

60 MINUTES CHRONO: L'essentiel de l'actualité en droit social

1^{ère} édition
29 septembre 2022

Loïc Héron - Avocat Associé MGG Legal
Paul Romatet - Avocat Counsel MGG Legal



CONFIDENTIAL - FOR INTERNAL USE ONLY

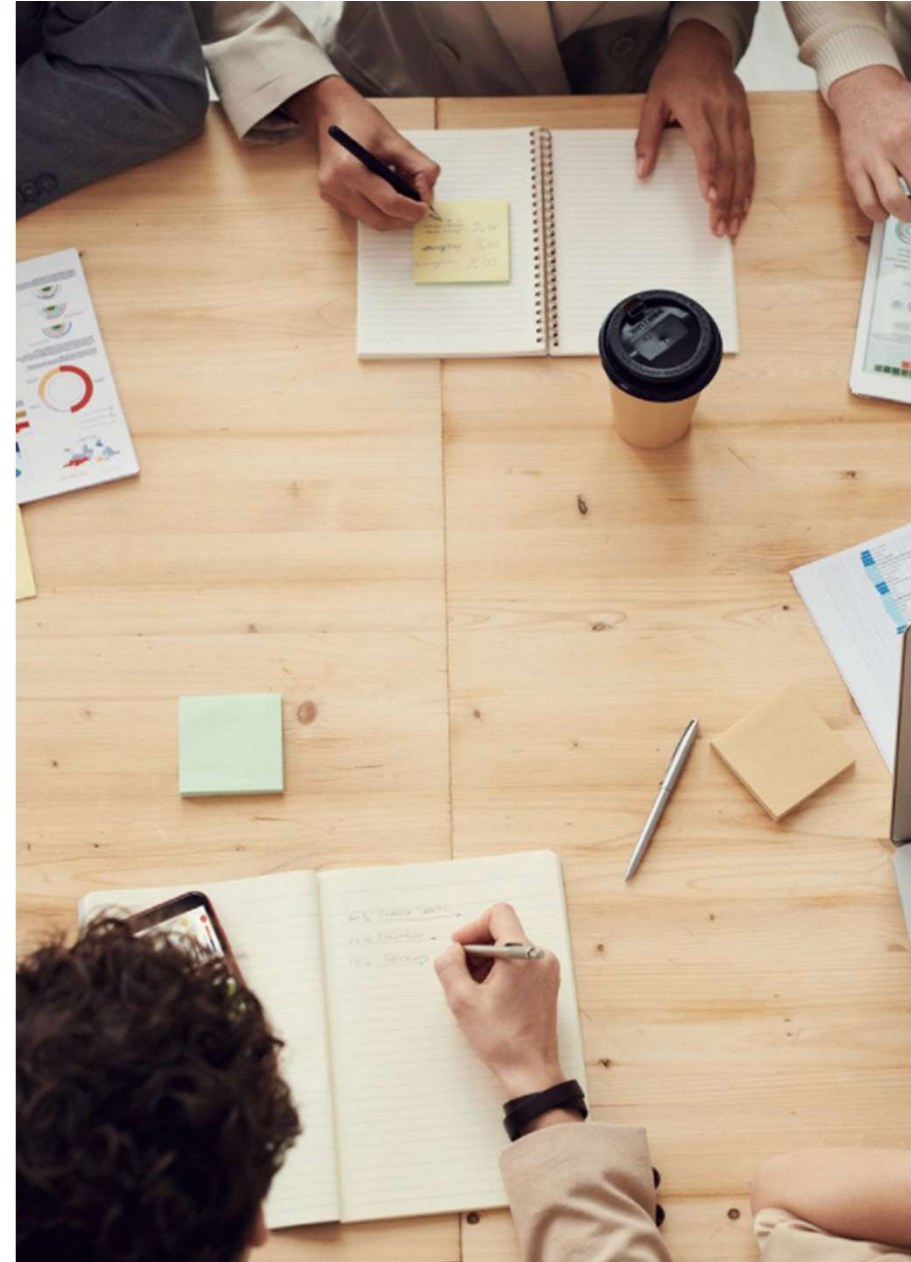
- 1 **TOUR D'HORIZON DES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES**
- 2 **PANORAMA JURISPRUDENTIEL**
- 3 **PRINCIPALES ECHEANCES**
- 4 **VEILLE DES TEXTES ET DECISIONS A VENIR**

