

# **Lettre d'information**



**N°202 – Mars 2023**

**Sommaire :**

- ▶ Formation aux premiers secours pour les futurs retraités p. 2
- ▶ Loi portant adaptation au droit de l'Union Européenne p. 4
- ▶ L'épargne salariale p. 6
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 9
- ▶ Les formations du 2ème trimestre 2023 p.11

# FORMATION AUX PREMIERS SECOURS POUR LES FUTURS RETRAITES

**Décret n°2021-469 du 19 avril 2021 (J.O. du 20 avril 2021)**

**Arrêté du 7 septembre 2022 (J.O. du 22 janvier 2023)**

La [loi du 3 juillet 2020](#) prévoit l'obligation pour les entreprises de **proposer** aux salariés, **avant leur départ en retraite, des actions de sensibilisation** à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (article L.1237-9-1 du Code du travail).

## 1) Objet des actions de sensibilisation

➤ Les **actions de sensibilisation** doivent permettre aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;

- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;

➤ Les actions de sensibilisation doivent être réalisées **pendant le temps de travail** et sont **rémunérées** comme tel.

## 2) Salariés concernés

Sont concernés, les salariés **avant leur départ en retraite**. Aucun délai ni formalisme de la proposition ne sont prévus.

Le non-respect de cette obligation n'est pas sanctionné par les textes.

L'entreprise doit cependant être en mesure de rapporter la preuve de cette proposition.

## 3) Une obligation adaptée pour les salariés ayant déjà des compétences

Pour les salariés ayant déjà un certain niveau de compétences, en raison de formation(s) déjà réalisée(s), l'entreprise doit simplement les **informer (par tout moyen)** sur l'importance de maintenir à jour leurs compétences.

Sont concernés, les salariés justifiant de l'un des certificats suivants, **datant de moins de 10 ans** :

1° Le certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST) ;

2° Le certificat de prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1) ;

3° Le certificat de premiers secours en équipe de niveau 1 (PSE1) ;

4° Le certificat de premiers secours en équipe de niveau 2 (PSE2) ;

5° Le certificat d'acteur prévention secours du transport routier de voyageurs (APS TRV) ;

6° Le certificat d'acteur prévention secours-aide et soin à domicile (APS-ASD) ;

7° L'attestation de formation aux gestes et aux soins d'urgences de niveau 1 (AFGSU1)

8° L'attestation de formation aux gestes et aux soins d'urgences de niveau 2 (AFGSU2)

9° L'attestation de sensibilisation aux « gestes qui sauvent » (GQS) ;

10° Le certificat ou attestation de formateurs de formateurs ou de formateurs pour l'une des formations ou sensibilisations mentionnées aux 1° à 9°.

#### **4) Organismes habilités**

L'arrêté publié le 22 janvier 2023 fixe la liste des **organismes autorisés** à dispenser ces actions à savoir :

- Les services d'incendie et de secours;
- Les associations agréées et les organismes habilités à la formation aux premiers secours disposant à minima d'une décision d'agrément de formation délivrée par le ministre chargé de la sécurité civile en cours de validité. ;
- Les professionnels de santé

# LOI PORTANT ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPEENNE

## Loi n°2023-171 du 9 mars 2023(J.O. du 10 mars 2023)

La loi « portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture » a pour objet de transposer des directives européennes et d'intégrer des décisions de jurisprudence européenne. Plusieurs mesures intéressent les entreprises.

### 1) Les mesures relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé parental d'éducation

➤ Sont **assimilées** à une **période de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son **ancienneté** :

-le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;

-le congé parental d'éducation à temps partiel. Le congé parental d'éducation à **temps plein** continue d'être pris en compte **pour moitié** seulement concernant la détermination des droits tirés de l'ancienneté.

➤ Le salarié en congé de paternité, congé parental d'éducation à temps partiel, et en congé de présence parentale, **conserve par ailleurs l'ensemble des congés payés acquis** avant le départ en congé.

➤ La loi intègre la jurisprudence de la Cour de cassation en prévoyant que l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être **calculée** sur la base d'un **temps plein**.

➤ Désormais, le congé de paternité est expressément assimilé à une **période de présence** dans l'entreprise pour la répartition de la **réserve spéciale de participation** (la loi Pouvoir d'achat du 16 août 2022 l'avait prévu uniquement pour l'intéressement).

➤ La **condition d'ancienneté d'un an** pour bénéficier d'un congé parental d'éducation s'apprécie désormais **à la date de la demande du congé** (et non plus à la date de la naissance de l'enfant).

