

HOCHE
A V O C A T S

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

Janvier 2023



NEWSLETTER

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Inaptitude et validité de la procédure suivie par le médecin du travail

L'étude de poste et des conditions de travail par le médecin du travail est-elle toujours requise en cas de constat d'une inaptitude ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
7 décembre 2022,
n°21-17.927

Rappel : Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que (i) s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, d'examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, (ii) **s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste**, (iii) s'il a réalisé ou fait réaliser **une étude des conditions de travail dans l'établissement** et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée et (iv) s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur (article R. 4624-42 du code du travail).

L'affaire : Un salarié a été déclaré inapte à son poste. L'avis d'inaptitude précisait que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé. L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Considérant que la procédure suivie par le médecin du travail n'avait pas été respectée, notamment en raison de l'absence d'étude de poste et des conditions de travail, l'employeur a saisi le Conseil de prud'hommes, aux fins de contester l'avis d'inaptitude et demander l'organisation d'une expertise.

L'intérêt de sa démarche était certainement celui d'éviter d'alimenter un éventuel contentieux relatif à la nullité de la rupture du contrat de travail en raison d'une inaptitude qui serait liée à des manquements allégués.

Le Conseil de prud'hommes a désigné un médecin inspecteur régional du travail qui a également conclu à l'inaptitude du salarié. La Cour d'appel a confirmé la décision du médecin inspecteur et du médecin du travail.

L'employeur s'est pourvu en cassation, considérant que l'avis d'inaptitude aurait dû être précédé d'une étude de poste et des conditions de travail. La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond et précise, au visa des articles R. 4624-42 et L. 4624-7 du code du travail, que **le juge, saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude, peut, pour fonder sa décision, examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis**. La Cour d'appel a donc **a bon droit estimé que l'absence d'étude de poste ou des conditions de travail n'avait pas eu d'incidence sur les conclusions du médecin**.

A noter : La Cour de cassation adopte une lecture pragmatique des dispositions de l'article R. 4624-42 du code du travail et permet au médecin du travail d'établir son diagnostic sans étude de poste, si celle-ci n'est pas indispensable au constat de l'inaptitude du salarié. La contestation de l'avis ne porterait donc que sur la question de l'inaptitude et non sur celle de la procédure suivie.

Télétravail : charge de la preuve du respect des durées maximales du travail et du droit au repos

La charge de la preuve du respect des durées maximales du travail et de repos repose-t-elle sur l'employeur lorsque le salarié est en télétravail ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
14 décembre 2022,
n°21-18.139

Rappel : Sauf cas dérogatoires, les règles relatives à la durée du travail et du droit au repos s'appliquent à tous les salariés, qu'ils travaillent dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit européen et des durées maximales de travail fixées par le droit français incombe à l'employeur (*Cass. soc., 17 octobre 2012, n°10-17.370*).

L'affaire : Un salarié travaillait trois jours sur cinq en télétravail. Il a eu un accident mortel sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail. La juridiction prud'homale était alors saisie par ses ayants-droit, notamment en paiement de dommages et intérêts en violation du droit au repos.

La Cour d'appel les a déboutés de leurs demandes, considérant que la violation des règles relatives à la durée du travail et au droit de repos n'était pas caractérisée. Selon les éléments apportés, le salarié travaillait « *beaucoup* » mais conservait une liberté d'organisation de travail et effectuait trois jours de télétravail à son domicile. La Cour d'appel a ensuite retenu que l'amplitude horaire entre le premier e-mail envoyé par le salarié et le dernier ne permettait pas d'affirmer que le salarié était en permanence à son poste de travail et qu'il ne bénéficiait pas normalement de ses repos quotidiens.

La Cour de cassation désapprouve la décision rendue par les juges du fond. **La preuve du respect des durées maximales de travail et du droit au repos pèse sur l'employeur, et ce, y compris lorsque le salarié est en télétravail.** Elle censure en conséquence la Cour d'appel pour avoir inversé la charge de la preuve en la faisant peser sur les ayants-droit.

A noter : Pour les salariés en télétravail, l'employeur doit ainsi adapter les modalités de décompte et contrôle du temps de travail.

Signature numérisée et contrat de travail

La signature d'un CDD apposée sous la forme d'une image numérisée suffit-elle pour considérer qu'il a été valablement signé ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
14 décembre 2022,
n°21-15.585

Rappel : Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif de recours. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (*article L. 1242-12 du code du travail*).

