

LE CHIFFRE À LA UNE

4%

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) a présenté le 12 mai son rapport d'activité pour l'année 2021. Il laisse apparaître que la baisse du chômage s'accompagne aussi d'une réduction de la proportion du nombre de chômeurs en situation de handicap. L'objectif de l'Agefiph est de faire évoluer le taux d'emploi de ces personnes au-dessus de 4 % d'ici 2024.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dans le cadre de la procédure de RC l'employeur et le salarié doivent signer un formulaire cerfa dont un exemplaire est ensuite adressé à l'administration pour homologation via la plateforme TeleRC (obligatoire depuis le 1er avril 2022).

Dans un arrêt du 16 mars 2022 (n°20-22.265), la Cour de cassation a rappelé que la remise d'un exemplaire du formulaire au salarié est indispensable pour garantir son libre consentement. A défaut d'une telle remise, la RC est nulle, étant précisé qu'en cas de contestation, il appartient à celui qui invoque cette remise d'en rapporter la preuve.

Notre conseil : Il faut indiquer dans l'encart "remarques éventuelles" du formulaire Cerfa, ou dans un courrier de décharge annexe, que le salarié reconnaît avoir reçu son exemplaire du formulaire.



L'ACTU DU CAB'



La demi-finale du Concours Tripalium parrainé par Voxius Avocats s'est déroulée ce samedi à l'EFB. Mathilde TIRADO et Charles CASTELLO s'affronteront en finale le 16 juin prochain au Conseil de prud'hommes de Paris. Un grand bravo à eux ! (événement ouvert au public à partir de 19h30).

L'INFO DE LA SEMAINE

LE BAREME MACRON DEFINITIVEMENT VALIDE PAR LA COUR LA CASSATION

Aux termes de deux arrêts rendus le 11 mai dernier (n°21-14.490 et 21-15.247), la Cour de cassation a confirmé la validité du barème d'indemnisation instauré par les ordonnances du 22 septembre 2017 et qui s'applique en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans le prolongement de l'avis rendu le 17 juillet 2019, la Cour déclare que le dispositif n'est pas contraire à la convention n°158 de l'OIT imposant une indemnisation adéquate ou une réparation appropriée, et que l'article 24 de la charte sociale européenne n'a pas d'effet direct (i.e il ne peut pas être invoqué dans des contentieux entre justiciables).

Pour un décryptage complet de cette décision, nous vous invitons à écouter le podcast de l'émission [Vox'En Parle](#) accessible depuis les réseaux sociaux et le site internet du cabinet.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants d'une SAS peuvent être révoqués de leurs fonctions sont librement fixées par les statuts. Dans le silence des statuts, la révocation peut donc intervenir sans même qu'il soit nécessaire de justifier d'un "juste motif" (*Cass Com., 9 mars 2022, n°19-25.795*).

- Une convention ou un accord de branche étendu ne peut pas exclure de façon générale le principe d'un délai de carence en cas de succession de CDD sur un même poste. L'article L. 1244-4 du Code du travail permet simplement d'écarter le délai de carence dans « certains cas », qu'il leur appartient de définir (*CE 27 avril 2022, n°440521*).

- La présomption d'imputabilité au travail des lésions apparues à la suite d'un AT/MP s'étend à toute la durée d'incapacité de travail précédant, soit la guérison complète, soit la consolidation de l'état de la victime, et il appartient à l'employeur qui conteste cette présomption d'en apporter la preuve contraire (*Cass. 2e civ., 12 mai 2022, n°20-20.655*).