

Actualités du droit du travail

mars 2023

■ **Annonces concernant la revalorisation du SMIC au 1^{er} mai 2023**

Régulièrement révisé au cours de la dernière période, afin de tenir compte des évolutions subies par l'indice des prix à la consommation¹, la valeur du salaire minimum légal (SMIC)², actuellement fixé à 11,27€ brut par heure (soit 1 709,28€ mensuels dans le cadre d'un emploi à temps plein sans heures supplémentaires)², devrait faire l'objet d'un nouveau relèvement **dès le 1^{er} mai prochain**, et être ainsi portée⁴, sous réserve d'une confirmation encore attendue par voie réglementaire, à **11,52€ brut par heure** (+2,19%)⁵, pour toute embauche ou situation d'emploi en cours, sous réserve du respect des minima plus favorables prévus par la convention collective applicable dans l'entreprise.

¹ Comme exigé aux termes de l'article [L. 3231-5 du code du travail](#) dès lors que l'inflation constatée atteint au moins 2 % par rapport à la situation observée « lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur ».

² Servant notamment de base au calcul de la rémunération des apprentis, sauf minima conventionnels (SMC) plus favorables, pour les publics âgés de 21 ans et plus (article [D. 6222-26 du code du travail](#)), ou, sous la même réserve, dans l'éventualité de grilles spécifiques s'y référant (ex : propreté, poissonnerie, hôtel café restaurant, ...).

³ Cf. [décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022](#).

⁴ Cf. not. [déclaration gouvernementale du 14 avril 2023](#).

⁵ C'est-à-dire 1 747,20€ mensuels (+37,92€) pour 35 heures par semaine (sur la variation observée de l'indice des prix au 14 mars 2023 par l'institut national de la statistique et des études économiques - INSEE : cf. [lien suivant](#)).

■ **Preuve du paiement de la rémunération**

Soumis à un formalisme particulier, appelant le respect des mentions énoncées à l'article [R. 3243-1 du code du travail](#), le **bulletin de paie**, remis¹ au salarié « lors du paiement » de sa rémunération², est en principe une « pièce justificative [...] établissant que la somme reçue correspond bien au montant net » indiqué (cf. article [L. 3243-2 du code du travail](#)).

Son acceptation sans protestation ni réserve reste toutefois **insuffisante pour justifier avoir acquitté** la contrepartie des prestations liées au contrat de travail, et la production des éléments comptables, notamment, pourra donc être attendue, en cas de contestation, comme le rappelle une nouvelle fois la Cour de cassation dans un arrêt en date du 29 mars dernier (cf. [lien suivant](#))³.



¹ Y compris sous format électronique, dans des conditions garantissant l'intégrité, la confidentialité et l'accessibilité de ces données (cf. article [D. 3243-8 du code du travail](#)), sous réserve de la faculté d'opposition offerte au salarié (cf. article [D. 3243-7 du code du travail](#)).

² C'est-à-dire selon une échéance mensuelle, comme prévu aux termes de l'article [L. 3242-1 du code du travail](#).

³ Eu égard aux dispositions de l'article [1353 du code civil](#).

■ **Publication des nouveaux barèmes kilométriques applicables en 2023**

Tenu de rembourser au salarié les frais résultant de l'utilisation de « son véhicule personnel à des fins professionnelles »¹, l'employeur peut néanmoins prétendre au bénéfice d'une **exonération de cotisations sociales** s'agissant des sommes concernées, dans la limite d'un seuil fixé annuellement par l'administration fiscale², dont le détail est désormais prévu, pour 2023, par un [arrêté en date du 27 mars dernier](#).

¹ Tels que sa dépréciation, le coût de son entretien, ou encore les primes d'assurance notamment (cf. [lien suivant](#)), à distinguer donc des dépenses liées à la réalisation du trajet domicile-lieu de travail (sur ce point : cf. [lien suivant](#)).