L'affaire : Un salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son CDD saisonnier en CDI, considérant que la signature numérisée apposée sur son contrat n'avait aucune valeur juridique et valait absence de signature.

Le salarié est débouté de ses demandes.

Confirmant la décision rendue par les juges du fond, la Cour de cassation considère que **l'image numérisée d'une signature ne valait pas absence de signature si la signature en cause permettait d'identifier son auteur**, lequel était habilité à signer le contrat de travail.

A noter : De plus en plus, les documents ayant une portée juridique engageante sont numérisés et envoyés par courriel par souci de simplicité. La Cour de cassation valide le procédé s'agissant des contrats de travail pour lesquels un écrit est impératif, mais également s'agissant des lettres de licenciement (*Cass. soc., 17 mai 2006, n°04-46.706*), dès lors que l'auteur de la signature est identifiable. La solution pourrait être transposée à d'autres documents ayant une valeur juridique.

Concurrence déloyale

La seule détention d'informations confidentielles récupérées lors de l'exécution d'un contrat de travail suffit-elle à caractériser une situation de concurrence déloyale ?

Cour de cassation,
Chambre
commerciale, 7
décembre 2022,
n°21-19.860

Rappel : Le salarié peut préparer, avant la rupture de son contrat de travail, la création d'une entreprise concurrente de celle de son employeur, sans recourir à un quelconque procédé déloyal, si son exploitation commence qu'après la rupture de son contrat de travail (*Cass. soc., 5 mai 2009, n°07-45.331*).

L'affaire : Deux salariés avaient créé une société concurrente de celle de leur employeur et envoyé une proposition de contrat à un client, avant même la cessation de leur contrat de travail. Ils avaient également transféré sur leurs boîtes mails personnelles la liste des courriels des clients.

Considérant que les salariés avaient violé leur obligation de loyauté et avaient réalisé des actes de concurrence déloyale pendant l'exécution de leur contrat de travail, l'employeur a assigné leur société et les deux anciens salariés devant les juridictions.

Débouté en appel, l'employeur s'est pourvu en cassation.

La Cour de cassation a désapprouvé les juges du fond et a considéré que **la seule détention par la société nouvellement créée d'informations confidentielles relatives à l'activité de l'ancien employeur, obtenues par d'anciens salariés de ce dernier en cours d'exécution de leur contrat de travail et qui ont contribué à sa création, constituait un acte de concurrence déloyale.**

Elle a précisé que les actes réalisés avant la cessation du contrat de travail constituaient un commencement d'exploitation constituant potentiellement une concurrence déloyale.

A noter : L'absence de preuve de l'exploitation des informations confidentielles est indifférente pour caractériser une concurrence déloyale, dès lors qu'une société détient des informations confidentielles obtenues lors de l'exécution du contrat de travail d'anciens salariés.

Licenciement d'un salarié gréviste

Quel est le sort des allocations de chômage versées au salarié en cas d'annulation de son licenciement en raison de sa participation à une grève ?

Cour de cassation,
Chambre sociale,
18 janvier 2023,
n°21-20.311

Rappel : Selon les dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, l'employeur est tenu de rembourser tout ou partie des allocations de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de 6 mois d'allocations, dans les cas de licenciement nul liés notamment à une discrimination, un harcèlement moral ou sexuel ou encore un licenciement économique collectif intervenu en méconnaissance de certaines règles. Pour la Cour de cassation, les cas visés par la loi doivent être interprétés de façon restrictive (*Cass. soc. 19 octobre 2022, n°21-15.533*).

L'affaire : Un salarié participe à une grève et commet des actes que l'employeur considère comme constitutifs d'une faute lourde. Le salarié est alors licencié sur ce fondement.

Le salarié conteste son licenciement et obtient le prononcé de sa nullité par les juges du fond. **L'employeur est alors condamné à verser au salarié diverses sommes et à rembourser les allocations de chômage versées au salarié.**

L'employeur se pourvoit en cassation faisant notamment valoir que les dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail ne s'appliquaient pas au cas d'un licenciement nul d'un salarié gréviste, ces dispositions ne faisant aucun renvoi à l'article L. 2511-1 du code du travail qui prévoit la nullité du licenciement du salarié gréviste en l'absence de faute lourde.

