

LA NEWSLETTER DU SERVICE JURIDIQUE RESSOURCES HUMAINES



DROIT SOCIAL - Circulaire n°2023-05

SOMMAIRE

Informations légales et réglementaires :

- Le Ministère du travail a diffusé le 2 mai 2023 un mémento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle ;
- Le Ministère du travail a actualisé sa foire aux questions sur le montant net social devant figurer sur les bulletins de paie pour les rémunérations versées à compter du 1er juillet 2023.

L'essentiel de la jurisprudence :

- L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle dès sa rupture ;
- Dans une entreprise de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner tout élu comme délégué syndical, peu importe son étiquette syndicale lors des élections ou s'il a précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ;
- La Cour de cassation juge désormais que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, même s'il n'a pas qualifié les faits de harcèlement moral.

SERVICE JURIDIQUE ET RESSOURCES HUMAINES

Mathilde FACHE

m.fache@uriopss-hdf.fr

Inès GRANDIERES

i.grandieres@uriopss-hdf.fr

Charlotte MILLET

c.millet@uriopss-hdf.fr

L'actualité conventionnelle

- Branche de l'aide à domicile : les avenants 54, 55 et 56 ont été agréés

Le sujet du mois :

- L'obligation vaccinale contre la COVID-19 du personnel soignant est suspendue

Nos formations à venir

- Le travail à temps partiel
- Managers : gérer les situations RH délicates
- Les spécificités de la convention collective du 15 mars 1966

Le Ministère du travail a diffusé le 2 mai 2023 un mémento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle : cet aide-mémoire rappelle les bonnes pratiques à adopter pour respecter les règles de santé et de sécurité au travail et accompagner les jeunes dans leurs premiers pas en milieu professionnel :

[Santé au travail : mémento à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

Le Ministère du travail a actualisé sa foire aux questions sur le montant net social devant figurer sur les bulletins de paie pour les rémunérations versées à compter du 1er juillet 2023 :

[Le montant net social sur le bulletin de paie : foire aux questions - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle dès sa rupture

Pour rappel, la rupture conventionnelle individuelle permet de rompre un contrat à durée indéterminée d'un commun accord entre employeur et salarié.

Une fois que l'employeur et le salarié ont convenu du contenu de la rupture conventionnelle, ils doivent remplir un formulaire de demande d'homologation dont l'employeur doit remettre un exemplaire au salarié.

En cas de litige relatif à la remise de cet exemplaire, c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien rempli cette obligation.

En l'espèce, la Cour de cassation précise que cet exemplaire doit être remis au salarié lors de la conclusion de cette convention puisque c'est à partir de là que court le délai de rétractation qui donne à l'employeur et au salarié un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.

(Cass. Soc. 10 mai 2023 n°21-23041).

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner tout élu comme délégué syndical, peu importe son étiquette syndicale lors des élections ou s'il a précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat

La Cour de cassation dans son arrêt du 19 avril 2023 opère ainsi un revirement de jurisprudence au titre de la liberté syndicale et autorise les syndicats représentatifs à choisir librement son délégué syndical parmi les élus du CSE.

(Cass. Soc. 19 avril 2023 n°21-17.916 FS-B, F. c/ Sté Transdev Auxerrois).

La Cour de cassation juge désormais que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, même s'il n'a pas qualifié les faits de harcèlement moral

La Cour de cassation juge désormais que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, même s'il n'a pas qualifié les faits de harcèlement moral, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce : Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral est en principe protégé contre toute sanction mais jusqu'à présent, les juges exigeaient que le salarié ait bien qualifié les faits de harcèlement moral pour appliquer cette protection. La Cour de cassation a changé d'avis et renforce la protection du salarié en opérant un revirement de jurisprudence. Désormais, le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié ces faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation.

(Cass. Soc. 19 avril 2023 n°21-21.053 FP-BR, Association institution familiale Sainte-Thérèse c/ L.)

Branche de l'aide à domicile : les avenants 54, 55 et 56 ont été agréés.

Dans la branche de l'aide à domicile, plusieurs avenants viennent d'être agréés par un arrêté publié au Journal Officiel du 20 mai 2023. Désormais, l'ensemble des associations adhérentes à l'un des syndicats employeurs de la CCN de la BAD doivent les appliquer et ce de manière rétroactive.

- **Agrément de l'avenant 54 : valeur du point**

L'avenant 54 du 22 octobre 2022 porte la valeur du point à 5,77€ au lieu de 5,62€, avec effet rétroactif au 1er août 2022.

- **Agrément de l'avenant 55 : prévoyance**

L'avenant 55 du 54 octobre 2022 porte sur le régime de prévoyance dans la BAD.

Désormais les taux de cotisations liés au risque « invalidité » s'élèvent à :

-3,61% du salaire brut pour l'employeur ;

-1,57% du salaire brut pour le salarié.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er juin 2023.