01

TOUR D'HORIZON DES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

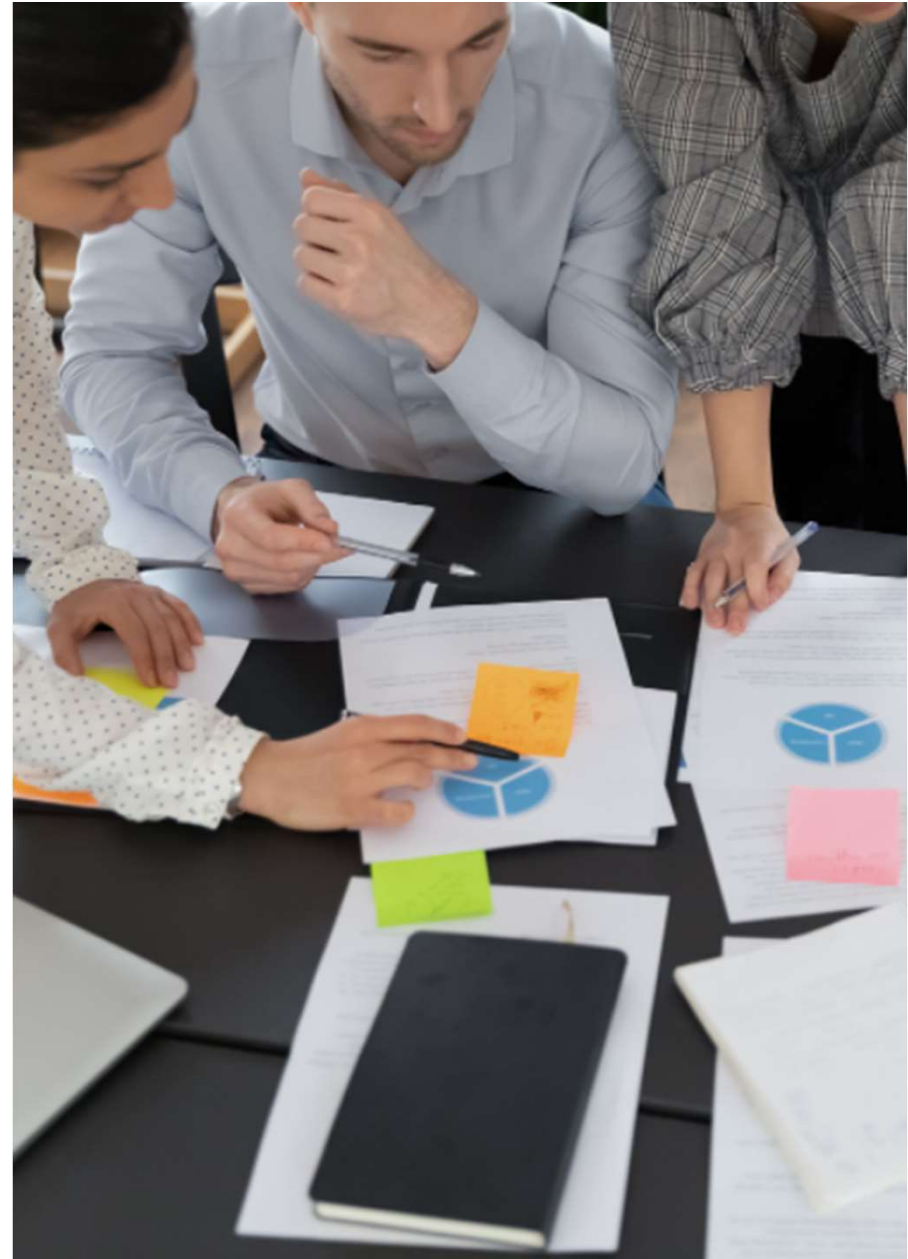
*Loi pouvoir d'achat
du 16 août 2022*

*Loi de finances
rectificative pour
2022*



1.1

La prime de partage de la valeur (PPV)



Champ d'application

- Le dispositif est facultatif - Il peut toutefois être mobilisé par **tous les employeurs de droit privé** (dont les indépendants, les mutuelles, les associations, les fondations et les syndicats).
- **L'ensemble des salariés** liés à l'entreprise par un contrat de travail sont éligibles au versement de la prime.

Modalités de mise en place

- L'octroi de la prime est subordonné à la **conclusion d'un accord collectif** (conclu dans les mêmes conditions qu'un accord d'intéressement) ou à la **signature d'une décision unilatérale** après consultation préalable du CSE lorsqu'il existe.

Montant de la prime

- Le montant de la prime est **fixé librement** par l'employeur (dans l'accord ou la décision unilatérale) et n'est pas limité.
- Le montant peut varier en fonction de **critères de modulation objectifs** (qui peuvent être combinés): la rémunération, l'ancienneté (nouveau critère), la durée de travail ou la durée de présence effective pendant l'année écoulée.
- Le versement de la prime peut être effectué **en une ou plusieurs fois**, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.
- Cette prime ne **peut pas se substituer à un élément de rémunération** du salarié (augmentation salariale ou prime prévue par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages d'entreprise ou d'établissement).

Quel régime social et fiscal?

- **Cotisations sociales**
 - Exonération dans la limite d'un plafond de **3 000 €** par bénéficiaire et par année civile
 - Le plafond d'exonération porté à **6 000 €** lorsque (i.) l'entreprise assujettie à l'obligation de mise en place d'un accord de participation s'est également dotée d'un accord d'intéressement ou lorsque (ii.) l'entreprise qui n'est pas soumise au régime de la participation a mis en place volontairement un régime de participation ou a conclu un accord d'intéressement.
- **Impôt sur le revenu et CSG/CRDS**
 - Prime versée **entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023** :
 - ✓ Exonération pour les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à trois fois le SMIC au cours des 12 mois précédant le versement,
 - ✓ Assujettissement à IR et à CSG/CRDS pour les autres salariés.
 - Prime versée **à compter du 1^{er} janvier 2024** – Assujettissement à impôt sur le revenu et à CSG-CRDS pour tous les salariés.
- **Forfait social** – Les **entreprises de plus de 250 salariés** versant la prime sont assujetties au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement (au taux de 20%).

1.2

**Un ensemble de nouvelles
mesures en faveur de
l'épargne salariale**



01 1.2. Mesures en faveur de l'épargne salariale - intéressement

Allongement à 5 ans de la durée maximale de l'intéressement

- L'intéressement peut désormais être mis en place pour une **durée maximale de 5 ans** (au lieu de 3 ans auparavant). Cette durée maximale s'applique lorsque l'intéressement est mis en place par accord collectif ou décision unilatérale.

