

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

8 novembre 2022

Alexandra Frelat - Avocat Associée  
Julien Delemarle - Avocat





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



### Etude mondiale du Cisco sur les bienfaits du travail hybride de 2022

Cette étude démontre que les salariés ne veulent plus d'une organisation de travail traditionnelle : ils souhaitent trouver un juste milieu entre travail sur site et télétravail.

En effet, sur les 28 000 salariés interrogés, tout secteur confondu :

- **72,6 %** des salariés interrogés ont déclaré que le travail hybride les avait rendu **plus heureux et investi dans leur travail** ;
- **76,3 %** des travailleurs interrogés ont déclaré avoir **économisé de l'argent** depuis l'année dernière grâce au travail hybride (Augmentation moyenne de **14,25 %** du revenu disponible) ;
- **73,7 %** ont mis en avant une **amélioration de leurs relations familiales**, ce qui semble être le facteur majeur de l'amélioration de leur niveau de bonheur.

Selon la majorité des répondants, les 4 facteurs-clés essentiels du travail hybride sont :

- Une flexibilité des horaires de travail (**65,6 %**) ;
- Un recours accru à la technologie (**53,4 %**) ;
- Une réduction ou disparition des temps de trajet (**52,8 %**) ;
- Un recours plus important aux réunions virtuelles ou outils de collaboration (**50,4 %**)



### Etat des lieux : Le contentieux prud'homal

Deux fois moins de saisines des conseils de prud'hommes qu'en 2020.

Cela s'explique par :

- Un marché du travail **favorable** (faible taux de chômage) ;
- Le **plafonnement des indemnités pour licenciement** sans cause réelle et sérieuse introduit en 2017 (dissuasif pour les salariés ayant peu d'ancienneté) ;
- La crise du **Covid-19** qui a permis de **compenser le retard des juridictions** : hausse de **35%** du stock des affaires terminées.

En revanche :

- La durée moyenne des affaires est plus élevée qu'avant la crise du Covid : **16,7 mois** ;
- Le **taux d'appel** sur les jugements prud'homaux reste **important** : **63 % d'appel**, soit 3 points de plus qu'en 2019.

01

# TOUR D'HORIZON DES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES



1.1

## Décret d'application sur les lanceurs d'alerte

*Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 sur les lanceurs d'alerte*



### Sur le champ d'application de l'obligation de mise en place d'une procédure de recueil et de traitement des signalements :

- Appréciation du seuil de cinquante salariés : « à la clôture de deux exercices consécutifs (...) *selon les modalités prévues par l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale* ».

### Sur les modalités d'établissement de la procédure de recueil et de traitement des signalements :

- Libre **choix** des entreprises (Note de service, etc.)

### Sur les personnes susceptibles de pouvoir traiter le signalement :

- Salarié **interne** ou **tiers** à l'entreprise (à prévoir dans la procédure) ;
- Disposant de la **compétence**, l'**autorité** et les **moyens suffisants** à l'exercice de leurs missions ;
- Apportant des garanties quant à l'exercice **impartial** des missions.

## 01 1.1 Décret d'application sur les lanceurs d'alerte du 3 octobre 2022

### Sur les conditions de traitement du signalement :

- Recueil par **écrit** ou **oral** ;
- **Accusé de réception** à adresser à **l'auteur du signalement** sous **7 jours ouvrés** à compter de la **réception du signalement** ;
- Obligation de **mise en place d'actions nécessaires pour remédier à l'objet du signalement** le cas échéant ;
- Information de la suite donnée à la plainte par **écrit**.

### Délai de traitement :

- **3 mois** maximum à compter de l'accusé de réception du signalement.

Aucune obligation procédurale de signalement en interne avant la saisine d'une autorité externe à l'entreprise.



1.2

## Plafonds et réductions de cotisations



### 1.2 Plafonds et réductions de cotisations

- ➔ **Plafond de Sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2023 : Augmentation de 6,9% par rapport à 2022**  
Augmentation faisant suite à **trois années de stabilité de ce plafond** (2020, 2021, 2022). Prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête depuis 2019.

