

ACTU JURIDIQUE MARS/AVRIL 2023

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

<p>ABANDON DE POSTE</p>	<p>Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié</p>	<p>Pour rappel, le législateur du 21 décembre 2022 est venu supprimer l'accès aux allocations chômage dans certaines situations notamment en cas d'abandon de poste, sans motif légitime.</p> <p>La loi prévoit désormais l'existence d'une présomption simple de démission en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'abandon de poste volontaire du salarié - et de mise en demeure (par LRAR ou remise en main propre contre décharge) par l'employeur restée sans réponse de justifier l'absence et de reprendre le travail, dans un certain délai. <p>Le décret du 17 avril 2023 vient préciser que peut notamment être considéré comme motif légitime :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les raisons médicales ; - L'exercice du droit de retrait (Cf. Article L. 4131-1 du Code du travail) ; - L'exercice du droit de grève (Cf. Article L. 2511-1 du Code du travail) ; - Le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ; - La modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. <p>Le salarié doit alors invoquer ce motif dans la réponse à la mise en demeure précitée.</p> <p>Le décret du 17 avril fixe à 15 jours le délai minimal à compter de la présentation de la mise en demeure pour reprendre le poste de travail.</p>
	<p>Circulaire CNAM n°4-2023 du 30 mars 2023 relative à la mise en place d'un nouveau cadre réglementaire pour le Suivi Post Professionnel - SPP</p>	<p>Au cours de fin de carrière (termes de nouveau utilisés dans la circulaire), le médecin du travail fait la synthèse des expositions auxquelles a été soumis le salarié en vue d'une éventuelle mise en place d'un suivi post professionnel.</p> <p>En cas de demande, la CNAM étudie cette synthèse qui est analysée comme étant une « <i>attestation d'exposition sans qu'il soit nécessaire de mener des investigations complémentaires</i> ».</p> <p>Pour « définir le protocole de surveillance adapté à la situation », le médecin conseil peut, si nécessaire, solliciter l'avis du centre de consultation de pathologie professionnelle</p>

		<p>(CCPP) ou du centre régional de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE).</p> <p>Si le salarié retraité n'a pas pu bénéficier d'une visite de fin de carrière, mais souhaite bénéficier d'un suivi post-professionnel, le médecin conseil peut là aussi solliciter l'avis de du CCPP ou CRPPE, dont « <i>les avis sont mutualisés et mis à disposition de l'ensemble des services médicaux</i> ».</p> <p>Une fois le suivi accordé, la Caisse notifie à l'assuré la nature et la fréquence des examens accordés par le médecin conseil pour une prise en charge à 100 %.</p>
--	--	--

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

LICENCIEMENT MEDECIN DU TRAVAIL	CE., n° 45/3558	21 mars 2023	<p>Recours hiérarchique contre une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié protégé inapte : date d'appréciation des recherches de reclassement</p>	<p>Rappel procédural : Lorsque le Ministre du travail est saisi d'un recours hiérarchique contre une décision d'un inspecteur du travail ayant statué sur une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude, il se prononce également sur la procédure de reclassement des salariés inaptés. Il va soit confirmer cette décision, soit, si celle-ci est illégale, l'annuler et se prononcer de nouveau sur la demande d'autorisation de licenciement.</p> <p>Dans cette dernière hypothèse, si le salarié a entre-temps été licencié, il n'y a lieu pour le Ministre d'apprécier la recherche de reclassement du salarié par l'employeur que jusqu'à la date de son licenciement.</p>
HARCELEMENT MORAL	Cass. soc., n° 21- 12.938 et n° 21- 20.915	29 mars 2023	<p>Rappels jurisprudentiels sur le régime probatoire du harcèlement moral</p>	<p>Pour rappel il appartient aux juges du fond d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié au soutien de sa demande de harcèlement moral, et d'apprécier si les faits matériellement établis pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement.</p> <p>Dans le premier arrêt les juges estiment qu'il fallait tenir compte : des retards de paiement, la privation du véhicule de fonction, par ailleurs non assuré, pendant 4 mois,</p>