Reconduction tacite de l'accord d'intéressement

- Les accords d'intéressement dont la renégociation n'a pas été réclamée dans les trois mois précédant leur date d'échéance peuvent désormais être **reconduits tacitement « plusieurs fois »** (et non plus une seule fois).

Ouverture de l'intéressement unilatéral dans les entreprises de moins de 50 salariés

- La mise en place d'un dispositif d'intéressement par **décision unilatérale** est **élargie** aux entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical ou de CSE ou dont la négociation ouverte avec le délégué syndical ou le CSE n'a débouché sur aucun accord.

Accélération et simplification de la mise en œuvre des accords d'intéressement

- Une **procédure dématérialisée** de rédaction des accords d'intéressement (sur le site www.mon-interessement.urssaf.fr) permettra de générer des accords ou DUE types dont le contenu sera construit pour être conforme aux textes en vigueur. Les exonérations sociales et fiscales liées à l'intéressement seront **réputées acquises** pour la durée de l'accord établi selon un tel modèle.
- La **suppression du contrôle préalable de légalité** des accords d'intéressement exercé par la DDETS est prévue à compter du 1^{er} janvier 2023. Les organismes de recouvrement continueront pour leur part à disposer d'un délai de 3 mois suivant le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale pour solliciter le retrait ou la modification des clauses jugées contraires aux dispositions légales.

Tour d'horizon des évolutions législatives et réglementaires

01

1.2. Mesures en faveur de l'épargne salariale – débloquage exceptionnel de l'épargne salariale

Quel champ d'application?

- Le dispositif concerne **toutes les entreprises** disposant d'un mécanisme de participation (peu important les modalités de mise en place, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés se soumettant volontairement à la participation) et d'intéressement ainsi que d'un plan d'épargne d'entreprise sur lequel le fruit de l'épargne a vocation à être investi.
- Par ailleurs, **tous les salariés et anciens salariés** peuvent bénéficier de ces modalités exceptionnelles.

Quelles sommes peuvent être débloquées?

- Le débloquage anticipé porte sur les droits et sommes issus de la participation et/ou de l'intéressement **affectées à un plan d'épargne avant le 1^{er} janvier 2022** (en ce compris les sommes issues de l'abondement de l'employeur).
- Inversement, le débloquage ne pourra porter sur (i.) les sommes investies dans un PERCO ou un PER, (ii.) sur les sommes issues de versements unilatéraux de l'employeur effectués en l'absence de versement du salarié ou (iii.) sur les actions de l'entreprise dans le cadre du plan d'épargne.
- Le débloquage **doit être réalisé en une seule fois**, étant observé que les sommes débloquées ne peuvent excéder un **plafond globale de 10.000 Euros nets** de prélèvements sociaux (calculé sur les montants perçus par le salarié après déduction des prélèvements sociaux sur les revenus de placement).

1.2. Mesures en faveur de l'épargne salariale – débloccage exceptionnel de l'épargne salariale

Quels sont les cas de débloccage requérant la conclusion d'un accord?

- La **signature préalable d'un accord collectif peut s'imposer** (i.) lorsque l'accord de participation ou le règlement du plan d'épargne prévoit l'acquisition de titres de l'entreprise ou (ii.) l'acquisition de parts de FCPE ou de SICAV d'actionnariat salarié.
- L'accord est conclu **selon les mêmes modalités que l'accord de participation** et déposé sur Téléaccords (N.B. un accord unique peut couvrir le débloccage de l'intéressement et de la participation).
- L'accord peut être négocié et conclu dès que l'information sera donnée aux bénéficiaires (cf. infra). L'administration recommande une conclusion de l'accord avant la fin du mois de novembre pour permettre aux bénéficiaires de faire la demande de débloccage dans les délais prescrits.

Comment s'organise le débloccage?

- Une **information des bénéficiaires doit être effectuée par l'employeur d'ici au 16 octobre 2022** – cette information peut être effectuée par tout moyen,
- Le débloccage doit être demandé **au plus tard le 31 décembre 2022** – il intervient à la demande du salarié et se fait de plein droit. Il sera précisé que:
 - ✓ La demande est réalisé par tout moyen (sur papier libre ou sur un support proposé par le gestionnaire)
 - ✓ Elle indique le montant des sommes à débloquent et préciser les supports d'investissement que le bénéficiaire souhaite liquider en priorité
 - ✓ La demande doit être datée et signée.

1.2. Mesures en faveur de l'épargne salariale – débloqué exceptionnel de l'épargne salariale

A quelles fins les sommes débloquées peuvent-elles être utilisées?

- Le débloqué doit servir à « *financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services* ». Les sommes débloquées ne peuvent donc pas être réinvesties sur d'autres placements ni servir à la clôture d'un prêt par anticipation ou au paiement des impôts.
- La destination des sommes n'a pas à être justifiée au moment de la demande de débloqué. Les pièces justificatives doivent toutefois être tenues à la disposition de l'administration fiscale (délai de conservation de 3 ans).

Quel régime social et fiscal?

- Le débloqué exceptionnel de l'épargne salariale **suit le même régime social et fiscal que l'intéressement...** :
 - ✓ Exonération de cotisations sociales,
 - ✓ Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 3/4 du PASS.
- **...et de la participation:**
 - ✓ Exonération de cotisations sociales,
 - ✓ Exonération d'impôt sur le revenu,
 - ✓ Déduction d'assiette de l'impôt sur les sociétés.
- Concernant les revenus des sommes placées et la plus-value constatée lors de la délivrance des droits, ils sont – contrairement au capital épargné – assujettis aux prélèvements sociaux sur les produits de placements (taux de 17,2%).

1.3

Réduction des cotisations sociales patronales sur les heures supplémentaires



1.3. Réduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires

Quel champ d'application?