- Plafond annuel : **43 992 €** ;
- Plafond mensuel : **3 666 €**

Prochaine étape : La publication de l'arrêté fixant le niveau du plafond **avant la fin de l'année 2022**.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss/2022/octobre/plafond-securite-sociale-2023.html>

- ➔ **Précisions sur le dispositif de réduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires**

Dans un communiqué du 30 septembre 2022, le Gouvernement a annoncé le montant de la déduction forfaitaire :

- **0,50 euros par heure supplémentaire** ;
- **3,50 euros par jour pour les salariés en forfait en jours**.

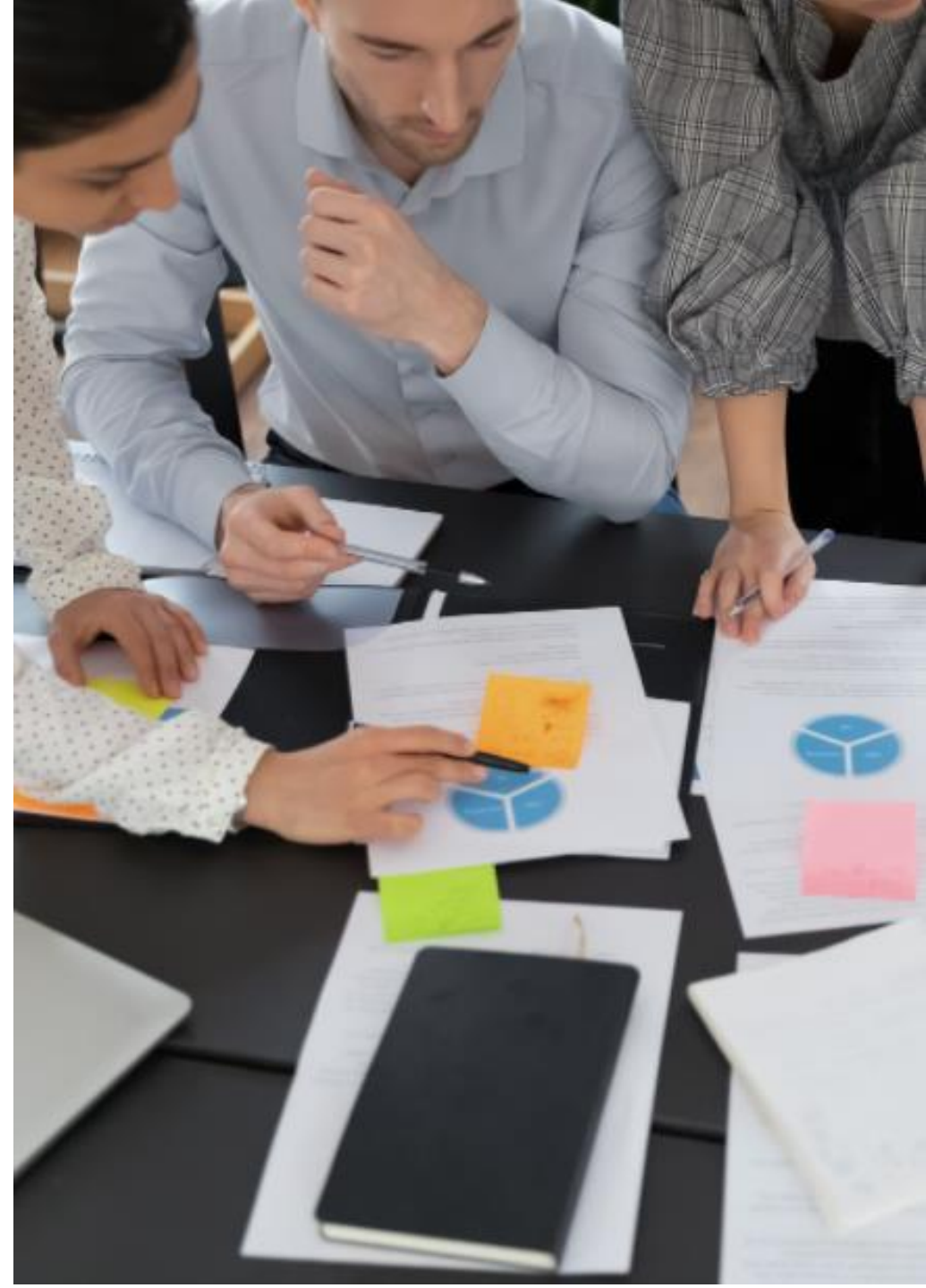
Prochaine étape : La publication du décret fixant ce montant final.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss/2022/septembre/communique-1.html>

## 1.3 Instructions ministérielles

*Instruction du ministère du Travail du 15 septembre 2022 détaillant les modalités de prise en charge du dispositif de prestation de « conseil en ressources humaines » (PCRH)*

*Instruction du 10 octobre 2022 relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur (PPV)*



### 1.3 Instruction du ministère du Travail du 15 septembre 2022 détaillant les modalités de prise en charge du dispositif de prestation de « conseil en ressources humaines » (PCRH)

Dispositif visant à cofinancer l'intervention d'un **consultant spécialisé**, afin d'améliorer la gestion des ressources humaines (GRH) dans les **TPE-PME**.