				<p>l'attribution pendant plus de 3 mois d'un bureau trop petit, et le refus délibéré de prendre en charge les frais professionnels.</p> <p>Dans le second arrêt la Cour de cassation estime que l'ensemble des mesures prises par l'employeur n'étaient pas justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, en particulier le choix en qualité de « général manager » aux côtés du salarié d'une personne avec laquelle il existait de graves difficultés relationnelles 5 ans auparavant et la décision de reporter le paiement d'une prime.</p>
--	--	--	--	--

Informations complémentaires

REFORMES DES RETRAITES

Le 14 avril 2023, le Conseil constitutionnel a rendu s'est prononcé sur la constitutionnalité de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 portant réforme des retraites.

Cette loi, partiellement censurée, a été promulguée et directement publiée dans le JORF le même jour et prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023. La plupart des dispositions ont été validée, toutefois, une partie de la réforme a été censurée (voir tableau ci-après). La proposition de loi sur le référendum d'initiative partagée a également été rejetée. Une présentation du prochain projet de loi sur le travail et l'emploi est prévue pour cet été 2023.

Dispositions validées	Dispositions censurées
<ul style="list-style-type: none"> - Le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite : <i>De 62 à 64 ans d'ici 2030</i> ; - La durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein : <i>Portée à 43 ans d'ici 2027</i> ; - L'ouverture à la retraite anticipée dans certains cas : <ul style="list-style-type: none"> o Adaptation du dispositif de carrières longues, o Retraite anticipée pour incapacité à 60 ans pour les victimes d'AT/MP, o Retraite anticipée pour les travailleurs handicapés à compter de 55 ans ; - Le rachat des trimestres : <ul style="list-style-type: none"> o Allongé pour les études supérieures et les stages en entreprise, o Pris en compte pour l'apprentissage dans le dispositif de carrières longues, o Intégré pour les mandats des élus locaux ; - Bonification de trimestres : Pour les assurés ayant servi pendant au moins 10 ans comme sapeur-pompier volontaire ; - Création d'une assurance vieillesse : Pour les aidants pour mieux prendre en considération leur situation pour la retraite ; - Le bénéfice d'une surcote anticipée jusqu'à 5% pour les mères de famille : Dès lors qu'elles ont une carrière complète à 63 ans + au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant ; - La suppression des principaux régimes spéciaux de retraite pour les futurs embauchés : régimes des industries électriques et gazières (IEG) ; de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) ; des clercs et employeurs de notaire ; de la Banque de France ; des membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE) ; - L'alignement du régime social des indemnités de rupture conventionnelle sur celui des indemnités de mise à la retraite ; - Les nouvelles utilisations du compte professionnel de prévention - C2P ; - La nouvelle mobilisation du compte personnel de formation - CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ; - L'acquisition de nouveaux droits en cas de cumul emploi-retraite. 	<ul style="list-style-type: none"> -Le suivi médical spécifique pour les salariés exposés au dispositif dénommé auparavant « pénibilité » avec : -La visite de mi-carrière : Réalisation d'un diagnostic sur l'état de santé du salarié permettant au professionnel de santé de proposer, selon les altérations constatées, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste ou d'aménagement du temps de travail voire une réorientation vers la cellule de PDP. -Une visite médicale entre le 60^{ème} et 61^{ème} anniversaire : permettant au professionnel de santé d'informer le salarié sur la possibilité d'être reconnu inapte. -La mise en place d'un index senior : <i>Dans les entreprises d'au moins 300 salariés</i> : il s'agissait de publier annuellement différents indicateurs relatifs à l'emploi des seniors ; à défaut, ces entreprises s'exposaient à une pénalité financière ; -Le contrat de fin de carrière : Il s'agissait, pour les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, de <i>négoier un nouvel ANI</i>, afin de favoriser l'emploi des seniors demandeurs d'emploi de longue durée ; -Le transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco aux URSSAF ; -L'instauration d'un dispositif d'information à destination des assurés sur le système de retraite par répartition ; -Les conditions d'ouverture du droit au départ anticipé pour certains fonctionnaires.

