

LE CHIFFRE À LA UNE 2023

Le Ministre du travail a annoncé le maintien de l'aide exceptionnelle pour le recrutement des apprentis et des alternants « *au moins jusqu'à la fin de l'année* ». Le dispositif qui devait prendre fin le 30 juin 2022 permettra donc encore aux entreprises d'obtenir une aide pour tout contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu avant 2023 (des conditions supplémentaires s'appliquent lorsque l'effectif est supérieur à 250 salariés).



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

VIGILANCE AUTOUR DES MANDATS EXTERIEURS A L'ENTREPRISE

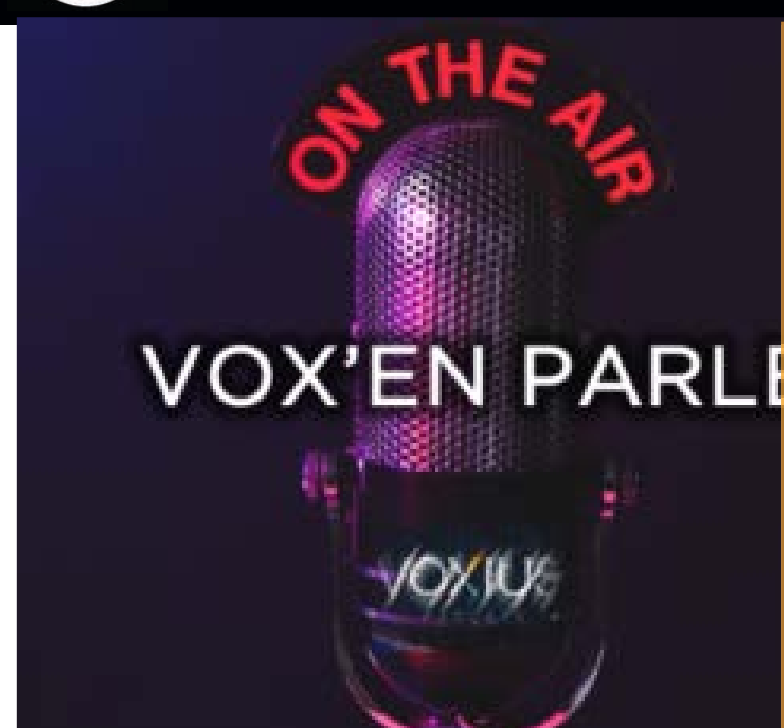
Les salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement sont généralement aisément identifiables par l'employeur lorsqu'il s'agit d'un mandat interne de représentant syndical ou d'élu du personnel.

Mais l'article L. 2411-1 du Code du travail étend cette protection à des mandats extérieurs et potentiellement inconnus de l'employeur (ex : défenseur syndical, conseiller prud'hommes). Pour se prévaloir de cette protection, le salarié doit en principe démontrer que l'employeur en avait connaissance avant le licenciement.

Notre conseil : lorsqu'une procédure de licenciement est envisagée, il convient de vérifier que le salarié ou un mandataire n'a pas fait état à un moment de la relation contractuelle de l'existence d'un mandat extérieur. Auquel cas, il conviendra de solliciter une autorisation de licenciement de l'Inspection du Travail.



L'ACTU DU CAB'



Dans l'émission Vox'En Parle de cette semaine, Florian Carriere et Steven Theallier reviennent sur les actions devant être mises en oeuvre par l'employeur lorsqu'il est confronté à des accusations de harcèlement moral dans l'entreprise.

Retrouvez ce podcast sur les pages LinkedIn et Twitter du cabinet ou directement sur la plateforme Ausha.

L'INFO DE LA SEMAINE

LES FRAIS D'AVOCAT DES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIES PEUVENT ETRE PRIS EN CHARGE PAR L'ETAT

La prestation d'aide au conseil en ressources humaines (PCRH) propose un accompagnement personnalisé aux TPE et PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion RH avec une aide financière de l'État.

Mise en place en 2016, cette mesure a été renforcée et reconduite jusqu'au 30 juin 2022 (*instr. DGEFP/MADEC 2022-22 du 19 janvier 2022*). Elle vise toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés ou plus.

Les entreprises peuvent désormais bénéficier de cette aide en choisissant un cabinet d'avocats comme prestataire (*CE 26 avril 2022, n°453192*). Le montant de l'aide est de 15 000 € HT maximum plafonné à la moitié du coût total de la prestation. Un dossier doit être déposé auprès de l'OPCO de rattachement avant le 30 juin 2022 et les prestations doivent être réalisées avant le 30 juin 2023.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- L'évocation d'un état pathologique antérieur lors de la déclaration d'un accident du travail doit s'analyser comme une cause totalement étrangère au travail. Dans cette situation la CPAM doit considérer que l'employeur a émis des réserves sur le caractère professionnel de l'accident au sens de l'article R. 441-11 du code de la sécurité sociale et doit diligenter une enquête avant de prendre sa décision (*Cass. 2e Civ., 17 mars 2022, n°20-21.642*)

-Le salarié qui conteste uniquement en première instance la rupture du contrat et formule une demande au titre de son exécution déloyale est irrecevable à présenter pour la première fois en appel une demande de paiement d'heures supplémentaires car elle ne constitue pas l'accessoire, la conséquence, ou le complément nécessaire des prétentions originaires (*Cass. Soc., 25 mai 2022, n°21-11.478*)

-Le fait pour un employeur d'être visé par une interdiction d'exercer son activité pendant 5 ans ne constitue pas un cas de force majeure lui permettant de s'exonérer de ses obligations contractuelles vis-à-vis des salariés (*Cass. Soc., 11 mai 2022, n°20-18.372*).