- Cette nouvelle déduction forfaitaire est ouverte aux entreprises dont les **effectifs sont compris entre 20 et 249 salariés**.
- Pour bénéficier du dispositif : (i.) les entreprises en question **doivent respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail**, (ii.) les heures supplémentaires doivent être rémunérées au moins autant qu'une heure non majorée, (iii.) l'employeur doit mettre à la disposition de l'Urssaf un document permettant un contrôle

Quelles sont les heures supplémentaires concernées?

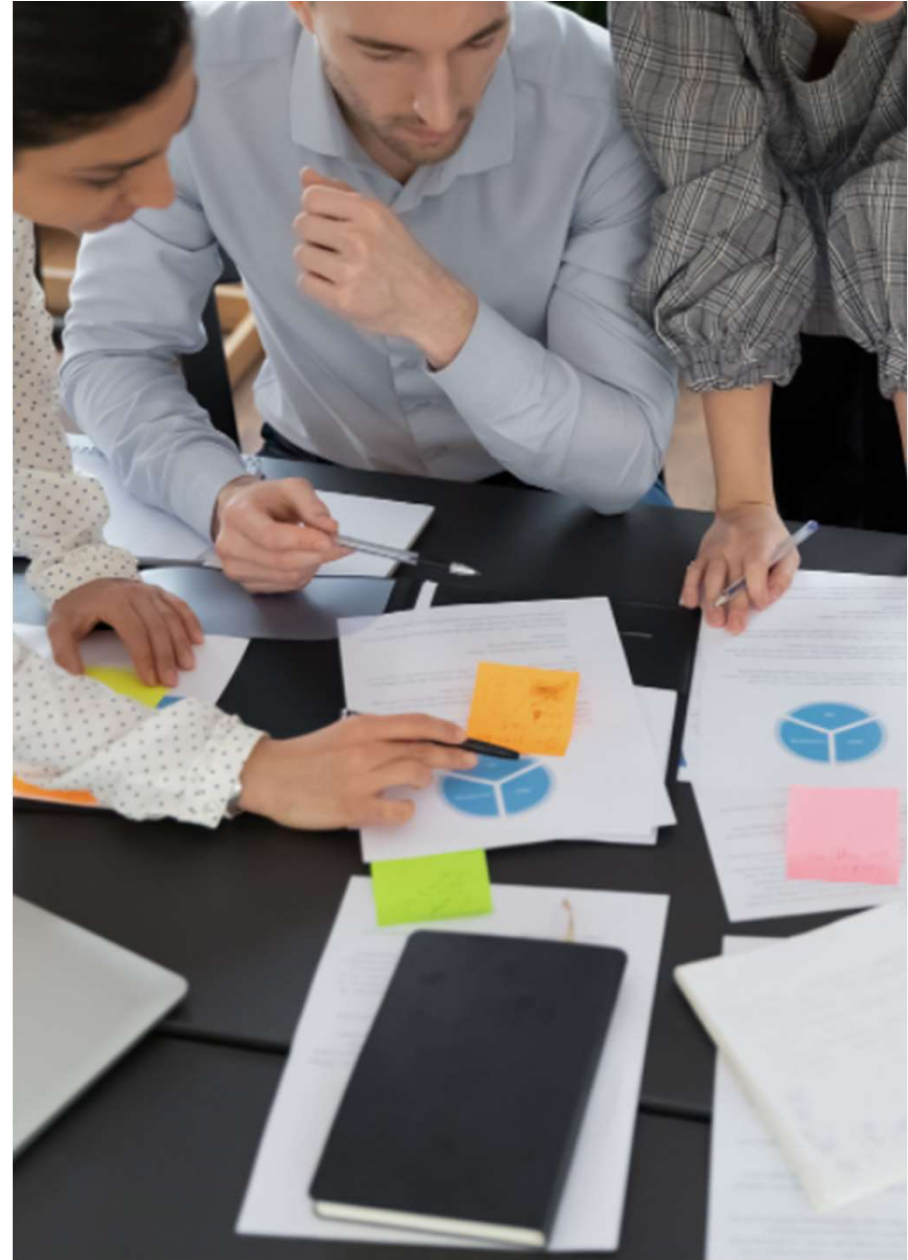
- Les heures supplémentaires **effectuées à compter du 1^{er} octobre 2022**, à savoir celles réalisées:
 - ✓ Au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Sont également visées les heures incluses dans une convention de forfait hebdomadaire ou mensuel et celles effectuées au-delà de ces forfaits ;
 - ✓ Au-delà de 1607 heures par an par les salariés relevant d'une convention de forfait annuel en heures ;
 - ✓ Les heures effectuées dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, à l'exception des heures effectuées en-deçà 1607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord est inférieure à ce niveau;

Quels avantages?

- Le montant de la déduction sera fixée par décret (pourrait atteindre 50 centimes par heure supplémentaire travaillée) - **La déduction sera imputée sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement** pour chaque salarié concerné au titre des majorations salariales.
- La déduction **sera cumulable** avec les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale.

N.B. : La loi de finances rectificative pour 2022 a également augmenté le plafond de défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires de 5 000 à 7 500 euros pour celles réalisées depuis le 1er janvier 2022.

1.4 Autres mesures



Titres-restaurants

- Plafond d'exonération : le plafond d'exonération de la participation patronale des employeurs au financement des titres-restaurants a été revalorisé de **4%** au 1^{er} septembre 2022. La limite d'exonération passe donc à **5,92 €** pour les titres émis **du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022**.
- L'utilisation des titres-restaurants a été élargie à l'achat de tous les produits alimentaires même s'ils ne sont pas consommables immédiatement et directement.