### 2) La remise par l'employeur de documents d'information lors de l'embauche

L'employeur sera tenu de remettre au salarié un ou plusieurs **documents écrits** précisant les **informations principales** relatives à la relation de travail. À défaut, le salarié pourra saisir le Conseil de Prud'hommes, **après avoir mis en**

**demeure** l'employeur.

Cette obligation s'appliquera également aux contrats en cours mais uniquement sur demande du salarié. La mesure doit cependant faire l'objet d'un décret d'application pour entrer en vigueur.

### **3) La suppression des durées de période d'essai plus longues prévues par les conventions collectives**

Les durées de période d'essai prévues par les accords de branche, plus longues que les durées maximales légales, ont été maintenues en vigueur dès lors qu'elles étaient antérieures à la loi n°2008-596 du 25 juin 2008.

antérieurs à la loi de 2008, ne sont plus applicables quelle que soit leur durée. Cette mesure n'entrera toutefois en vigueur que dans un délai de six mois après la promulgation de la loi.

Cette dérogation est supprimée par loi d'adaptation. Désormais les périodes d'essai prévues par les accords de branche

### **4) L'obligation d'informer les salariés en contrat précaire des postes disponibles en CDI**

Auparavant, l'employeur était tenu d'informer les salariés en CDD des postes disponibles en CDI uniquement si ce dispositif d'information existait déjà pour les salariés en CDI.

Désormais, peu importe l'existence ou non d'un dispositif interne, l'obligation d'information s'applique :

Cette obligation entrera en vigueur après publication d'un décret.

-si le salarié justifie **d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois** ;  
-**et si le salarié demande** à bénéficier de cette information.

# EPARGNE SALARIALE

**Décret n°2022-15 du 26 décembre 2022 (J.O. du 27 décembre 2022)**

**Décret n°2023-98 du 14 février 2023 (J.O. du 16 février 2023)**

**Loi « Pouvoir d'achat » n°2022-1158 du 16 août 2022 (J.O. du 17 août 2022)**

Ces décrets précisent les modalités relatives au dépôt et au contrôle des accords d'épargne salariale et fixent la procédure de rédaction dématérialisée des accords d'intéressement.

## 1) Une nouvelle procédure de contrôle des accords d'épargne salariale

### ➤ Un contrôle unique par l'Urssaf

Le **contrôle de forme** des accords de participation, d'intéressement et des plans d'épargne effectué par la DDETS (contrôle de la validité des modalités de conclusion de l'accord) est **supprimé** pour les accords déposés **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

La DDETS se contente de délivrer **un récépissé** attestant du dépôt de l'accord et des documents qui doivent l'accompagner, puis transmet immédiatement l'accord à l'Urssaf.

Désormais, **seul un contrôle au fond** est effectué par l'Urssaf, dont les modalités ont évolué.

### ➤ Un délai de contrôle de 3 ou 5 mois

L'Urssaf bénéficie d'un **délai de 3 mois** à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires (à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords).

☞ Pour les accords de participation et les plans d'épargne, en l'absence de remarque de l'Urssaf dans le délai de 3 mois, les exonérations sociales et fiscales sont acquises pour les exercices antérieurs au contrôle et l'exercice en cours.

exercice. L'Urssaf dispose de **2 mois supplémentaires**, à l'expiration des 3 mois, pour effectuer des demandes de retrait ou de modification. Ainsi **après 5 mois**, en l'absence de remarque par l'Urssaf, **les exonérations sociales et fiscales sont acquises pour toute la durée de l'accord**.

☞ Pour les accords d'intéressement, l'absence de remarque dans le délai de 3 mois sécurise les exonérations du premier

Le délai de 3 mois court **à réception du dossier complet** par l'Urssaf. S'il manque un document, l'Urssaf doit en informer l'entreprise.

## 2) De nouvelles pièces à déposer auprès de l'administration en cas mise en place par décision unilatérale

☞ Lorsqu'aucun accord d'intéressement de branche agréé n'existe, une entreprise peut **mettre en place** un régime d'intéressement par **décision unilatérale** dans **deux situations** :

- elle a **moins de 50 salariés et n'a ni délégué syndical ni CSE**. Dans ce cas, elle doit en informer les salariés par tous moyens,

- elle a **moins de 50 salariés et au moins un délégué syndical ou un CSE**. Dans ce cas, elle devra d'abord tenter de négocier l'accord avec le DS ou le CSE et ce n'est qu'en cas d'échec des négociations que la mise place du dispositif par décision unilatérale est permise.