La Cour de cassation ne valide pas ce raisonnement et **considère que le licenciement est discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève et en déduit que les dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail sont applicables au licenciement nul d'un salarié gréviste. L'employeur doit donc bien rembourser les allocations de chômage perçues par le salarié.**

Faute inexcusable et indemnisation des préjudices

Les victimes d'une faute inexcusable sont-elles recevables à solliciter l'indemnisation de leurs souffrances physiques et morales endurées après leur consolidation ?

Cour de cassation,
Assemblée
plénière, 20 janvier
2023, n°21-23.947
et n°20-23.673

Rappel : En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant conduit à une incapacité permanente au moins égale à 10%, la victime perçoit **une rente** égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité, réduit ou augmenté en fonction de la gravité de celle-ci (articles L. 434-1 et -2 du code de la sécurité sociale).

Selon une jurisprudence qui était bien établie, cette rente répare les pertes de gains professionnels, l'incidence professionnelle de l'incapacité et le **déficit fonctionnel permanent** (*Cass. 2^{ème} civ., 11 juin 2009, n° 08-17.581*).

En cas de faute inexcusable, la victime peut également solliciter, outre une majoration de sa rente, la réparation du préjudice **causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées**, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice

résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle (*article L. 452-3 du code de la sécurité sociale*), qui n'ont pas déjà fait l'objet d'une réparation par le versement de la rente.

La victime pouvait obtenir la réparation distincte de ses souffrances physiques et morales **uniquement si elle démontrait que celles-ci n'avaient pas déjà été indemnisées par la rente, au titre du déficit fonctionnel permanent** (*Cass. 2^{ème} civ., 28 février 2013, n°11-21.015*).

Les affaires : Deux salariés sont décédés des suites d'un cancer des poumons contracté en raison d'inhalation de poussières d'amiante dans le cadre de leur activité professionnelle, pris en charge au titre de la législation sur les risques professionnels. Leurs ayants-droit ont saisi les juridictions de la sécurité sociale en reconnaissance de la faute inexcusable de leur employeur et de demandes au titre de la réparation du préjudice distinct lié aux souffrances physiques et morales de la victime.

Les juges d'appel ont reconnu la faute inexcusable dans les deux affaires, mais n'ont pas alloué les mêmes dommages et intérêts.

Dans la première affaire, les juges se conforment à la jurisprudence antérieure en matière de réparation du préjudice et limitent l'indemnisation au versement d'une rente majorée, considérant que les préjudices dont il est demandé l'indemnisation sont d'ores et déjà couverts par la majoration de la rente. Dans la seconde affaire, les juges octroient une indemnisation complémentaire en réparation du préjudice lié aux souffrances physiques et morales endurées par la victime après la consolidation de son état de santé, en plus de la rente majorée.

La Cour de cassation valide le raisonnement des juges de la seconde affaire, **estimant « désormais que la rente ne répare pas le déficit fonctionnel permanent »**.

La Cour de cassation, réunie en assemblée plénière, opère donc un **revirement de sa jurisprudence** et **estime désormais que la rente ne répare plus le déficit fonctionnel permanent**, c'est-à-dire les souffrances que les victimes éprouvent au quotidien, après la consolidation de leur état de santé (état définitif des séquelles constaté par un médecin).

A noter : Cette décision permet désormais aux victimes d'être mieux indemnisées en cas de faute inexcusable de l'employeur : elles **peuvent désormais solliciter une réparation complémentaire du préjudice lié aux souffrances physiques et morales endurées après la consolidation, sans avoir à justifier que la rente ne couvre pas déjà ces souffrances**.

ACTUALITE LEGALE ET REGLEMENTAIRE

LOI n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 (JORF du 24 décembre 2022)