#### Critères d'éligibilité :

- Uniquement pour les entreprises de **moins de 250 salariés** ;
- Obligation de faire appel à un **prestataire externe spécialisé dans la gestion des ressources humaines** (référéncé ou pas à l'OPCO) ;
- Elaboration d'un **plan d'actions opérationnel** répondant aux problématiques identifiées.

#### Démarches à suivre :

- Soumission du projet aux services de la **DREETS** ou un **OPCO**.

#### Projets visés :

- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Appui au recrutement et au développement de l'attractivité ;
- Intégration des salariés dans l'entreprise ;
- Accompagnement des entreprises aux mutations RH liées aux transitions, notamment numérique et écologique ;
- Organisation du travail ;
- Amélioration du dialogue social ;
- Professionnalisation de la fonction RH ;
- Accompagnement des situations de variations conjoncturelles d'activité.

#### Montant de l'aide :

- Prise en charge des coûts à **50% HT**, dans la limite de **15 000 €**.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45368>

### 1.3 Instruction du 10 octobre 2022 relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur (PPV)

#### Principaux apports de cette instruction :

- Le versement de la PPV ne peut être conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise **à une date différente de celle prévue par la loi.**
- Les **mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail** doivent bénéficier de la PPV dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ce n'est pas le cas des mandataires non titulaires d'un contrat de travail.
- La PPV peut être versée à une partie seulement des salariés par l'exclusion de ceux dont la rémunération est supérieure à un plafond. L'accord ou la décision unilatérale (DUE) devra le prévoir.
- En cas de mise en place par DUE, l'employeur doit **consulter préalablement le CSE.**
- L'accord ou la DUE peut avoir une durée supérieure à un an ou un exercice. Pour bénéficier de l'exonération à hauteur de 6.000 €, la condition tenant à la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation doit être remplie **pendant toute la durée de l'accord ou de la DUE sur la PPV.**

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html>

02

## FOCUS SUR LA GREVE



### Un seul salarié peut-il faire grève ?

- En principe, la grève doit être **collective**. Néanmoins, elle peut être limitée à un seul établissement et donc à quelques salariés
- Par exception, l'arrêt de travail d'un **seul salarié** peut constituer une grève lorsqu'il répond à un **mot d'ordre national** (Cass. Soc. 29 mai 1979, n°78-40.553)

### Quels motifs licites de grève ?

- La grève doit être fondée sur des **revendications professionnelles** : rémunération, conditions de travail, hygiène et sécurité, etc.
- Ne constitue pas une grève licite **l'arrêt collectif du travail plusieurs samedis de suite** par des salariés ne souhaitant pas travailler ce jour-là (Cass. Soc. 23 nov. 1978, n°77-40.946)
- L'employeur doit en avoir eu connaissance **au moment de l'arrêt de travail**. Il n'est pas nécessaire qu'il ait rejeté les revendications (Cass. Soc. 22 oct. 2014, n°13-19.858, Cass. Soc. 20 mai 1992, n°90-45.271)

### La pratique des piquets de grève est-elle licite ?

- Elle est licite si elle n'entraîne pas la **désorganisation de l'entreprise** et n'entrave pas la **liberté du travail**. Une telle atteinte constitue une faute lourde. (Cass. Soc 14 sept. 2017, n°16-16.069)



### Un salarié gréviste peut-il être licencié ?

- En principe, **aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève** (article L.1132-2 du Code du travail) sous peine de **nullité** du licenciement ou de la mesure.
- Par exception, en cas de **faute lourde** du salarié gréviste, caractérisée par sa **participation personnelle et active** à des faits illicites (telle qu'entrave à la liberté du travail, violences ou séquestrations), l'employeur pourra être fondé à le licencier.

