

14 décembre 2022

LE CHIFFRE À LA UNE

88 771 394 €

C'est le montant versé en 2021 aux organisations syndicales de salariés par le Fonds pour le financement du dialogue social dont une moitié a été consacrée à la formation économique, sociale et syndicale des salariés, et l'autre à la participation aux négociations paritaires et aux politiques publiques.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

CONCOMITANCE D'UNE INAPTITUDE ET D'UN MOTIF ECONOMIQUE

Parfois l'employeur peut se trouver dans une situation où plusieurs motifs de licenciement peuvent être mis en jeu. En présence d'une inaptitude médicalement constatée, il est impossible d'éluider la procédure de licenciement protectrice attachée à cette inaptitude au profit d'un autre motif, par exemple un licenciement économique pour cessation d'activité (*Cass. soc., 14 mars 2000, n°98-41.556*). Pour savoir laquelle appliquer, la chronologie aura toute son importance : le juge recherchera la "véritable cause du licenciement" c'est-à-dire si le salarié était déjà déclaré inapte lors du déclenchement du licenciement pour motif économique (*Cass. soc. 26 octobre 2022, n°20-17.501*).

L'erreur dans le choix de la procédure sera lourde de conséquences : le licenciement pourrait être jugé nul car lié à l'état de santé du salarié.



L'ACTU DU CAB'

Florian Carrière, associé du cabinet, a dispensé une formation ce mardi 13 décembre pour Cabestan et Cémoi, sur la présidence du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés.



L'INFO DE LA SEMAINE

CPF : INSTAURATION D'UN RESTE A CHARGE

Le projet de loi de finances pour 2023 adopté par l'Assemblée nationale cette semaine comporte un amendement instaurant une participation à la charge des titulaires de compte personnel de formation (CPF) qui mobilisent leurs droits en vue de financer une action de formation, une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou un bilan de compétences.

Le montant de cette participation serait proportionnel au coût de la formation dans la limite d'un plafond ou fixée à une somme forfaitaire. Certaines personnes en seraient toutefois exonérées (ex : demandeurs d'emploi, personne ayant co-construit son projet de formation avec l'employeur). Un décret précisera les modalités.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- L'avis rendu par le médecin du travail n'ayant fait l'objet d'aucune contestation dans le délai imparti, s'impose aux parties comme au juge. La régularité de l'avis ne peut plus être contestée par la suite, que cette contestation concerne les éléments purement médicaux ou l'étude de poste. (*Cass. soc. 7 décembre 2022, n°21-23.662*).

- Le licenciement d'un salarié protégé ne peut être rétracté par l'employeur qu'avec l'accord du salarié, peu important que la rétractation ait été faite à la demande de l'inspecteur du travail d'annuler la procédure de licenciement engagée et de respecter le statut protecteur. Il en résulte que le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier la validité de cette rétractation même si le salarié a été licencié ultérieurement sur la base d'une autorisation administrative (*Cass. soc. 23 novembre 2022 n° 20-19.961*).

- Lorsque le juge requalifie un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, l'employeur est tenu au paiement du salaire correspondant à un temps plein, sans que puissent être déduites les sommes versées au titre des heures supplémentaires accomplies par ce salarié (*Cass. soc. 30 novembre 2022 n° 21-17.808*).