

LE CHIFFRE À LA UNE

2023

Nous souhaitons à tous nos clients une très belle année 2023 et nous réjouissons d'être à vos côtés pour vous accompagner dans la réalisation de vos projets tout au long de cette nouvelle année !



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

TÉLÉTRAVAIL : N'oubliez pas de vérifier le niveau de couverture par les assurances

Généralement l'assurance collective souscrite par l'entreprise couvre les risques liés au télétravail (couverture du matériel et des équipements professionnels mis à la disposition des travailleurs).

En plus de cette assurance, il est vivement conseillé d'exiger du télétravailleur la production d'un justificatif d'assurance pour les dommages qui pourraient résulter de son travail à domicile mais qui sortiraient de la zone de couverture de l'assurance collective de l'entreprise (ex : surtension électrique qui provoquerait des dommages sur des biens personnels du télétravailleur ou appartenant à un tiers, utilisation d'équipements qui n'appartiennent pas à l'entreprise et qui ne sont donc pas couverts par l'assurance collective etc)

L'employeur a d'ailleurs l'obligation d'informer le télétravailleur sur l'incidence du télétravail en matière d'assurance.



L'ACTU DU CAB'



Ecoutez notre dernier podcast sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste.

L'INFO DE LA SEMAINE

VERSER LE SALAIRE SUR LE COMPTE D'UN TIERS N'EST PLUS POSSIBLE

Depuis le 26 décembre 2022, lorsque l'employeur verse le salaire par virement bancaire il doit s'assurer que le salarié est bien le détenteur ou co-détenteur du compte bancaire. Il n'est donc plus possible de verser le salaire sur le compte d'un tiers, y compris si le salarié en fait la demande.

L'article L.3241-1 du Code du Travail précise que "toute stipulation contraire est nulle".

Rappelons que le salaire peut être versé par virement, chèque barré ou en espèce. Le paiement en espèce se fait à la demande du salarié et uniquement si le montant est inférieur à 1.500 euros.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-[revirement de jurisprudence] L'agent commercial qui a commis un manquement grave antérieurement à la rupture du contrat mais qui n'a pas été mentionné dans la lettre de résiliation ne peut plus être privé de son droit à indemnité (Cass. Com., 16 nov 2022, n°21-17.423).

Antérieurement, la Cour de cassation considérait que la découverte post rupture du contrat de tels faits était de nature à priver l'agent commercial de son droit à indemnité.

-En vertu de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil, lorsque le juge pénal constate l'absence de manquement de l'employeur aux règles de sécurité, sa faute inexcusable ne peut plus être reconnue par le Juge civil (Cass. 2ème Civ., 1er déc 2022, n°21-10.773)

-L'obligation de recherche d'un repreneur issue de la Loi Florange pour les entreprises d'au moins 1.000 salariés s'applique en cas de fermeture ou de transfert d'un établissement en dehors de sa zone d'emploi, y compris lorsque l'opération concerne la totalité de l'entreprise qui ne comprend qu'un seul site.

Ici l'entreprise voulait transférer son unique établissement de Suresnes à Saclay. (CAA Versailles., 6 déc 2022, n°22VE02215)