Article 22	<p>La loi « Pouvoir d'achat » a mis en place, dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, une déduction forfaitaire des cotisations patronales pour toute heure supplémentaire effectuée par les salariés à compter du 1^{er} octobre 2022 et, pour les salariés en forfait annuel en jours, au titre des jours travaillés au-delà de 218 jours. La loi codifie cette déduction au nouvel article L. 241-18-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Pour mémoire, par décret n° 2022-1506 du 1er décembre 2022, le montant de la déduction avait été fixé à 50 centimes par heure supplémentaire effectuée ou 3,50 € par jour supplémentaire travaillé au-delà de 218 jours. Un nouveau décret devrait prochainement fixer, directement dans le code de la sécurité sociale, le montant de la déduction.</p> <p>Cette déduction forfaitaire de cotisations patronales est également étendue au dispositif de rachat de journées et demi-journées de repos mis en place par la loi de finances rectificative du 16 août 2022.</p>
Article 27	<p>La loi a prolongé le système des arrêts de travail « Covid-19 » jusqu'au 31 janvier 2023 (cf. décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19). A compter du 1^{er} février 2023, les arrêts de travail dérogatoires sans jour de carence et l'isolement des cas positifs prennent donc fin. L'Assurance maladie supprime le service « Contact Covid » qui permettait l'identification et la prise en charge des personnes malades du Covid-19 et de leurs cas contact (https://www.ameli.fr/paris/assure/actualites/covid-19-l-isolement-n-est-plus-necessaire-pour-les-personnes-positives-partir-du-1er-fevrier).</p>

LOI n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 (JORF du 31 décembre 2022)

Article 4	<p>La participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu lorsque son montant :</p> <ul style="list-style-type: none">• est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre ;• et ne dépasse pas une valeur forfaitaire maximale par titre, revalorisée à 6,50 € à compter du 1^{er} janvier 2023 par la loi de finance 2023.
Article 107	<p>Dans les entreprises assujetties à la participation, la fraction d'abondement de l'employeur au plan d'épargne entreprise (PEE) est soumise au forfait social. Ce dernier se calcule au taux de 10 % (et non de 20 %) lorsque l'abondement se rapporte à une contribution</p>

	<p>du bénéficiaire du PEE à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L. 3344-1 du code du travail.</p> <p>La loi de finances pour 2021 avait supprimé le forfait social sur ces abondements pour les années 2021 et 2022. La loi de finances pour 2023 prolonge cette exonération d'un an (c'est-à-dire pour toute l'année 2023).</p>
Article 210	<p>La loi de finance prolonge jusqu'à la fin 2023 deux expérimentations issues de la loi « Avenir professionnel » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le CDD « Tremplin » ; • la possibilité pour les entreprises adaptées de créer des « entreprises adaptées de travail temporaire ».
Article 212	<p>La loi de finance instaure un « reste à charge » pour les titulaires du compte personnel de formation (CPF), qui devront à l'avenir participer au financement de la formation choisie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit proportionnellement au coût de la formation, dans la limite d'un plafond ; • soit en s'acquittant d'une somme forfaitaire. <p>En revanche, les demandeurs d'emploi et les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation dont le montant est supérieur au montant de leurs droits inscrits sur le CPF seront exonérés de cette participation.</p> <p>Un décret est attendu pour préciser les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.</p>

Décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur (JORF du 30 décembre 2022)	
Article 1	<p>Le décret publié le 30 décembre dernier approuve la délibération du comité national de prévention et de santé au travail (instance paritaire) du 13 juillet 2022 définissant « <i>les modalités de mise en œuvre du passeport et de sa mise à disposition de l'employeur, notamment le rôle des différentes parties, les catégories d'informations contenues dans le passeport de prévention, le calendrier de sa mise en œuvre et les modalités d'association du comité national de prévention et de santé au travail.</i> »</p> <p>Ne sont toutefois pas approuvées les dispositions qui prévoient un arrêté pour fixer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les « modalités et conditions d'accès au passeport » ; • les « informations recensées dans le passeport de prévention ».