Frais de transport

- La prise en charge de la prime transport (qui permet à l'employeur de prendre en charge de manière facultative tout ou partie des frais de carburant et des frais d'alimentation des véhicules non thermiques) est en principe réservée aux salariés (i.) dont la résidence habituelle ou le lieu de travail se trouve dans une commune non desservie ou (ii.) pour lesquels l'utilisation du véhicule personnel est rendue indispensable. Ces conditions sont supprimées pour 2022 et 2023, **la prime transport étant ouverte à tous les salariés. La prime transport est également cumulable pour 2022 et 2023 avec la prise en charge obligatoire par l'employeur des frais d'abonnements aux transports en commun.**
- En cas de cumul entre un forfait mobilités durables et une prime transport, le plafond annuel d'exonération de prise en charge a été réhaussé à **700 € dont 400 € maximum pour les frais de carburant.**
- En cas de cumul entre un forfait mobilités durables et un abonnement aux transports publics, le plafond global d'exonération fiscale et sociale a été réhaussé à **800 €.**

Monétisation des jours de RTT

- La loi de finances rectificatives pour 2022 a prévu la faculté pour les salariés de renoncer (en accord avec l'employeur) à tout ou partie de leurs jours de RTT acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025
- Les journées ou demi-journées travaillées en plus dans ce cadre donneront lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise.
- La rémunération majorée versée dans le cadre de ce dispositif bénéficie du même régime social et fiscal que les heures supplémentaires.

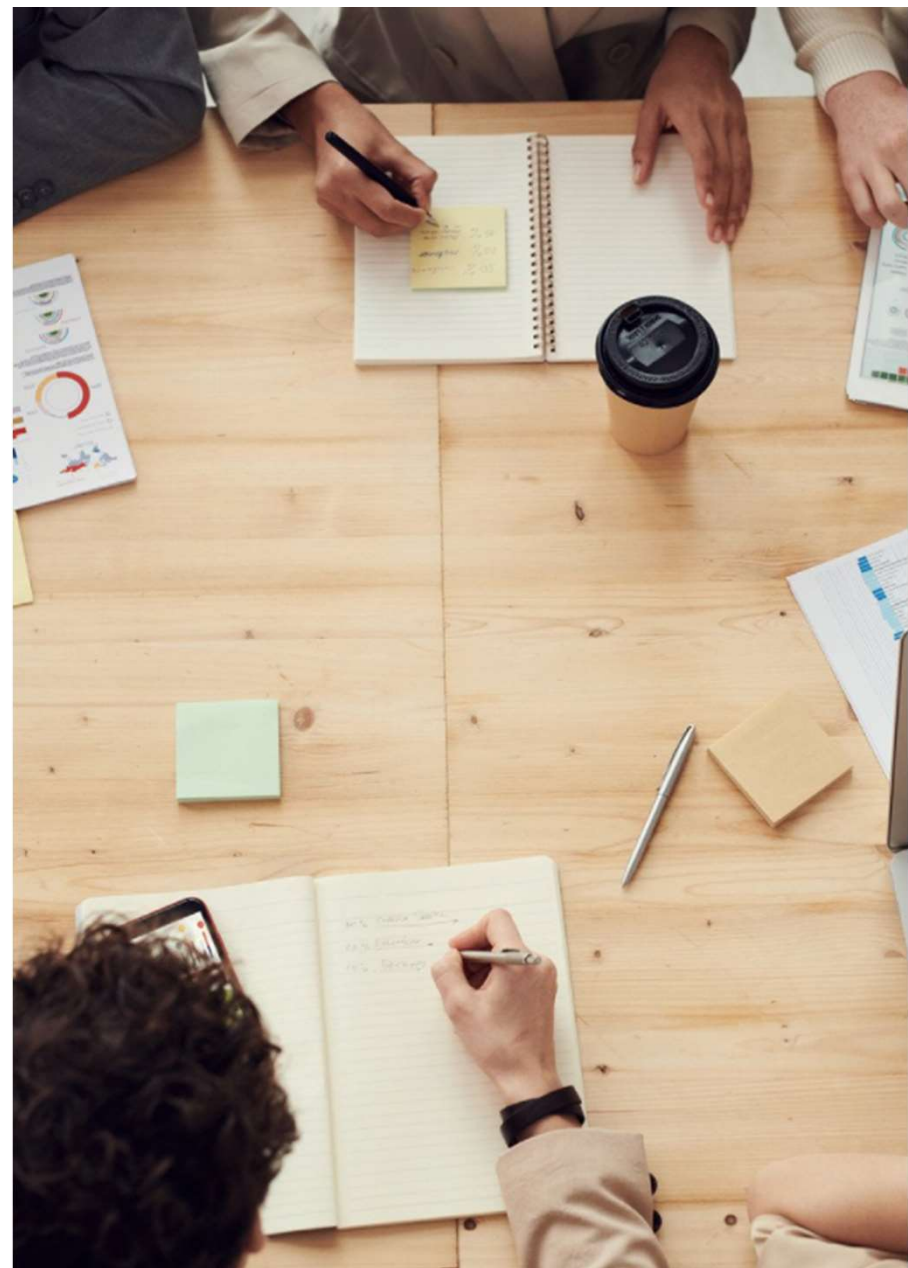
Prolongation de l'activité partielle pour les salariés vulnérables

- Le dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au COVID-19 qui devait prendre fin le 31 juillet 2022 a été prolongé jusqu'au 31 janvier 2023.
- L'indemnité d'activité partielle due au salarié est fixée à 70% de sa rémunération brute horaire par heure chômée (84% du salaire net horaire) dans la limite de 4,5 fois le SMIC horaire et avec un taux minimum de 8,76 Euros.

