

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Juillet - Août - Septembre 2022

I Textes

1) Loi du 16 août 2022 pour la protection du pouvoir d'achat

Cette loi prévoit un certain nombre de mesures et notamment :

1-1 La création de la prime de partage de la valeur.

Cette prime qui peut être mise en place soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale de l'employeur (après consultation du CSE s'il existe) peut être versée à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date du versement de la prime ainsi qu'aux salariés intérimaires. L'accord collectif ou la décision unilatérale peut la réserver aux salariés dont le salaire n'excède pas un certain plafond.

Le montant de la prime qui est déterminé par l'employeur, peut être modulé selon plusieurs critères légaux : la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence pendant l'année écoulée, la durée de travail contractuelle et l'ancienneté du salarié.

La prime est exonérée des cotisations sociales dans la limite d'un plafond de 3 000 €. Ce plafond peut être porté à 6 000 € pour :

- les entreprises devant mettre en place de la participation et ayant mis en œuvre un dispositif d'intéressement.
- les entreprises non tenues de mettre en place de la participation, et appliquant un accord de participation ou d'intéressement.

Toutefois, sauf exception prévues par la loi, comme énoncé au paragraphe suivant, la CSG et la CRDS restent dues, l'impôt sur le revenu doit être acquitté et les entreprises de 250 salariés et plus sont assujetties au forfait social.

10 rue des Pyramides, 75001 Paris – Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 – Fax. +33 (0)1 42 86 96 40

avocats@sutra-associes.com – www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 – TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 – Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

La loi prévoit un régime d'exonération spécifique, pour les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023, aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC au cours des 12 mois précédant le versement : la prime bénéficie alors, en plus de l'exonération des cotisations sociales, d'une exonération d'impôt et de CSG et CRDS.

1-2 Mesures favorisant la mise en place de l'intéressement

- La durée maximale des accords d'intéressement est allongée de 3 à 5 ans. De plus, le renouvellement tacite d'un accord peut désormais intervenir plusieurs fois.
- Les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord d'intéressement de branche pourront mettre en place l'intéressement par décision unilatérale dans les cas suivants :
 - si l'entreprise dispose d'un délégué syndical ou d'un CSE en cas d'échec de la négociation constaté par procès-verbal,
 - si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et de CSE après en avoir informé le personnel.

1-3 Faculté de déblocage anticipé des sommes issues de l'intéressement et de la participation sur un PEE.

Les employeurs doivent informer les salariés de cette faculté d'ici le 17 octobre 2022

Le déblocage, qui ne peut intervenir qu'une seule fois, est limité à 10 000 euros nets.

Il doit servir à « financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de service », étant précisé que dans la demande de déblocage le salarié n'a pas à indiquer l'utilisation qu'il compte en faire.

1-4 L'utilisation des titres restaurant

Un décret doit porter de 19 € à 25 € par jour ouvré le montant maximum des repas et produits alimentaires payables en titres-restaurant.

La limite d'exonération de la participation employeur est revalorisée à 5,92 €.

1-5 Une réduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires dont les modalités doivent être définies par décret.

2) Loi du 16 août 2022 de finance rectificative pour 2022

Elle prévoit notamment :

2-1 Une meilleure prise en charge des frais de transport en 2022 et 2023.

- Lorsque l'employeur prend en charge les frais d'abonnement aux transports publics au-delà des 50% obligatoires, il pourra bénéficier d'une exonération des charges supplémentaires dans la limite de 25% du prix de l'abonnement.
- Le cumul de la prime transport et de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics (50%) sera possible.
- Par ailleurs, les plafonds d'exonération en cas de cumul forfait mobilités durables – prime de transports sont relevés à 700 € dont 400 € pour les frais de carburant. Il en est de même en cas de cumul du forfait mobilité durable avec l'abonnement aux transports publics, en portant le plafond à 800 €. Cette dernière disposition est pérenne.

2-2 La monétisation des jours de RTT (à l'exclusion des forfaits-jours et des comptes épargne temps qui disposent d'un dispositif spécifique de monétisation)

La loi de finance rectificative prévoit qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer à tout ou partie des jours de RTT, au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Lesdites journées donnent lieu à une majoration de salaire égale au taux de majoration des heures supplémentaires.