	<p>Pour les formations débouchant sur une certification, l'alimentation par l'organisme certificateur du passeport d'orientation, de formation et de compétences du salarié entrainera l'alimentation, par ricochet, du passeport de prévention.</p> <p>Dans ce cadre, les organismes concernés informeront l'employeur par tout moyen qu'ils ont effectivement alimenté le passeport via une notification automatique, dès lors que ces formations auront été organisées à l'initiative de l'employeur.</p> <p>Le décret précise que c'est le salarié qui apprécie ce qu'il rend consultable/communicable par son employeur. Le salarié peut ainsi donner son accord pour que son employeur accède totalement ou partiellement à son passeport, ou lui refuser cet accès. Un arrêté du Ministre du travail viendra préciser ces dispositions.</p>
Annexe	<p>Le passeport de prévention recense les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.</p> <p>Il est complété par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employeur, pour les formations qu'il a pris l'initiative d'organiser ; • les organismes de formation, pour les formations qu'ils dispensent ; • le salarié, pour les formations qu'il a suivies à son initiative ; • le demandeur d'emploi, qui peut ouvrir et alimenter son passeport. <p>Pour mémoire, un site d'information dédié au passeport de prévention a été créé par le Ministère du travail en octobre 2022 : (disponible à cette adresse : https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/). Ce site précise notamment que le passeport de prévention sera effectivement ouvert pour les travailleurs à partir d'avril 2023 et sera accessible à partir d'un espace personnel en ligne, via le portail Mon Compte Formation. Les employeurs pourront, quant à eux, y déclarer des données et le consulter entre 2023 et 2024.</p> <p>L'employeur pourra activer un espace dédié d'information afin d'optimiser sa visibilité sur les formations qu'il a dispensées ou fait réaliser par un organisme de formation externe. Il sera alerté via cet espace de la réalisation des formations qu'il aura confiées à des organismes tiers.</p> <p>En effet, les organismes de formation ont l'obligation de renseigner le passeport prévention pour les formations qu'ils dispensent. Ils y porteront notamment les attestations de suivi de formation.</p> <p>Le décret précise le périmètre du contenu du passeport de prévention qui est composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des attestations, certificats et diplômes dispensés en interne au sein de l'entreprise, y compris à l'étranger ou en externe par le biais d'organisme de formation ;

- d'informations recensées dans le passeport qui relèvent de 5 catégories :
 - Les données relatives à l'identification de l'employeur ;
 - Les données relatives à l'identification de l'organisme de formation ;
 - Les données relatives à l'identification du titulaire du passeport de prévention ;
 - Les données relatives aux attestations, certificats et diplômes obtenus par le titulaire du passeport de prévention dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
 - Les certificats en santé et sécurité au travail obtenus par le titulaire du passeport de prévention et recensées dans son passeport d'orientation, de formation et de compétences mentionné au second alinéa du II de l'article L. 6323-8 du code du travail. Les informations recensées dans le passeport de prévention seront fixées par arrêté.

ANNONCES ET PUBLICATIONS

Ce qui a changé au 1^{er} janvier 2023 :

- **Revalorisation du SMIC** : son montant est désormais de **1.709,28€ bruts par mois**, soit 1.353€ nets pour 35 heures hebdomadaires (**SMIC horaire brut à 11,27€**).
- **Augmentation du plafond de la sécurité sociale** : le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale est désormais fixé à **3.666€ (43.992 €** pour le plafond annuel).
- **Revalorisation des plafonds des indemnités journalières maladie et maternité** :
 - Le plafond des indemnités journalières maladie des salariés est revalorisé à 50,58€ ;
 - Le plafond des indemnités journalières maternité des salariées est revalorisé, portant le montant maximum de ces indemnités à 95,22€ par jour ;
- **Versement d'une prime à l'alternance de 6.000€** : cette prime sera versée à toutes les entreprises, pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, pour la première année d'exécution du contrat (*cf. décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022*). Dans un communiqué de presse du 6 janvier 2023, le Ministère du travail a, par ailleurs, annoncé que cette aide se poursuivra jusqu'à la fin du quinquennat actuel.