N.B. : En revanche, le dispositif d'activité partielle pour « garde d'enfants » n'a pas été prolongé et a pris fin le 31 juillet 2022.

02

**DÉCISIONS
JURISPRUDENTIELLES
AYANT DES CONSÉQUENCES
PRATIQUES POUR LA VIE DE
VOTRE ENTREPRISE**



Conseil d'Etat, 6 avril 2022, n°444460 :

- ❑ Le Conseil d'Etat juge que **doit être refusée l'homologation de l'accord collectif portant PSE** signé par un syndicat représentant 80 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise **qui ne satisfait pas au critère de transparence financière** (en l'espèce, l'organisation syndicale n'avait pas régulièrement publié ses comptes).
- ❑ Cet arrêt retient notre attention à trois égards:
 - ❖ Cette décision induit une alourdissement des responsabilités incombant à l'administration. La DREETS doit désormais s'assurer que les syndicats signataires d'un accord portant PSE satisfont à l'ensemble des critères de représentativité énoncés par l'article L. 2121-1 du Code du travail (et non plus seulement au seul critère d'audience – cette situation crée une incertitude pour l'employeur qui peut difficilement anticiper ces éventuelles difficultés).
 - ❖ Les organisations syndicales non signataires de l'accord pourraient disposer d'un levier additionnel de contestation de l'accord portant PSE.
- ➡ En tout état de cause, nous vous rappelons qu'il est impératif de transmettre en marge de la demande de validation d'un accord portant PSE la preuve du mandat détenu par les délégués syndicaux signataires de l'accord. Une attestation du CAC de l'organisation syndicale pourrait le cas échéant également être sollicitée afin de s'assurer qu'elle satisfait également au critère de transparence financière.

Cour de Cassation, Chambre Sociale, 1^{er} juin 2022, n°20-19.957:

- ❑ La Cour de cassation rappelle que conformément aux dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail, la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires sur un ou plusieurs trimestres consécutifs est bien de nature à caractériser des difficultés économiques susceptible de justifier la mise en œuvre d'un licenciement pour motif économique.
- ❑ Cependant, cette baisse s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires « **au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail** » par rapport à celui de l'année précédente à la même période.
- ❑ Dans ces conditions:
 - ❖ Une **légère augmentation du chiffres d'affaires au cours du trimestre précédant la notification du licenciement** pourrait suffire à mettre à mal le motif économique sous-tendant le licenciement du salarié.
 - ❖ Les employeurs doivent dès lors veiller à ne pas trop tarder à notifier le licenciement après la clôture de la consultation du CSE sur le projet de réorganisation des activités et de licenciement pour motif économique et ce, afin d'éviter qu'une reprise de l'activité vienne disqualifier le licenciement entrepris.

Conseil d'Etat, 19 juillet 2022, n°438076 :

- ❑ Dans le cadre de l'instruction de la demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur a cherché à reclasser le salarié sur d'autres postes **appropriés à ses capacités**, conformément à l'article L. 1226-10 du Code du travail.
- ❑ Le Conseil d'état rappelle que cette recherche doit être **sérieuse**, et doit être menée sur l'ensemble des postes disponibles, **quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés** pour pourvoir ces postes, et appropriés à ses capacités, en vue de chercher à le reclasser et à éviter autant que de possible son licenciement.
- ❑ Cette recherche doit également inclure les **postes occupés par des intérimaires** au sein de l'entreprise, pour autant que ces postes puissent pérennisés (i.e. qu'ils ne sont pas pourvus pour des durées très courtes et ne présentent pas un caractère aléatoire).
 - ➡ Rappelons que la Cour de cassation estime quant à elle que l'employeur doit également inclure dans ses recherches de reclassement les postes supposant une modification du contrat de travail (Cass. Soc., 4 sept. 2019, n°18-18,169), y compris en télétravail (CA Paris, 18 mai 2022, n°19-02933). **En bref, la sécurité pourrait commander de proposer au salarié l'ensemble des postes vacants au sein de l'entreprise.**

Cour de Cassation, Chambre Sociale, 12 juillet 2022, n°20-22.857:

- ❑ L'employeur ne peut reprocher une faute grave à un salarié en raison de faits d'harcèlement moral dès lors que ses **méthodes managériales** étaient **connues** et surtout « le résultat d'une **position managériale partagée et encouragée** par l'ensemble des supérieurs hiérarchiques ».
- ❑ Dans ces conditions, la Cour de cassation précise que la faute du salarié **ne rendait pas pour autant impossible son maintien dans l'entreprise**.
 - ➡ Il est dès lors recommandé de prendre dès le signalement interne les mesures de protection adéquates et de ne pas laisser perdurer une situation qui pourrait être assimilée à du harcèlement moral au risque de ne plus pouvoir fonder une mesure de licenciement ultérieure à l'égard du harceleur.