- **Agrément de l'avenant 56 : contrat de professionnalisation et d'apprentissage**

L'avenant 56 du 17 janvier 2023 porte sur la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation et sous contrat d'apprentissage.

Pour rappel :

- **S'agissant des contrats de professionnalisation :**

Il en ressort que les jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du SMIC et dont le montant est fixé par décret.

Quant aux salariés de 26 ans et plus, ils perçoivent une rémunération « *qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation* ».

- **S'agissant des contrats d'apprentissage :**

Pour les apprentis de moins de 21 ans, cette rémunération est calculée en pourcentage du SMIC. Pour les autres, elle est calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage s'il est plus favorable que le SMIC.

Ces dispositions prennent effet rétroactivement le 1er octobre 2021.

[Arrêté du 12 mai 2023 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif, JO 20 mai 2023](#)

L'obligation vaccinale contre la COVID-19 du personnel soignant est suspendue

Le décret n°2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation vaccinale a été publié au Journal officiel du 14 mai 2023.

Ce dernier suspend l'obligation vaccinale, notamment pour les professionnels soignants, à compter du 15 mai 2023.

Quid de la durée de la suspension du contrat de travail ?

L'administration précise que la durée de la suspension n'est pas assimilable à une période de travail effectif. En conséquence, aucun congé payé ni droit légal ou conventionnel ne peut être généré durant cette période.

Quelles sont les modalités de réintégration du salarié ?

Les conditions de réintégration des professionnels concernés ont été détaillées, en amont, dans une instruction ministérielle du 2 mai 2023 (à partir de la page 37).

En synthèse :

L'employeur doit contacter les professionnels suspendus pour leur signifier la fin de la suspension de leur contrat de travail et les inviter à reprendre leur poste dès que possible (l'instruction propose un modèle de courrier en annexe) ;

Les salariés devront être réintégrés à leur poste initial, ou bien, si c'est impossible, dans un emploi équivalent c'est-à-dire sans modification du contrat de travail.

Le salarié et l'employeur vont fixer ensemble une date de reprise du travail et déterminer sur quel poste peut s'effectuer cette reprise.

Quid de la rémunération ?

La rémunération des professionnels concernés doit être de nouveau versée à compter du 15 mai. C'est ce que précise l'instruction du 2 mai 2023. Toutefois, c'est la reprise effective du travail qui conditionne la reprise du versement du salaire, et non la fin de l'obligation vaccinale.

De jurisprudence constante, il appartient à l'employeur de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition et de payer la rémunération (*Cass. Soc. 11 mai 2022, n°20-18372*).

En conséquence, l'employeur qui ne fournit pas de travail à un salarié qui se tient à sa disposition doit le rémunérer, et c'est à l'employeur qu'il incombe, en cas de contentieux, de prouver que le salarié a refusé d'exécuter son travail ou qu'il ne s'est pas tenu à sa disposition, pour justifier le non-paiement de la rémunération (*Cass. Soc. 13 octobre 2021, n°20-18903*).

Plusieurs hypothèses :

- Si le salarié reprend son poste à une date convenue : l'employeur devra lui verser son salaire entre le 15 mai et la date convenue
- Si le salarié reprend son poste mais qu'il exerce une autre activité professionnelle entre

le 15 mai et la date convenue : aucune rémunération sera versée

- Si le salarié ne reprend pas son poste à la date convenue : il sera en situation d'absence injustifiée et aucune rémunération sera versée
- Si le salarié informe l'employeur qu'il ne souhaite pas reprendre son poste à la fin de l'obligation vaccinale : le salarié ne sera plus à la disposition de l'employeur et aucune rémunération sera versée

Quid en cas de refus du salarié ?

En l'absence de justification, si le salarié refuse de réintégrer son poste ou de reprendre un poste équivalent, les deux parties doivent s'accorder pour mettre un terme au contrat de travail.

[Décret n°2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation vaccinale, JO du 14 mai 2023](#)

[Instruction ministérielle du 2 mai 2023](#)

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

- Dates : 27 et 29 juin 2023
- Distanciel
- Intervenante : Anne BIDOU, conseillère technique « droit social » à l'URIOPSS Normandie
- [Programme complet](#)

MANAGERS : GÉRER LES SITUATIONS RH DELICATES

- Dates : 2 octobre
- En présentiel
- Intervenante : Nathalie WIRTH IKEDJIAN, RRH à temps partagé - Formateur Co-fondateur One RH, CCI Campus
- [Programme complet](#)

LES SPÉCIFICITÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 15 MARS 1966

- Dates : 10 et 19 octobre
- En présentiel
- Intervenante : Gaëtane BARROT, Conseillère Technique en droit social à l'URIOPSS Auvergne-Rhône-Alpes
- [Programme complet](#)