### L'employeur peut-il remplacer ou réquisitionner les grévistes ?

- En principe, le **remplacement** d'un salarié gréviste est **interdit** (pas de CDD, pas d'interim). Sauf mutations internes, sous-traitance temporaire (contrats commerciaux) ou **bénévolat**.
- En revanche, l'employeur peut tout à fait recourir aux **heures supplémentaires** durant un conflit collectif.
- La **réquisition par l'employeur** est **interdite** (article L.2215-1 du Code général des collectivités territoriales). Elle relève du pouvoir du **préfet**.







### QUELLES INCIDENCES DE LA GRÈVE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- **Suspension** du contrat de travail ;
- **Retenue sur salaire** strictement **proportionnelle** à la durée de la grève ;
- **Aucun droit à congés payés** généré par la grève (car non assimilée à une période de travail effectif) ;
- **Aucune prolongation de la durée du préavis.**

### QUELLES INCIDENCES SUR LE MANDAT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- **Pas de suspension** du mandat de représentation ;
- Liberté de **circulation** dans l'entreprise ;
- Maintien des **réunions obligatoires du CSE** (la grève n'est pas un cas de force majeure).

03

## PANORAMA JURISPRUDENTIEL





**Forfait-jours : Réaffirmation par la Cour de cassation de la stricte incompatibilité du forfait-jours avec la logique des heures supplémentaires**

- Conformément à l'article L. 3121-62 du Code du travail « Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire. »
- Ainsi, la Cour de cassation a jugé qu'un salarié soumis à une convention de forfait en jours ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires pour avoir travaillé le dimanche en violation de la règle du repos dominical, **faute d'avoir contesté la validité de son forfait-jours.**

**POINT DE VIGILANCE CONCERNANT LE NON-RESPECT DU REPOS DOMINICAL :**

- **Dommages et intérêts** possibles en réparation du préjudice subi (Cass. Soc. 8 juin 2011, n°09-67.051) ;
- Manquement potentiel à **l'obligation de sécurité** ouvrant droit à une réparation (article L.4121-1 du Code du travail) ;
- **Amende de cinquième classe** (1500 €) appliquée autant de fois qu'il se produit d'infractions et de salariés concernés (article R.3135-2 du Code du travail).

**Cour de cassation, Chambre sociale, 14 septembre 2022, n°21-12.175 :**

**Un écart de rémunération ne peut être justifié par un diplôme que si celui-ci est utile à l'exercice de la fonction occupée.**

- L'employeur doit assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une « situation identique », sauf raisons objectives et pertinentes justifiant une différence de traitement. (Article L.1133-1 du Code du travail)
- La Cour de cassation a ainsi rappelé que l'écart de rémunération ne peut être justifié par un diplôme que si celui-ci est utile à l'exercice de la fonction occupée, c'est-à-dire uniquement s'il atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

**Confirmation de jurisprudence : Une prime de treizième mois, élément fixe de la rémunération, ne peut être considérée comme une prime de vacances**

- La **prime de treizième mois** s'analysant comme un **élément fixe de la rémunération annuelle de chaque salarié** en raison de sa **nature contractuelle ou conventionnelle**, son versement s'impose à l'employeur.
- Dès lors, si le versement d'une prime de vacances est prévue par un accord d'entreprise ou le contrat de travail, le versement de la prime de treizième mois **ne peut remplacer** le paiement de la prime de vacances.

**Cour de cassation, Chambre sociale, 21 septembre 2022, n°20-23.660 :**

**Articulation entre consultation récurrente sur les orientations stratégiques et consultation ponctuelle sur un projet**

- Dans **un arrêt en date du 30 septembre 2009**, la Cour de cassation avait déjà dû se prononcer sur le sujet de l'articulation entre consultation récurrente et ponctuelle du CSE, cette fois au titre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (**GPEC**) et avait jugé que ce n'était **pas un préalable obligatoire à la consultation du CSE sur un projet de licenciement économique**.
- La Cour de cassation avait tranché la question en expliquant qu'il s'agissait de deux consultations indépendante, n'ayant **pas le même objet**. (*Cour de cassation, Chambre sociale, 30 sept. 2009, n° 07-20.525*)
- Dans **l'arrêt du 21 septembre 2022**, la Cour de cassation a jugé que **la consultation ponctuelle** sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou **en cas de restructuration et compression des effectifs** n'est **pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise**.
- Dans le silence de la loi au sujet de l'articulation entre ces deux consultations, la Cour de cassation a donc **repris le même raisonnement** qu'en 2009 : il s'agit de consultations autonomes et indépendantes l'une de l'autre, étant soumises à un régime juridique distinct, et, surtout, répondant à un but différent.