Ministère du
travail

	<p>Pour en savoir plus sur cette prime, ses conditions et modalités d’attribution : https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aides-au-recrutement-d-un-alternant/article/aide-2023-aux-employeurs-qui-recrutent-en-alternance</p> <p>Pour consulter le guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeur.pdf</p> <p>Pour consulter le communiqué de presse du 6 janvier 2023 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/alternance-le-gouvernement-maintiendra-une-aide-a-l-embauche-a-hauteur-de-6000</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin des tolérances pour l’application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) : les tolérances qui étaient faites sur l’application de la DFS ont pris fin le 1^{er} janvier 2023. <p>Ainsi, la DFS ne peut être appliquée qu’aux salariés supportant en pratique des frais professionnels (avec leur accord lorsque l’application de ce dispositif n’est pas prévue par accord collectif ou acceptée par le comité social et économique). Cependant et pour mémoire, certains secteurs d’activité ayant négocié des modalités de sortie progressive du dispositif (ex : aviation civile, presse et audiovisuel, etc.), des dispositions transitoires détaillées dans le BOSS dérogatoires aux règles de droit commun leur seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2023.</p> <p>Pour en savoir plus : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/1er-janvier-2023-ce-qui-change</p>
	<p><u>Le Ministère du travail publie un guide pratique à l’usage des organisateurs de grands évènements sportifs qui recourent au bénévolat.</u></p> <p>En prévision des prochains grands évènements sportifs et notamment des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, les services de la Direction générale du travail (DGT) et de la Direction de la sécurité sociale (DSS) rappellent les principes juridiques encadrant le recours au bénévolat dans un guide synthétique qui résume les réflexes et les bonnes pratiques à observer, notamment en termes de temps et de conditions de travail, lorsque des bénévoles participent à l’organisation d’évènements sportifs.</p> <p>Guide pratique disponible à l’adresse suivante : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/recourir_au_benevolat_-_guide_pratique_a_l_usage_des_organisateur_de_grands_evenements_sportifs_-_decembre_2022.pdf</p>
URSSAF	<p><u>Les entreprises impactées par la crise énergétique peuvent bénéficier d’un délai de paiement des cotisations.</u></p> <p>Les entreprises peuvent solliciter un délai de paiement de leurs cotisations patronales directement depuis leur espace en ligne sur (www.urssaf.fr). Ce délai de paiement ne pourra être accordé que sous réserve que les cotisations salariales aient été payées.</p>

	<p>Pour en savoir plus : https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/hausse-prix-energie.html</p> <p>Revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail au 1^{er} janvier 2023 Lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10,40 € par journée de télétravail par semaine. En cas d'allocation fixée par jour : 2,60 € par jour de télétravail, dans la limite de 57,20 € par mois.</p>
<p>Première Ministre</p>	<p><u>La Première Ministre a présenté les grands axes de la future réforme des retraites.</u></p> <p>Lors d'une conférence de presse organisée le 10 janvier 2023, la Première Ministre a détaillé le contenu de la réforme des retraites qui va être discutée au Parlement dès le mois de février 2023 pour une mise en application à partir du 1^{er} septembre de la même année.</p> <p>Au programme des principales mesures détaillées on retrouve le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans à partir de 2030, 43 ans de cotisation nécessaires à partir de 2027, la prise en compte de la pénibilité, la suppression des régimes spéciaux...</p> <p>Le projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificatif, véhicule législatif choisi pour porter la réforme, a été présenté en Conseil des ministres le 23 janvier dernier.</p> <p>Les échanges en commission ont démarré à la fin du mois de janvier à l'Assemblée nationale, dans un contexte de forte mobilisation sociale.</p>
<p>Net entreprises</p>	<p><u>Les employeurs auront désormais la possibilité d'ajouter des réserves aux déclarations d'accident du travail.</u></p> <p>Le site Internet Net-entreprises.fr précise que cette opération est possible dans les 10 jours francs après la réalisation de la DAT concernée. Une fois saisies, ces réserves seront transmises directement à la CPAM.</p> <p>Pour en savoir plus : https://www.net-entreprises.fr/ajout-de-reserves-aux-dat/</p>

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur l'ensemble futures évolutions en matière sociale.

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

MYRTILLE DUBOIS-CARMINE

Avocat Counsel
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
duboiscarmine@hocheavocats.com

VIOLAINE GOUX

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
goux@hocheavocats.com

ANAËL ANDRE

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
andre@hocheavocats.com

LAURA BOCAERT

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
bocaert@hocheavocats.com

THIBAUT MINJOLLET

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
minjollet@hocheavocats.com

SOPHIE DECHAUMET

Avocat associé
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
dechaumet@hocheavocats.com

LAURA ERBERTSEDER

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
erbertseder@hocheavocats.com

CHRISTOPHE MARIE

Avocat Counsel
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
marie@hocheavocats.com

DIANE TARANTINI

Juriste
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
tarantini@hocheavocats.com

Avec près de 80 avocats, dont 21 associés, nous offrons à nos clients français et internationaux un conseil juridique global dans l'ensemble des secteurs d'activité du droit des affaires.



HOCHE
A V O C A T S

105, RUE LA BOÉTIE TÉL. : +33(0)1 53 93 22 00
75008 PARIS Fax. : +33(0)1 53 93 21 00
FRANCE hoche-avocats.com