

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

7 mars 2023



**DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES PARENTS D'ENFANTS MALADES.** Le 2 mars, dans le cadre de la discussion d'une proposition de loi visant à **renforcer la protection accordée aux parents d'enfants gravement malades** ([ici](#)), l'Assemblée nationale a adopté un amendement prévoyant l'allongement du **congé de deuil parental**, dont la durée passerait de 5 à 7 jours, ainsi que celui du **congé pour annonce d'un handicap ou d'une maladie chronique chez un enfant**, qui passerait de 2 à 5 jours. Les parents d'enfants malades bénéficieraient d'une possibilité de **télétravail** renforcée ainsi que d'une **protection contre le licenciement** lors du congé de présence parentale. Le texte doit encore être examiné par le Sénat.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**2022, ANNEE RECORD POUR L'APPRENTISSAGE.** Réformé en 2018 et faisant l'objet d'aides financières et d'exonérations sociales, l'apprentissage connaît un essor significatif. Selon un rapport de la Dares ([ici](#)), l'année 2022 est marquée par deux records. **837 000 contrats ont été signés, soit 14% de plus que l'année précédente.** Au 31 décembre, le nombre d'apprentis s'élevait à **980 000** ! A titre de comparaison, entre 2012 et 2018, le nombre d'apprentis ne dépassait pas les 500 000.



[En savoir plus](#)



**REPRISE DU PAIEMENT DU SALAIRE APRES INAPTITUDE, PAS DE DEDUCTION DES IJSS.** Le 1<sup>er</sup> mars 2023 ([ici](#)), la Cour de cassation rappelle qu'en cas d'inaptitude, **l'employeur ne peut pas déduire de la rémunération dont il doit reprendre le paiement les IJSS perçues par le salarié.** Si un mois après le prononcé de son inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit lui verser le salaire qu'il percevait antérieurement. La Cour rappelle que le salaire dont le paiement doit être repris est une **somme fixée forfaitairement, sur laquelle aucune réduction ne saurait être opérée.**

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

**LE TEXTE**

**NOUVEL ACCORD SUR LE TRAVAIL DE NUIT CHEZ MONOPRIX.** Le 18 janvier 2023, un « accord expérimental relatif au travail de nuit » a été conclu chez Monoprix ([ici](#)). Le texte vise à encadrer le **recours au travail de nuit de 5 heures à 7 heures**, en le justifiant par le réassort des magasins avant leur ouverture, les restrictions de circulation en journée et le respect de conditions de sécurité optimales de livraison. Le travail de nuit est fondé sur des principes de **volontariat** et de **réversibilité**. Plusieurs contreparties sont prévues : **majoration de salaire, repos compensateur, prise en charge de 70 % du coût des transports en commun, des frais de taxi** et de **garde d'enfants**.



[En savoir plus](#)



**LE LOCK-OUT**

La lock-out est une mesure temporaire de **fermeture de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service**, décidée par l'employeur pour **répondre à une grève ou une menace de grève.**

**LA TO DO LIST**

- **Une mesure en principe illicite** : En principe, l'employeur qui ferme l'entreprise en réponse à une grève commet une **faute** puisqu'il refuse de fournir du travail à tous les salariés, y compris les non-grévistes, ce qui les prive de salaire.
- **Exceptions au caractère illicite** : La fermeture temporaire de l'entreprise peut être justifiée par :
  - Une **situation contraignante** : lorsque l'employeur est dans l'**impossibilité absolue de fournir du travail aux salariés** (ex : chaînes de production bloquées en raison de l'absence de matières premières, de possibilités de stockage, de l'occupation de locaux ou lorsque la grève totale de certains secteurs d'activité de l'entreprise a entraîné la paralysie d'autres services)
  - Des **impératifs d'ordre et de sécurité** : l'employeur doit **veiller au respect de son obligation de sécurité** y compris durant une grève. A cette fin, il peut fermer l'entreprise si des actes de violence sont commis à l'égard des non-grévistes ou lorsque la sécurité de tiers est menacée.
- **Conséquences du lock out** :
  - **Lock-out justifié** : Les **contrats de travail des non-grévistes sont suspendus**. Ils ne peuvent alors prétendre ni au versement de leur salaire, ni aux allocations d'activité partielle (sauf si le lock-out dure plus de trois jours, et sur décision du ministre du travail).
  - **Lock-out injustifié** : L'employeur doit **indemniser les salariés non-grévistes des salaires qu'ils auraient dû percevoir** s'ils avaient continué à travailler. Si ces sommes sont versées en exécution d'une décision de justice, il s'agit de dommages et intérêts qui, à ce titre, peuvent être exonérés de cotisations sociales sous certaines conditions.