03

PRINCIPALES ECHEANCES



Principales échéances

03



MGG LEGAL

Avocats | Lawyers

	Echéance	Commentaire	Actions
Modification du règlement intérieur	<p>Entrée en vigueur de la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte depuis le 1^{er} septembre 2022.</p> <p>L'article L.1321-2 du Code du travail prévoit désormais que les employeurs doivent notamment modifier leur règlement intérieur pour y intégrer le rappel de « <i>l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte</i> ».</p>	<p>Les décrets d'application se font encore attendre.</p> <p>C'est également l'occasion de procéder à une mise à jour du règlement intérieur en raison notamment de la réécriture des dispositions du Code du travail sur le harcèlement moral et sexuel, modifiés par la loi du 21 mars 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre à jour son règlement intérieur. ➤ S'assurer de la conformité de sa politique de signalement interne avec les nouvelles dispositions.
Index égalité Homme/Femme	<p>La loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Les entreprises concernées avaient jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour publier les écarts femmes/hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.</p>	<p>Les informations publiées seront rendues publiques à compter du 1^{er} mars 2023.</p> <p>Sont concernées toutes les entreprises comptant au moins 1.000 salariés pour le 3^{ème} exercice consécutif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A notre connaissance, le non-respect de cette échéance n'est pas sanctionnée. Les entreprises concernées sont toutefois invitées le cas échéant à régulariser cette situation avant toute mise en demeure de l'administration.

Principales échéances

03

	Echéance	Commentaire	Actions
Information des salariés sur le déblocage exceptionnel de leur épargne	<p>La loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a ouvert la possibilité pour les salariés de débloquer l'épargne inscrite sur le PEE avant le 31 décembre 2022.</p> <p>Les entreprises ont par ailleurs jusqu'au 16 octobre 2022 pour informer les salariés sur l'existence de ce dispositif.</p>	<p>Une instruction ministérielle sur ce dispositif reste attendue – un certain nombre d'assureurs attendent d'ailleurs certaines précisions pour autoriser ce déblocage.</p>	<p>➤ Sans attendre, penser à préparer une information collective des salariés sur la mobilisation de ce mécanisme en lien avec vos gestionnaires de compte.</p>
Mise à jour des actes juridiques liés à la protection sociale complémentaire	<p>Une circulaire interministérielle du 17 juin 2021 a précisé les conditions d'application du régime de protection sociale d'entreprise aux salariés dont le contrat de travail est suspendu.</p> <p>Outre une mise à jour du contrat collectif (qui devait intervenir avant le 1^{er} janvier 2022), une mise en conformité des accords collectifs et DUE est nécessaire. Le délai pour la mise en conformité de la DUE, initialement prévue pour le 1^{er} juillet 2022, a finalement été repoussée au 31 décembre 2022.</p>	<p>La mise à jour du document est nécessaire. Sinon la Société s'expose à un risque de remise en cause du caractère collectif du régime.</p> <p>La fusion des régime AGIRC-ARRCO ayant un impact sur la définition des catégories objectives des cadres et non-cadres au sens de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale, une actualisation de l'acte juridique sur ce point est également recommandé.</p>	<p>➤ Penser à anticiper une mise à jour de la DUE de mise en place du régime de protection sociale complémentaire dans les meilleurs délais.</p>

Principales échéances

03



MGG LEGAL

Avocats | Lawyers

	Echéance	Commentaire	Actions
Renouvellement du CSE	<p>Nous entrons dans un cycle de renouvellement des instances de représentation du personnel</p> <p>Une attention particulière doit être portée aux échéances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'invitation des syndicats représentatifs de l'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir la liste de leurs candidats 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. • L'organisation des élections « dans la quinzaine » qui précède l'expiration des mandats en cours et au plus tard le 90^{ème} jour suivant la diffusion de l'information de l'organisation des élections professionnelles. 	<p>L'avant-projet de loi sur les premières mesures d'urgence visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail, diffusé le 26 août dernier revient sur la définition de l'électeur en matière d'élections professionnelles.</p> <p>Projet de loi en cours de discussion. En attendant, nous recommandons de ne pas trop restreindre les listes des électeurs.</p>	<p>➤ Anticiper le terme des mandats et mettre en place les outils nécessaires pour l'organisation du prochain cycle électoral (notamment en cas de recours au vote électronique – s'assurer de l'existence ou la conclusion d'un acte distinct du protocole d'accord préélectoral sur ce point).</p>
Passeport prévention	<p>La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a prévu la mise en place d'un passeport prévention au 1^{er} octobre 2022.</p> <p>Il regroupe les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé et de sécurité au travail.</p>	<p>Des décrets d'application sont toutefois attendus tant et si bien que la mise en œuvre pratique de ces nouveaux outils est encore incertaine.</p>	<p>➤ Veille sur le déploiement de cet outil.</p>

Renouvellement du CSE

Diffusion de l'information de l'organisation de nouvelles élections professionnelles

Invitation des syndicats représentatifs de l'entreprise à négocier le PAP et établir la liste de leurs candidats

