

ACTU JURIDIQUE JANVIER 2023

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

<p>FUSION ANACT-ARACT</p>	<p>Décret n° 2022-1650 et arrêtés d'application du 23 décembre 2022 : précisions réglementaires de la fusion ANACT - ARACT & Arrêté du 22 décembre 2022 instituant un CSA d'établissement public administratif à l'ANACT</p>	<p>En application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, un premier décret n° 2022-624 du 22 avril 2022 était venu prévoir les conditions de la fusion des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)</p> <p>Ainsi, le présent texte a introduit des dispositions transitoires tendant à favoriser l'intégration, au 1er janvier 2023 au plus tard, des agents des anciennes ARACT au sein de l'ANACT.</p> <p>A titre pérenne, il tend par ailleurs à assouplir les conditions de recrutement et de déroulement de carrière des agents de cet établissement public et procède à l'actualisation formelle de dispositions les régissant, du fait notamment de l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique (Cf. Ordonnance n° 2023-1574 du 24 novembre 2021).</p>
<p>AT/MP</p>	<p>Décret n° 2022-1644 du 23 décembre 2022 modifiant le décret n° 2017-337 du 14 mars 2017 modifiant les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général</p>	<p>Le présent décret du 23 décembre 2022 reporte du 1er janvier 2023 au 1er janvier 2024 la date d'entrée en vigueur du dispositif de majoration forfaitaire du taux de cotisation AT/MP applicable aux établissements des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés, dès lors qu'ils enregistrent au moins un accident du travail avec arrêt par an pendant trois années consécutives.</p>
<p>TRAVAILLEURS INDEPENDANTS</p>	<p>Décret n° 2022-1659 du 26 décembre 2022 relatif aux prestations en espèces de l'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants</p>	<p>C'est dans ce contexte que le décret n° 2022-1659 du 26 décembre 2022 fixe les modalités de calcul des prestations en espèces de l'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants.</p> <p>Ainsi, le présent texte prolonge la neutralisation des revenus de l'année 2020 pour le calcul des indemnités journalières versées au titre des arrêts maladie et maternité versées en 2023 aux travailleurs indépendants.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail initiaux et de prolongation débutant à compter du 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.</p>

VEILLE JURISPRUDENTIELLE	Cass. soc., n° 21-19.280	7 décembre 2022	Des menaces constantes de déposer plainte contre son employeur constituent un abus des droits et libertés du salarié	<p>La Cour de cassation, dans un arrêt du 7 décembre 2022, affirme que si le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de libertés et de droits fondamentaux, tels que sa liberté d'expression ou encore de son droit d'agir en Justice....</p> <p>... Pour autant, abuse de ses droits et libertés, le salarié qui tient des propos ironiques de manière réitérée et révélateurs de son insubordination face à sa hiérarchie, dans un contexte global de menaces à l'endroit tant de ses collègues que de son employeur, le menaçant de déposer plainte contre lui, faisant ainsi ressortir leur caractère excessif.</p>
VISITE DE REPRISE	Cass. soc., n° 21-16.725 et n° 21-16.726	14 décembre 2022	Le préjudice lié au défaut de visite de reprise ne peut être réparé qu'une fois	<p>Dans deux arrêts en date du 14 décembre 2022, la Cour de cassation rappelle que le principe de la réparation intégrale sans perte ni profit interdit au juge d'indemniser deux fois le même préjudice lié à l'absence de visite médicale de reprise.</p> <p>Dans deux espèces, des salariés se sont vu confier la gérance non salariée d'une succursale d'une société de la distribution. Placés en arrêt de travail, respectivement pour maladie et suite à un accident du travail, avant de bénéficier du régime d'invalidité.</p> <p>La société a informé les salariés de la fermeture de la succursale.</p> <p>La Cour d'appel condamne la société à payer aux gérants non-salariés 10 000 € de dommages et intérêts au titre de l'exécution dolosive du contrat en réparation du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, de l'absence de visite médicale de reprise et de la perte de toute possibilité de reclassement. Les juges d'appel accordent, en outre, aux intéressés 800 € du fait de l'absence d'organisation de visite de reprise.</p> <p>La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel aux motifs que la Cour d'appel a réparé plusieurs fois le même préjudice tiré du défaut de visite de reprise. Or, les dommages-intérêts alloués doivent réparer intégralement le préjudice subi sans qu'il en résulte pour lui ni perte ni profit.</p>
INAPTITUDE ETUDE DE POSTE	Cass. Soc., n°21-17.927	7 Décembre 2022	Un avis d'inaptitude peut être considéré valable même	<p>Dans la première affaire le salarié a contesté son licenciement pour inaptitude sur la base d'un avis d'inaptitude réalisé sans étude de poste. Les juges du droit ont rejeté sa demande au motif qu'aucun recours n'a été exercé dans les 15 jours. De plus</p>

	et21-23.662		sans étude de poste	l'avis d'inaptitude mentionnait clairement les voies de recours. Dans la deuxième affaire les juges ont considéré que l'absence d'étude de poste était sans influence sur l'avis d'inaptitude du médecin puisque l'inaptitude ne résultait pas des conditions de travail mais uniquement de la dégradation des relations entre les parties. (Décision critiquable)
--	-------------	--	---------------------	--

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Les entreprises artistiques et culturelles s'engagent contre les violences sexuelles au travail

Le 27 septembre 2022 un accord a été adopté sur cette thématique. Il est entré en vigueur le 1^{er} novembre pour les syndicats signataires. Il vise à renforcer la prévention en matière d'harcèlement sexuel et moral en prévoyant notamment la désignation dans chaque entreprise de plus de 50 salariés, un référent contre les agissements sexistes. L'accord prévoit également que l'employeur remette une fiche informative au salarié et l'invite périodiquement à signaler toute situation de violence sexuelle au travail.

<https://www.ccneac.fr/wp-content/uploads/2022/12/accord-VHSS-2022.pdf>