² Cf. [article 4](#) de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

■ **Evolutions à venir concernant le montant des indemnités de rupture conventionnelle**

Au moins égales à l'indemnité prévue par l'article [L. 1234-9 du code du travail](#) (cf. article [L. 1237-13 du code du travail](#)) en cas de licenciement¹, ces sommes dues aux salariés, sans condition d'ancienneté, lors de la rupture d'un contrat à durée indéterminée (CDI) par accord entre les parties (cf. article [L. 1237-11 du code du travail](#))², quel qu'en soit l'initiateur, seront soumise, dès le **1^{er} septembre prochain**, à l'acquiescement par l'employeur d'une contribution correspondant à 30% de leurs montants, en lieu et place du forfait social de 20% jusqu'alors applicable (cf. article [L. 137-15 du code de la sécurité sociale](#))³, aux termes de l'[article 4](#) de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023⁴.

¹ Pour une estimation de son coût : cf. [lien suivant](#).

² Sur les démarches nécessaires à la réalisation d'une rupture conventionnelle (délais, homologation, ...) : cf. [lien suivant](#).

³ Sans autre contribution, pour les publics ne pouvant faire valoir leurs droits à la retraite auprès d'un régime légalement obligatoire (cf. articles [L. 242-1, II, 7° du code de la sécurité sociale](#), [80 duodecies, 6° du code général des impôts](#), et [L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#)).

⁴ Etant précisé que le régime d'exonération de cotisations et CSG/CRDS se verra toutefois étendu, dans le même temps, aux hypothèses pour lesquelles le salarié peut prétendre à une pension vieillesse.

■ Inaptitude et télétravail, la portée de l'obligation de reclassement

Fonction des moyens dont dispose l'entreprise, la réalisation d'efforts tendant au reclassement du salarié déclaré inapte¹ sur un emploi qui corresponde à ses capacités et aussi comparable que possible à celui précédemment occupé², suppose que l'employeur envisage des « **mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants** » au besoin³.

En effet, seule l'absence de solutions à l'issue d'une recherche considérée comme loyale et suffisante, ou le refus des propositions satisfaisant aux conditions indiquées⁴, permettront de motiver par la suite la décision de licenciement, sans encourir le **risque d'une requalification**⁵.

Un **recours au télétravail devra même être considéré**⁶, comme le souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 29 mars 2023 (cf. [lien suivant](#)), y compris lorsqu'une telle modalité n'avait pas été encore organisée, pour peu qu'elle apparaisse en mesure de répondre à l'objectif poursuivi, sans nuire à l'accomplissement des missions de l'intéressé.

¹ Par la médecine du travail, à l'occasion d'un ou deux examens au besoin (sur le détail de cette procédure : cf. [lien suivant](#)).

² Exceptions faites des apprentis (cf. article [L. 6222-18 du code du travail](#)), ou mention expresse d'une impossibilité dans l'avis d'inaptitude (cf. article [L. 1226-2-1 du code du travail](#), s'agissant d'une inaptitude d'origine non professionnelle, et article [L. 1226-12 du code du travail](#), dans les autres hypothèses).

³ Cf. article [L. 1226-2 du code du travail](#), dans le cas d'une inaptitude d'origine non professionnelle, et article [L. 1226-10 du code du travail](#), s'agissant des autres hypothèses.

⁴ Cf. selon la nature de l'inaptitude : articles [L. 1226-2 du code du travail](#) et [L. 1226-10 du code du travail](#).

⁵ Cf. not. [Cass. soc. 30 septembre 2020, n°19-11.974](#) (« la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, [...] **prive le licenciement de cause réelle et sérieuse** »), ainsi que les dispositions prévues à l'article [L. 1226-15 du code du travail](#) s'agissant d'une inaptitude professionnelle.

⁶ Sur sa mise en œuvre : cf. articles [L. 1222-9 et suivants du code du travail](#).

■ Revalorisation du revenu de solidarité active

Sous réserve d'une confirmation encore attendue par voie réglementaire, le montant du Revenu de Solidarité Active (RSA) devrait être porté à **607,75€ par mois** pour une personne seule dès le 1^{er} avril, contre 598,54€ antérieurement (+5,6%) aux termes d'une communication diffusée par la caisse nationale des allocations familiales (cf. [lien suivant](#)).