Élections professionnelles

Expiration du mandat des précédents élus en exercice

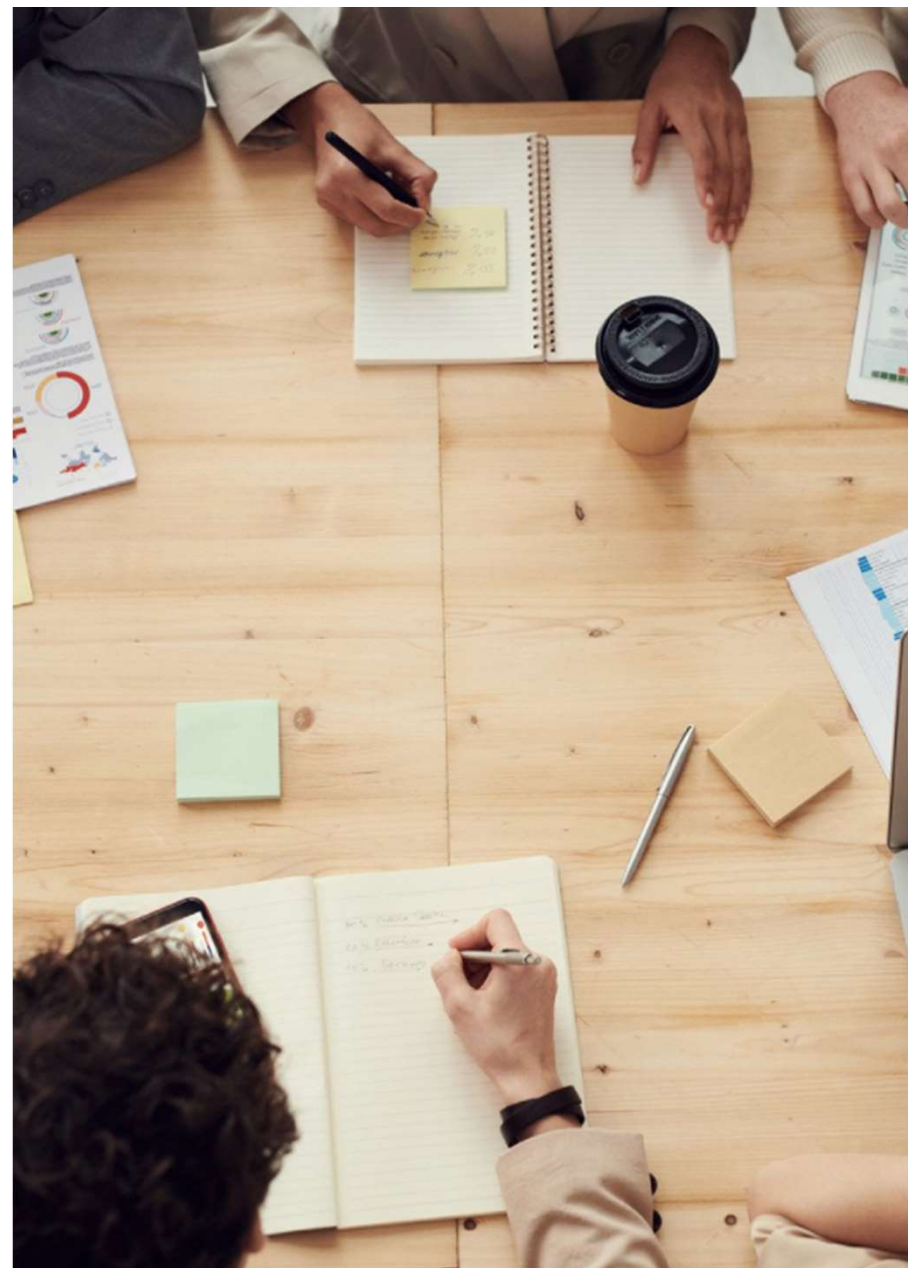
Au terme du délai de 4 ans suivant les premières élections

Nouveau délai de 4 ans avant les prochaines élections



04

**VEILLE LEGISLATIVE,
REGLEMENTAIRE ET
JURISPRUDENTIELLE**



4.1. Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail

En prélude à des réformes plus vastes, le Gouvernement a déposé le 7 septembre 2022 à l'Assemblée Nationale un premier projet de loi visant à reformer le marché du travail. Ce projet vise notamment:

- Les règles d'**assurance chômage** fixées par le décret 2019-797 du 26 juillet 2019 s'appliquent en principe jusqu'au 1^{er} novembre 2022. Le projet de loi prévoit une extension de ces règles jusqu'au 31 décembre 2023 pour assurer une continuité du régime actuel le temps que des négociations plus importantes sur les règles d'indemnisation puissent aboutir.
- Un encouragement au recours de la **validation des acquis de l'expérience** (qui permet l'obtention d'une certification professionnelle) en ouvrant notamment l'accès à la VAE aux proches aidants et aidants familiaux (afin d'augmenter le nombre de personnes détentrices de certifications dans le domaine sanitaire et social) et en permettant la comptabilisation des périodes de mise en situation en milieu professionnel au titre de la durée minimale d'expérience requise pour prétendre à la VAE.
- Tirant les conséquences d'une décision du Conseil Constitutionnel du 19 novembre 2021, le gouvernement propose de **clarifier les conditions pour être électeurs aux élections professionnelles**. Les salariés assimilables à l'employeur en raison de leurs attributions pourront prendre part au processus électoral mais resteront inéligibles.

Les débats parlementaires devraient avoir lieu le 3 octobre prochain.

4.2. Négociation sur le partage de la valeur

Après avoir adressé aux partenaires sociaux le 16 septembre dernier un document d'orientation afin qu'une négociation interprofessionnelle s'engage autour du partage de la valeur au sein des entreprises, le Ministre de la Justice a fixé un calendrier de négociation aux syndicats:

- Les syndicats intéressés devront manifester leur intention d'engager ou non cette négociation avant le 2 octobre 2022. **La négociation devra quant à elle aboutir avant le 1^{er} novembre**, étant précisé qu'un délai supplémentaire pourra leur être accordé si les partenaires sociaux le décident d'un commun accord.
- Les mesures proposées pourront le cas échéant être intégrées dans le prochain projet de loi de finances.
- Les objectifs dessinés par le Ministère du Travail sont principalement de:
 - **Généraliser les dispositifs de partage de la valeur** pour les salariés avec une attention particulière pour les plus petites entreprises (de moins de 50 salariés),
 - **Faciliter le développement des dispositifs** de partage de la valeur en veillant à simplifier l'articulation entre les différents dispositifs existants.