



FOCUS : Nouvelle obligation de l'employeur en cas d'accident mortel

Un **décret du 9 juin 2023** relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier, publié au **Journal officiel du 11 juin 2023**, prévoit que lorsqu'un salarié décède à la suite d'un accident de travail, l'employeur doit **informer immédiatement, et au plus tard dans les 12 heures suivant le décès**, l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent du lieu où l'accident s'est produit.

Cependant, cette obligation ne s'applique pas si l'employeur prouve qu'il n'a eu connaissance du décès qu'après l'expiration de ce délai. Dans ce cas, le délai commence à courir à partir du moment où il a effectivement eu connaissance du décès (*C. trav., art. R. 4121-5*).

En l'**absence d'information** de l'inspection du travail, l'employeur encourt une contravention de 5e classe, soit une **amende** d'un montant maximum de 1 500 euros, pouvant aller jusqu'à 3 000 euros en cas de récidive.

LES DECISIONS DU MOIS



Discrimination et réparation du préjudice

Le salarié privé d'une possibilité de **promotion par suite d'une discrimination** peut prétendre, en **réparation du préjudice** qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un **reclassement dans le coefficient de rémunération** qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination. Il appartient au juge de rechercher à quel **coefficient de rémunération** le salarié serait parvenu sans celle-ci.

Cass. soc., 14 juin 2023, n°22-11.601

Respect des préconisations du médecin même en cas de création de poste

Tout emploi de reclassement d'un salarié physiquement inapte doit être **conforme aux préconisations formulées par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude, même en cas de création du poste**. En cas de doute, l'employeur doit se rapprocher du médecin pour s'en assurer. A défaut, le **licenciement est sans cause réelle et sérieuse**.

Cass. soc., 21 juin 2023, n° 21-24.279

Expertise du CSE sur la situation économique et financière

La Cour de cassation fixe les **limites de la mission de l'expert** assistant le CSE dans l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise : elle peut porter sur la situation de l'entreprise dans le groupe, mais pas remonter plus de **2 ans en arrière**.

Cass. soc., 1er juin 2023, n° 21-23.393

A NOTER

Création d'un plan de gestion des vagues de chaleur

Le ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires a mis en place un plan de gestion des vagues de chaleur. Il comporte 15 mesures phares et cible le grand public, les jeunes et personnes vulnérables, les travailleurs et les entreprises.

Réparation distincte du harcèlement moral

Dans cette affaire, alors que la Cour d'appel a retenu la nullité d'un licenciement, elle avait débouté le salarié de sa demande de **dommages-intérêts pour harcèlement moral** en retenant qu'un **même préjudice ne peut être indemnisé qu'une seule fois et ne peut donner droit à une deuxième réparation**.

Or, la Cour de cassation a jugé que le salarié peut bénéficier **à la fois d'une indemnisation pour licenciement nul et de dommages-intérêts en réparation du harcèlement moral**.

L'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul lié à des faits de harcèlement moral ne fait donc pas obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral. **La Cour affirme donc le principe de double-indemnisation au titre du licenciement nul et du harcèlement moral**.

Cass. soc., 1er juin 2023 n° 21-23.438



Cadres dirigeants et forfait annuel

La **conclusion d'une convention de forfait annuelle** en heures, fût-elle ultérieurement déclarée **illicite ou privée d'effet**, ne permet pas à l'employeur de soutenir que le salarié relève de la **catégorie des cadres dirigeants**.

Cass. soc. 11 mai 2023, n° 21-25.522

Incitation à faire grève et licenciement

Un salarié ne peut être licencié **pour inciter ses collègues à faire grève**. Dans ce cas, la Cour de cassation considère que le licenciement est **nul** dans la mesure où il a, pour partie, été prononcé à l'occasion de l'exercice **du droit de grève**.

La nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève.

Cass. soc., 1er juin 2023, n°22-13.304

Forfait annuel en jours et système de pointage

La Cour de cassation rappelle que la conclusion d'une **convention de forfait annuel en jours** implique que le salarié bénéficie d'une **réelle autonomie** dans **l'aménagement de son temps de travail**, chose qu'un **dispositif de pointage** ne lui permet pas.

Elle avait auparavant précisé que la réelle autonomie ne signifie pas que le salarié a un droit à la libre fixation de ses horaires de travail et qu'il est légitime pour une entreprise d'imposer un planning de présence si la profession l'exige.

Cass. soc., 7 juin 2023, n° 22-10.196



BON A SAVOIR

Kit: montant net social

Le montant net social doit figurer sur tous les bulletins de paie édités à compter du 1er juillet prochain. Pour aider les entreprises, le ministère des Solidarités a mis en ligne, le 20 juin, sur son site internet, un kit de communication à leur intention.

[Site internet du ministère des Solidarités](https://www.solidarites.gouv.fr/)

