doit pas servir à contourner un PSE  
Ce qui était le cas en l'espèce puisque l'entreprise avait annoncé sa décision de fermer le site  
CE 21/3/2023 No 459626  
JP sociale Lamy du 9 mai
  
  - Accord GPEC ?  
Le CSE doit être consulté dès lors que les mesures affectent le volume ou la structure de l'emploi  
Ce qui n'est pas le cas lorsque l'accord ne concerne que la gestion prévisionnelle  
Cass soc 29/3 2023 No 21- 17.729  
Jp sociale lamy du 9 mai
- un salarié non réélu ne peut être licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail jusqu'à la date de convocation à l'entretien préalable  
Cass soc 19/4/23 No21-2475

**Jacques BROUILLET**

**Avocat au barreau de Paris Cabinet ACD**

**07 88 03 21 63**

