

## DANS CE NUMÉRO

- Les actus à ne pas manquer
- Les chiffres RH du mois
- Le focus juridique du mois
- L'actu de RHunning



## Les actus à ne pas manquer

**Pour accéder à davantage de détails, activez les liens dans les titres des actualités.**

**Travail illégal** : le Ministère du travail communique le plan national de lutte contre le travail illégal 2023/2027. Sont notamment prévus des contrôles renforcés en matière de faux travail indépendant, la lutte contre les fraudes à la mobilité internationale des travailleurs ou encore une coordination renforcée des contrôles et des partages d'information entre administrations.

**Accident du travail mortel** : une nouvelle obligation d'information de l'inspection du travail dans les 12 H du décès du salarié est instaurée, sous peine d'amende de 5<sup>ème</sup> classe.

**Mixité des postes de direction** : un décret précise les conditions et la procédure de mise en œuvre de la pénalité de 1 % de la masse salariale due par les entreprises de plus de 1000 salariés lorsque les règles de mixité des postes de cadres dirigeants ne sont pas respectées.

**Contrat de sécurisation professionnelle** : le dispositif de contrat de sécurisation professionnelle applicable aux salariés licenciés pour motif économique, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023, avec quelques aménagements, notamment pour écarter l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée au bénéficiaire des règles de modulation de l'allocation d'assurance chômage entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2023.

**Inaptitude** : la Cour de cassation admet pour la première fois qu'un avis d'inaptitude puisse être délivré au cours d'une visite à la demande du salarié.

**Participation aux résultats** : la demande en paiement d'une somme au titre de la participation aux résultats de l'entreprise n'a pas une nature salariale. Elle relève de l'exécution du contrat de travail, et est donc soumise à une prescription de 2 ans et non 3.

**Dispense d'adhésion au contrat frais de santé** : l'employeur ne peut s'opposer à la demande de dispense d'adhésion d'un salarié à un contrat obligatoire, au motif du caractère seulement facultatif de l'adhésion de l'ayant-droit. Cette jurisprudence tranche avec la position de l'administration qui considère que ce cas de dispense ne peut être mis en œuvre que si le salarié démontre que son adhésion et celle de son conjoint étaient obligatoires.

## Les chiffres RH du mois

**+ 4,7 %**

C'est l'évolution des salaires de base des salariés du secteur privé sur un an. (dont +1.9 % au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2023).

Evolution à mettre en perspective avec l'inflation sur la même période : +5,7 %.

**18 %**

C'est la proportion des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole qui ont engagé une négociation collective en 2021.

## Le focus juridique du mois

### Quels risques encourus en cas d'absence de mise en place du Comité social et économique ?

L'organisation des élections du CSE est obligatoire dès que l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités de calcul prévues par le code du travail. Néanmoins, de nombreux employeurs ne respectent pas leurs obligations en la matière (selon les dernières statistiques de la DARES, 70 % des entreprises de 10 à 49 salariés ne disposent d'aucun représentant du personnel en 2021, sans qu'il soit toutefois possible de connaître la part d'entre elles couvertes par un procès-verbal de carence).

L'absence de mise en place du CSE est toutefois particulièrement risquée. Elle soumet l'employeur défaillant à un risque de reconnaissance de **délit d'entrave**, très lourdement sanctionné (**emprisonnement et/ou amende de 3 750 €**), mais également (et surtout) à de nombreuses sanctions indirectes. En effet, la carence de l'employeur peut entraîner la remise en cause de nombreuses procédures sociales intégrant l'étape de l'information-consultation du CSE. Celle-ci ne pouvant avoir lieu, l'employeur se retrouve en situation de risque. On citera notamment :

- **La procédure de rupture du contrat pour inaptitude** : l'absence de consultation vicie la procédure, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Si l'inaptitude est professionnelle, l'indemnité due au salarié ne pourra être inférieure à 12 mois de salaire ;
- **La procédure de licenciement collectif économique** : est irrégulier tout licenciement économique intervenu dans une entreprise dans laquelle le CSE n'a pas été informé et consulté, en l'absence de PV de carence ; une indemnité (qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire brut) est par ailleurs due au salarié licencié ;
- **La dénonciation d'usages** : la dénonciation d'un usage est irrégulière dès lors que les représentants du personnel n'ont pas été informés et consultés. Cette situation peut avoir des conséquences financières importantes, l'usage continuant à s'appliquer, ouvrant ainsi droit à rappel de salaires pour les salariés ;
- **La mise en place d'un accord d'intéressement** : la conséquence de l'absence de représentants élus du personnel (ou de PV de carence) peut être la remise en cause des exonérations sociales liées à l'accord d'intéressement ;
- **La mise en place du document unique de prévention des risques professionnels** : le CSE doit, aux côtés de l'employeur, participer à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise, et être destinataire de la liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés (Ent < 50 salariés) ou du programme annuel de prévention des risques (Entreprise ≥ 50 salariés).

Enfin, la jurisprudence juge que l'employeur qui n'a pas accompli les diligences nécessaires à la mise en place de représentants du personnel, commet une faute qui **cause nécessairement un préjudice** aux salariés.

**Vous souhaitez sécuriser vos pratiques en matière de CSE ? Parlons-en !**

# L'actu de RHunning

## Formations

Le catalogue de formation de RHunning s'enrichit avec de nouveaux thèmes :

- [Audit des contrats de travail](#)
- [Audit de conformité sociale](#)
- [Entretiens obligatoires](#)
- [Politique de rémunération](#)
- [Rupture conventionnelle](#)

## Social'360

Réalisation en partenariat avec l'association MyFides d'un outil dématérialisé de diagnostic de conformité sociale pour les cabinets comptables.

[Présentation de l'outil et test gratuit.](#)

## Save the date

Nos prochaines animations qui pourraient vous intéresser ...

- 6/07 : « **Mener une mission d'Audit des contrats de travail : les points clés** »  
Club social Experts-comptables Paris
- 11 et 12/07 : « **Actualités sociales 2023 : quels impacts sur vos missions ?** »  
Congrès régional Experts-comptables Marseille



<https://rhunning.fr>



ng@rhunning.fr



07.50.66.45.91

**Nous sommes à votre écoute pour tout besoin de mise en conformité, conseil RH, formation.**