

LE CHIFFRE À LA UNE

88/100

C'est le score obtenu en moyenne par les entreprises en 2023 à l'index de l'égalité professionnelle, soit une hausse de 2 points par rapport à celui de 2022. Les résultats de la campagne menée par le ministère du travail révèlent aussi que le taux d'entreprises ayant calculé et publié leur index est en nette hausse à 72%.

L'INFO DE LA SEMAINE

LOI DU 9 MARS 2023 D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPEENNE (DDADUE)

Plusieurs directives et règlements européens ont été intégrées dans le droit français par la loi n°2023-171 du 9 mars 2023 qui comporte un volet social. Parmi les mesures importantes, on peut noter la suppression des durées maximales dérogatoires concernant les périodes d'essai. A compter du 10 septembre 2023, il ne sera plus possible d'appliquer les durées plus longues que la loi prévues par les conventions collectives de branche conclues avant le 26 juin 2008. D'autres mesures concernent les congés parentaux : modification de la condition d'ancienneté pour l'ouverture du congé parental d'éducation, prise en compte du congé paternité pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, conservation des avantages acquis avant le congé, etc. Enfin, d'autres mesures attendent un décret d'application : obligation de transmettre au salarié par écrit les éléments essentiels de la relation contractuelle et pour les salariés en contrat précaire, la liste des postes disponibles en CDI.



L'ACTU DU CAB'



Plus de 1580 personnes se sont inscrites au webinar consacré à l'actualité sociale animé par le cabinet hier. Fort de cet engouement pour ce format, d'autres sessions seront proposées au cours de l'année.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

FOCUS INAPTITUDE

- La mention dans l'avis d'inaptitude du salarié que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans cette entreprise" ne constitue pas un cas de dispense de recherche de reclassement et ne libère pas l'employeur de son obligation en la matière (*Cass. soc., 8 février 2023, n°21-11.356*).
- Les dispositions relatives à l'inaptitude sont d'ordre public et font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé, antérieurement à l'avis du médecin du travail, une procédure de licenciement pour une autre cause (*Cass. soc., 8 février 2023, n°21-16.258*).
- La consultation du CSE sur les recherches de reclassement n'est pas obligatoire si le médecin du travail a dispensé l'employeur de reclassement (*Cass. soc., 16 novembre 2022, n°21-17.255*).
- Cette consultation du CSE n'a pas de formalisme particulier. Il n'est pas obligatoire d'avoir une réunion formelle avec un vote (*Cass. Soc., 25 janv 2023, n°21-17.478*).
- L'employeur satisfait à son obligation de reclassement en soumettant au salarié plusieurs offres de poste conformes aux recommandations du médecin du travail et situés à une vingtaine de kilomètres de son domicile pour lesquels le salarié a refusé de discuter lors d'un entretien consacré à son reclassement (*Cass. soc., 25 janvier 2023, n°20-610.135*).
- Le salaire que doit verser l'employeur au salarié déclaré inapte qui n'est pas reclassé ou licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise est forfaitaire. Aucune déduction (ex : indemnités journalières de sécurité sociale ou de prévoyance) ne peut être opérée sur la somme qui doit être équivalente au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat (*Cass. soc., 1er mars 2023, n°21-19.956*).