## Un avenant complément d'heures ne peut porter la durée du travail au niveau d'un temps plein

- La possibilité d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel, par la conclusions d'un avenant de complément d'heures, à la condition qu'une convention ou un accord de branche étendu l'autorise (article L.3123-22 du Code du travail)
- Néanmoins, la durée du travail **doit rester inférieure à la durée légale du travail** ou à la fixée conventionnellement.
- A défaut, la sanction est la **requalification** du contrat de travail à un temps complet par les juges.

Cour de cassation, Chambre commerciale, 21 septembre 2022, n°20-18.965 :

L'entreprise cédante est débitrice de l'indemnité de requalification en CDI dans la mesure où :

- Le premier contrat de mission irrégulier a été conclu avec l'entreprise cédante ; l'indemnité étant née dès la conclusions du contrat non conforme, conclu avec ledit employeur. (Cass. Soc. 7 nov. 2006, n°05-41.723)
- Dans ce cas, l'entreprise cessionnaire condamnée au versement d'une telle indemnité pourra en réclamer le **remboursement à l'entreprise cédante**.



Cour de cassation, Chambre sociale, 28 septembre 2022, n°21-15.606 :

**Un licenciement peut être annoncé oralement si la lettre de rupture a déjà été envoyée et ce même si le salarié ne l'a pas encore reçue.**

- La rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant de la rupture.
- Aussi, quand bien même un employeur aurait annoncé au salarié la cessation de son contrat par téléphone, le licenciement est valable tant qu'il a été notifié par une lettre expédiée avant la conversation.



## Licenciement : Nouvelles précisions sur l'appréciation des difficultés économiques

La Cour de cassation a jugé qu'il appartient au juge, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, de **rechercher si les difficultés économiques sont caractérisées par l'évolution significative d'au moins un des autres indicateurs économiques énumérés par ce texte**, tel que des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

### CONSÉQUENCE PRATIQUE :

Dès lors que l'employeur fonde un licenciement pour motif économique sur plusieurs indicateurs, il lui suffit de justifier de la réalité d'au moins l'un d'entre eux, pour sécuriser sa décision.

**Cour de cassation, Chambre sociale, 28 septembre 2022, n°21-11.101 :**

## **Liberté fondamentale d'ester en justice : attention à la rédaction de la lettre de licenciement !**

La Cour de cassation a jugé que la seule référence, dans la lettre de licenciement, à une procédure contentieuse engagée par un salarié contre son employeur est constitutive d'une **atteinte à la liberté fondamentale** d'ester en justice.

➔ **Discrimination** donc entraîne la **nullité du licenciement**.

Cour d'appel de Paris, 22 juin 2022, n°21-00102 :

- Dans cet arrêt, la Cour a jugé de façon inédite qu'une **conciliation liée à la rupture d'un contrat de travail** peut également porter sur le **clause de non-concurrence**.
- En effet, si la contrepartie financière d'une clause de non concurrence n'est pas une indemnité relative à la rupture du contrat de travail, une action en paiement de celle-ci est, par nature, une réclamation relative à la rupture du contrat de travail, puisqu'une clause de non concurrence n'est applicable qu'à la suite de celle-ci.
- Dans le cas d'espèce, aux termes du procès-verbal de conciliation entre l'employeur et la salariée, les parties avaient convenu du versement à la salariée d'une « *indemnité globale, forfaitaire, transactionnelle et définitive* » en précisant que « *l'accord de conciliation intervenu sur l'indemnité forfaitaire et le solde de tout compte qui vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités entraînent désistement d'instance et d'action pour tout litige née ou à naître découlant du contrat de travail* »
- En conséquence, la salariée ne pouvait pas, par la suite, solliciter le paiement de la contrepartie de la clause de non-concurrence auprès du CPH.