Cette somme, « *laissée dans tous les cas à la disposition du salarié* » (cf. article [R.3252-5 du code du travail](#)), est, pour rappel, déterminante en ce qui concerne le régime applicable en cas de **saisie sur salaire** (cf. [lien suivant](#)).



■ Rappels relatifs au régime juridique des jours fériés

Les fêtes légales mentionnés à l'article [L. 3133-1 du code du travail](#), au nombre desquels le 10 avril (lundi de pâques), 1^{er} mai (fête du travail), 8 mai (jour de la victoire), 18 mai (ascension) et 29 mai (pentecôte) cette année (cf. [lien suivant](#)), appelés également « jours fériés », peuvent, **s'agissant des salariés majeurs**, sur décision de l'employeur :

- **soit donner lieu à un repos**, assorti du maintien de leur rémunération s'ils totalisent « *au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement* »¹ (article [L.3133-3 du code du travail](#)), sans possibilité d'en organiser la récupération ultérieure ;
- **soit être travaillés**², pour peu que la convention collective applicable n'exclue pas cette faculté, et sous réserve du respect des éventuelles majorations de salaire qu'elle a pu instituer.

Les **personnels âgés de moins de dix-huit ans**, quant à eux, ne sauraient être alors employés que « *dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient* » (cf. article [L. 3164-8 du code du travail](#)), dont la liste est fixée à l'article [R. 3164-2 du code du travail](#) (hôtellerie, restauration, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, poissonnerie, fleuristerie, fromagerie-crèmerie, ...).

Etant précisé, par ailleurs, qu'**en cas de « pont »**, c'est-à-dire du « *chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire* », comme le vendredi 19 mai 2023 notamment, le chef d'entreprise conservera la faculté d'organiser le **rattrapage des heures perdues**, dans les douze mois qui précèdent ou qui suivent (article [R. 3121-34 du code du travail](#)), en veillant à informer préalablement l'inspection du travail des modalités de cette situation (article [R. 3121-33 du code du travail](#)).

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

¹ La convention collective applicable pouvant toutefois prévoir des conditions de maintien de salaire plus favorables pour le personnel.

² Le refus d'obéir aux directives régulièrement donnée en la matière, constitutif, sauf circonstances particulières (ex : arrêt maladie, ...), d'une situation d'absence injustifiée, pourra suffire à motiver une sanction disciplinaire, au terme de la procédure applicable, pouvant conduire à la rupture du contrat de travail (cf. not. [Cass. soc. 20 février 2019, n°17-20.651](#)).

■ Échéance à venir concernant la liquidation des droits à congés payés

Acquis sur la période dite de référence s'étendant du 1^{er} juin au **31 mai** de l'année suivante en principe¹, l'intégralité des droits à congés payés doit être liquidée avant cette date, faute de quoi, sauf accord entre les parties, le solde des jours de repos seront **perdus pour le salarié n'ayant pas été empêché de les prendre**².

Etant précisé qu'à cet égard, dans l'éventualité d'une contestation, sous réserve pour l'employeur d'être en mesure de justifier du bon accomplissement de ses obligations bien entendu, la **preuve d'une impossibilité** pèsera sur la personne du salarié (cf. not. [Cass. soc. 12 mai 2015, n°13-20349](#)).

¹ Cf. article [R. 3141-4 du code du travail](#), exceptions faites des entreprises relevant de la caisse de congés payés du bâtiment et des travaux publics, pour qui la période de référence à considérer s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, ainsi que des aménagements prévus par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche.

² En raison de sa charge de travail (cf. not. [Cass. soc. 13 juin 2012, n°11-10929](#)), d'un congé maternité (cf. article [L. 3142-2 du code du travail](#)), voire d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (cf. not. [Cass. soc. 21 septembre 2010, n°08-44368](#)), sans préjudice des facultés de report prévus mentionnées à l'article [L.3141-22 du code du travail](#).