COUP D'ŒIL SUR L'ACTU RH

2023 n°6

BON À SAVOIR

- ***Réforme des Retraites /*** Publication des précisions et modalités relatives :
  - Au cumul emploi retraite et à la retraite progressive : Communiqué de presse du 11.08.2023 et décrets du 10.08.2023 n°2023-751 et n°2023-753 ;
  - A l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention : Communiqué de presse du 11.08.2023 et décrets du 10.08.2023 n° 2023-759 et 2023-760 ;
  - Au montant de la pension : Communiqué de presse du 11.08.2023 et décrets du 10.08.2023 n°2023-752 et n°2023-754 ;
  - A la fermeture des régimes spéciaux : Communiqué de presse du 31.07.2023 et décrets du 28.07.2023 n°2023-690, 2023-691, 2023-689, 2023-692 et 2023-693.

- ***Cotisations d'assurance chômage (bonus-malus) /*** Publication du décret n°2023-635 du 20.07.2023 qui permettra aux employeurs d'obtenir, à compter du 01.10.2023, le détail des données ayant permis le calcul de leur bonus-malus.

- ***Protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident grave /*** Le ministère du travail actualise ses deux fiches pratiques le 20.07.2023 et le 21.07.2023.

- ***CNIL et alertes professionnelles /*** La CNIL actualise son référentiel relatif aux dispositifs d'alerte professionnelle en questions à la date du 24.07.2023.

- ***Inaptitude et licenciement d'un salarié protégé /*** Par décision du 12.04.2023 (n°458974), le Conseil d'Etat décide que : *« Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par un avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail ne peut, en principe, postérieurement à cet avis, autoriser le licenciement pour un motif autre que l'inaptitude »* **SAUF** si le salarié protégé met *« son employeur dans l'impossibilité de s'acquitter de son obligation de reclassement, de sorte que, dans ces circonstances particulières, [l'employeur] avait pu **légalement** envisager de licencier la salariée pour un autre motif que l'inaptitude tel un motif disciplinaire »*.

ALERTES POINTS DE VIGILANCE

- ***Mise en œuvre d'une clause de mobilité /*** La Cour de Cassation censure l'arrêt d'appel qui avait reconnu la cause réelle et sérieuse du licenciement d'un salarié ayant refusé la mise en œuvre de la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail, en énonçant que : la cour d'appel aurait dû rechercher *« si la mise en œuvre de la clause de mobilité ne portait pas atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché »*. En l'espèce, le salarié avait refusé d'être muté à Cuba ou au Nigéria !(Arrêt du 28.06.2023 n°22-11227).

Y AVEZ-VOUS PENSÉ ? QUELS PEUVENT ÊTRE VOS LEVIERS DE NÉGOCIATION / DISCUSSION ?

- ***Assurance chômage /*** Actualisation de la Circulaire UNEDIC à la date du 26.07.2023 : rechargement des droits, présomption de démission en cas d'abandon de poste, bonus-malus, …

- ***Salariés transfrontaliers en télétravail /*** L'URSSAF récapitule les règles en la matière, à la date du 01.07.2023, suite à la signature de l'accord-cadre européen (Actualités du 17.07.2023).

2, rue Henri Dunant
57070 SAINT-JULIEN-LES-METZ
Tel : +33 (0)3.87.17.42.80
E-mail : elide@elideavocats.com
Site : http//www.elideavocats.fr

Publication du **11/08/2023**
Tous droits réservés - élide©

élide Société d'Avocats