# 04

## PRINCIPALES ECHEANCES



	Echéance	Commentaire	Actions
Rubrique BOSS relative au calcul de l'effectif	Opposable à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2022	Cette nouvelle rubrique comporte 6 chapitres et concerne les modalités de calcul de <b>l'effectif salarié</b> pris en compte pour l'application de l'ensemble des dispositifs prévus par le <b>Code de la sécurité sociale</b> , de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), ainsi que du versement mobilité.	➤ <b>Veiller à bien vérifier les dispositions prévues par le BOSS.</b>
Règles électorales au CSE	Abrogation de <u>l'article L.2314-18 du Code du travail</u> relatif aux conditions d'électorat au CSE le <b>31 octobre 2022</b>	<p>Le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a prévu que les <b>salariés détenant une délégation particulière d'autorité ou représentants l'employeur</b> pourront être électeurs au sein de l'entreprise.</p> <p>Ce projet est intervenu après une censure du Conseil constitutionnel de l'article précité sur le fondement d'une atteinte disproportionnée au <b>droit de chaque travailleur à participer à la vie de l'entreprise</b> (<u>Décision n°2021-947 QPC du 19 novembre 2021</u>).</p>	➤ <b>Au cours des prochaines élections professionnelles, il faudra bien penser à intégrer les représentants de l'employeur dans le collège d'électeurs.</b>

Contrat de travail	Modalité de prise en compte dans l'effectif
Contrats à durée indéterminée à temps plein (y compris les travailleurs à domicile)	Pris en compte intégralement ( <u>article L.1111-2 du Code du travail</u> )
Contrats à durée déterminée à l'exception des remplacements d'un salarié absent	Pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. ( <u>article L.1111-2 du Code du travail</u> )
Contrats intermittent	Pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. ( <u>article L.1111-2 du Code du travail</u> )
Contrats de mise à disposition à l'exception des remplacements d'un salarié absent	Pris en compte entièrement si présents dans les locaux de l'entreprise depuis au moins un an. ( <u>article L.1111-2 du Code du travail</u> )
Contrats de travail temporaire à l'exception des remplacements d'un salarié absent	Pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. ( <u>article L.1111-2 du Code du travail</u> )
Contrats à temps partiel	Pris en compte au prorata du temps de travail ( <u>article L.1111-2 du Code du travail</u> )
Contrats uniques d'insertion	Pris en compte intégralement ( <u>article L.2301-1 du Code du travail</u> )

05

## VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE





## Concertation sur la réforme de l'assurance-chômage est lancée

Le 17 octobre 2022, les partenaires sociaux, à l'exception de la CGT, se sont réunis pour discuter de la prochaine réforme sur l'assurance-chômage.

### Pistes de travail envisagées :

- Un état des lieux du marché du travail et un **diagnostic sur la hausse des difficultés de recrutement** dans tous les secteurs ;
- Une **modification du seuil d'éligibilité** ou de la période de référence de l'affiliation (PRA) ;
- Une **modification de la durée d'indemnisation** indexée sur l'état de la conjoncture économique (**contracyclicité**) ;

### Prochaines échéances :

- Publication d'un **décret « de jointure »** pour assurer la continuité des droits des chômeurs ;
- Publication d'un **décret d'application** après la réunion conclusive du 21 novembre 2022.

## Focus sur l'abandon de poste : Bientôt une démission illégitime au sens de l'assurance chômage ?

### Etat actuel du droit : Cause réelle et sérieuse de licenciement

- **Abandon de poste** : absence du salarié sans autorisation ou de manière prolongée ou répétée sans justificatif pendant ses heures de travail ;
- **Suspend** le contrat de travail et le versement de la rémunération ;
- **Cause réelle et sérieuse** de licenciement ou **faute grave**, selon les circonstances. (article L.1232-1 du Code du travail)

### Réforme potentielle : Démission illégitime

Faiblesses rédactionnelles = **Risque important de contentieux.**

Des précisions réglementaires seraient les bienvenues sur les points suivants :

- **Référence maladroite à l'abandon de poste volontaire** : Quelle différence avec le droit de retrait ou la simple absence ?
- **Incertitude entourant la temporalité de la présomption** : Quel délai accordé au salarié pour reprendre le travail ? Quelle attitude adoptée en cas de retour après mise en demeure ? Quelle date de prise d'effet de la démission présumée pour le calcul des sommes ?
- **Indétermination des conséquences d'un renversement de la présomption** : Licenciement sans cause réel ou sérieuse ou nullité ?

**Téléchargez l'application MGG Legal sur votre téléphone portable !**

**Accédez à toute l'actualité sociale en français et en anglais.**