☞ Le décret précise les documents qui doivent être déposés sur la plateforme TéléAccords, en cas de mise en place par décision unilatérale :

- s'il s'agit d'une décision unilatérale qui fait suite à l'échec des négociations avec les délégués syndicaux ou avec le CSE : le procès-verbal de désaccord comportant en leur dernier état les propositions respectives des parties et le procès-verbal de consultation du CSE
- en l'absence de délégués syndicaux et de de CSE : une attestation établie par l'entreprise, faisant état de l'absence de désignation d'un délégué syndical, ainsi qu'un PV de carence datant de moins de 4 ans.

## 3) La dématérialisation de la rédaction des accords d'intéressement

Le décret du 14 février 2023 précise les modalités d'application de la procédure de **rédaction dématérialisée** des accords d'intéressement, via le site <https://www.mon-interessement.urssaf.fr/>

L'intérêt de ce dispositif est de permettre une **sécurisation accélérée** des exonérations sociales et fiscales. Ainsi, les **exonérations sont acquises dès le dépôt** de l'accord et ce pour toute la durée d'application de l'accord. Le délai de contrôle de 5 mois ne s'applique pas. Une fois l'accord rédigé en ligne, l'entreprise reçoit un code d'authentification lui permettant de procéder au dépôt de l'accord sur le site Téléaccords.

La rédaction dématérialisée n'est possible que lorsque la formule de calcul de l'intéressement est déterminée en **fonction de la progression du chiffre d'affaires ou en fonction du résultat courant avant impôt (RCAI)**.

La rédaction dématérialisée est entrée en vigueur le 17 février 2023.

## 4) Le congé de paternité est pris en compte pour le calcul de l'intéressement

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais pris en compte pour le calcul de l'intéressement, tant s'agissant de la répartition proportionnelle au temps de présence (loi pouvoir d'achat) que celle proportionnelle au salaire (apport du décret).

## QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

Focus sur l'inaptitude : courant février 2023, la Cour de cassation a été amenée à rendre plusieurs décisions en matière d'inaptitude.

### ► Inaptitude : l'entreprise ne peut pas poursuivre la procédure de licenciement pour faute grave.

Un salarié avait été convoqué à un entretien préalable dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute grave. La veille de l'entretien, il a été déclaré inapte par la médecine du travail.

L'employeur a néanmoins notifié au salarié son licenciement pour faute grave. Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le Conseil de prud'hommes et la Cour d'Appel ont rejeté

la demande du salarié, considérant que l'inaptitude médicalement constatée n'empêchait pas la société de poursuivre la procédure de licenciement pour faute grave. La Cour de cassation a annulé l'arrêt de la Cour d'Appel, au motif que dès lors que l'inaptitude d'un salarié est constatée, l'employeur ne peut pas notifier au salarié un licenciement pour un autre motif et ce même si une procédure de licenciement pour faute grave a été engagée antérieurement.

### Cassation sociale 8 février 2023 n°21-16.258.

### ► Inaptitude : la mention relative à la dispense de reclassement vaut pour le groupe sauf indication contraire du médecin du travail.

Un salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, considérant que la mention indiquée au sein de l'avis d'inaptitude « l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » ne dispensait pas l'employeur d'effectuer une recherche de reclassement au sein des entreprises du groupe.

Les juges ont rejeté sa demande. La Cour de Cassation approuve la décision des

juges et valide le licenciement au motif que dans la mesure où l'avis d'inaptitude mentionne expressément que **l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi**, l'entreprise était en conséquence dispensée de rechercher un poste de reclassement. Ainsi la Cour de cassation valide implicitement l'absence de recherche de reclassement au sein du groupe en présence d'une mention relative à la dispense de reclassement.

### Cassation sociale 8 février 2023 n°21-19.232.



► **Inaptitude : la mention de l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise, ne dispense pas d'une recherche de reclassement au sein du groupe.**

Dans cet arrêt du même jour, la Cour de cassation a adopté une solution contraire à la décision précédente en relevant que l'avis d'inaptitude mentionnait que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette

entreprise. L'ajout de la mention « dans cette entreprise » ne permettait pas à l'employeur de se dispenser d'une recherche de reclassement au sein des sociétés du groupe.

NB : il faut donc prêter une attention particulière à la rédaction de l'avis d'inaptitude.

**Cassation sociale 8 février 2023 n°21-11.256.**

# PROGRAMME FORMATIONS

## 2ème TRIMESTRE 2023

### I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 2ème trimestre, la formation portera sur :

- La conduite d'un entretien RH : **le jeudi 15 juin ou le jeudi 22 juin**

### II - LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Le contrat à durée déterminée : **le 4 avril**
- Le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail : **le 9 mai**
- La gestion d'un accident de travail : **le 6 juin**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

### III - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- 1<sup>ère</sup> demi-journée le **28 mars**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.