La monétisation des journées ouvre droit au bénéfice de la réduction de cotisations sociales salariales, de la déduction forfaitaire de cotisations patronales et de l'exonération d'impôt sur le revenu prévues par la loi pour les heures supplémentaires.

II Jurisprudence

1) Harcèlement moral

Cass. Soc. 12/07/22 – n°20-22857

Dans cette espèce, un salarié avait été licencié pour faute grave au motif qu'il avait harcelé moralement une subordonnée.

Le salarié avait contesté son licenciement en considérant que son employeur, informé de ses méthodes de management, ne les avait pas désapprouvées voire même les avait encouragées.

Dans ce contexte, la Cour de Cassation a donné gain de cause au salarié et a jugé que les faits ne constituaient ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse.

2) Licenciement économique – Ordre des licenciements

Cass. Soc. 12/07/22 – n°20-23651

En l'absence d'accord collectif définissant les critères d'ordre d'un licenciement économique, l'article L 1235-5 du Code du travail énonce qu'un employeur doit prendre en compte les critères légaux, à savoir : l'ancienneté, les charges de famille (en particulier celles des parents isolés), les qualités professionnelles mais aussi les difficultés de réinsertion notamment dues à l'âge et à un handicap.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que le fait d'être embauché dans le cadre « d'un dispositif ayant pour objet de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi » devrait être pris en compte.

Il en résulte qu'il convient donc de tenir compte des « contrats uniques d'insertion » pour fixer l'ordre des licenciements économiques.

3) Elections professionnelles

Cass. Soc. 17/07/22 – n°21-11420

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce : « ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu que l'autorité administrative peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux ».

En l'espèce, un employeur, lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral n'avait pas communiqué « aux organisations syndicales qui s'étaient présentées des informations suffisantes et actualisées concernant les effectifs et la classification professionnelle des salariés et avait mis fin à la négociation sans que celles-ci aient été en mesure de contrôler les effectifs ». L'employeur avait saisi la DREETS après l'échec de la négociation pour que celle-ci décide de la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux.

Pour la Cour de cassation, la négociation n'ayant pas été loyale, l'employeur ne pouvait pas saisir la DREETS et devait reprendre la négociation avec les organisations syndicales sur des bases loyales.

4) CSE – Ordre du jour

Cass. Crim. 13/09/22 – n°21-83914

Dans cette affaire, l'unanimité des membres présents, en début d'une réunion du CSE, a décidé d'agir en justice pour délit d'entrave alors même que ce point ne figurait pas à l'ordre du jour.

L'employeur, au motif que l'ordre du jour ne pouvait pas être modifié en cours de réunion, a considéré que la délibération du CSE donnant un mandat au secrétaire pour agir en justice était irrégulière.

Pour la Cour de cassation, le délai (3 jours pour le CSE, 8 jours pour le CSE central) pour adresser l'ordre du jour, étant édicté dans l'intérêt des membres élus du CSE afin de leur permettre d'examiner les questions de l'ordre du jour, le CSE pouvait à l'unanimité des membres présents modifier l'ordre du jour.

En conséquence, la délibération du CSE a été jugée régulière.

5) Règlement intérieur

Cass. Soc. 21/09/22 – n°21-10718

Dans cet arrêt, la Cour de cassation juge qu'un syndicat peut demander en référé devant le Tribunal Judiciaire la suspension d'un règlement intérieur qui n'a pas été soumis à l'avis préalable du CSE.

En effet, pour la Cour, le non-respect de cette formalité porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente.

Cependant, seule une mesure provisoire de suspension du règlement intérieur peut être demandée par le syndicat, à l'exclusion de toute décision ayant l'autorité de la chose jugée au fond (par exemple la demande en annulation ou en inopposabilité aux salariés).

6) CSE - Consultations

Cass. Soc. 21/07/22 – n°20-23660

La Cour de cassation, dans cet arrêt, énonce clairement que les consultations ponctuelles du CSE (en l'espèce un projet de restructuration de l'entreprise) ne sont pas subordonnées au respect préalable de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.