

DECRYPTAGE : Projet de loi aux fins d'adaptation au droit européen et réforme du Code du travail

Le Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture ("DDADUE"), adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture le 24 janvier 2023, prévoit d'**importantes modifications en droit du travail**. Nous vous proposons de décrypter **deux premières mesures** :

1) Congé paternité et ancienneté : Actuellement, lorsqu'un salarié s'absente pour un congé paternité, cette absence n'est pas prise en compte dans le **calcul de l'ancienneté**, sauf dispositions plus favorables, alors que le congé maternité est pris en compte dans son intégralité. Le projet de loi propose d'ajouter un article prévoyant l'**assimilation de la durée du congé paternité à une période de travail effectif**.

2) Remise de documents au salarié : Le projet de loi prévoit l'obligation de **remettre au salarié un ou plusieurs documents** établis par écrit précisant les **informations principales de la relation de travail**. Un décret devrait fixer la liste précise des informations données dans ces documents.

LES DECISIONS DU MOIS



Harcèlement moral et relaxe du juge pénal

La **caractérisation** de faits de harcèlement moral en **droit du travail** ne suppose pas l'**existence d'un élément intentionnel**, de sorte que le juge prud'homal peut ne pas être **lié** par la **décision du tribunal correctionnel** ayant **relaxé** l'employeur des faits de harcèlement moral à l'encontre de l'un de ses salariés.

Cass. soc., 18 janvier 2023, n° 21-10.233



Qualité de l'employeur et prescription

La Cour de cassation dispose que l'employeur s'entend non seulement comme le **titulaire du pouvoir disciplinaire** mais également du **supérieur hiérarchique, non-titulaire de ce pouvoir**, au sens de l'article L.1332-4 du Code du travail relatif au délai de **deux mois pour engager les poursuites disciplinaires**.

Cass. soc., 18 janvier 2023, n°21-20.645

Faute inexcusable de l'employeur : revirement d'une jurisprudence majeure

Dans deux arrêts d'Assemblée Plénière, la Cour de cassation est venue **élargir** la **possibilité d'indemnisation des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle à la suite d'une faute inexcusable**. Les salariés peuvent désormais obtenir l'indemnisation spécifique de leur **déficit fonctionnel permanent**, soit la réparation des souffrances physiques et morales endurées par la victime après la consolidation sans que l'intéressé ou ses ayants droit n'aient à fournir la preuve que la rente ne couvre pas déjà ces souffrances.

Il était jusque-là de jurisprudence constante que la **rente obtenue** par les salariés victimes d'accident de travail ou maladie professionnelle dans le cadre d'une faute inexcusable **couvrait l'ensemble des préjudices**.

Ass. Plen. 20 janvier 2023, n°20-23.673 et 21-23.947



Menaces et abus de la liberté d'expression

Si le droit d'agir en justice contre son employeur constitue **une liberté fondamentale**, son exercice trouve sa **limite** lorsque le salarié l'utilise dans **une logique d'intimidation de son employeur**.

Cass. soc., 7 décembre 2022, n° 21-19.280



Nullité du licenciement d'un gréviste et remboursement des allocations chômage

Les dispositions du Code du travail permettant au juge d'ordonner le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des **indemnités de chômage versées** au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de **six mois d'indemnités de chômage** par salarié intéressé, sont **applicables** en cas de **nullité du licenciement en raison de l'exercice normal du droit de grève**.

Cass. soc., 18 janvier 2023, n° 21-20.311

A NOTER

Syntec signe 4 accords d'innovation sociale et sociétale

Le 13 décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche **SYNTEC** ont signé **quatre nouveaux accords** relatifs à :

- l'organisation hybride du travail en entreprise ;
- l'interruption spontanée de grossesse ;
- au travail du dimanche et des jours fériés ;
- la durée du travail.

BON A SAVOIR

Projet de réforme de la retraite: âge de départ

L'**âge légal de départ en retraite** devrait être relevé à raison de **3 mois par génération** pour les assurés nés à compter du 1er septembre 1961, afin d'atteindre **64 ans en 2030**, pour les assurés nés en 1968.

Pour bénéficier de sa retraite à **taux plein**, il faudra avoir travaillé **43 ans** dès **2027**.

L'âge du taux plein est maintenu à **67 ans**.

NOUVEAUTE DU MOIS

Covid-19 : Fin des arrêts de travail automatiques

Le gouvernement a décidé de **mettre fin** au **régime dérogatoire** mis en place depuis le début de l'épidémie du **Covid-19** permettant des **arrêts de travail**, sans **jour de carence**, pour les personnes testées positives.

Les **arrêts de travail automatiques** ne seront plus possibles à compter du **1er février 2023**, selon un décret publié samedi 28 janvier au Journal officiel.