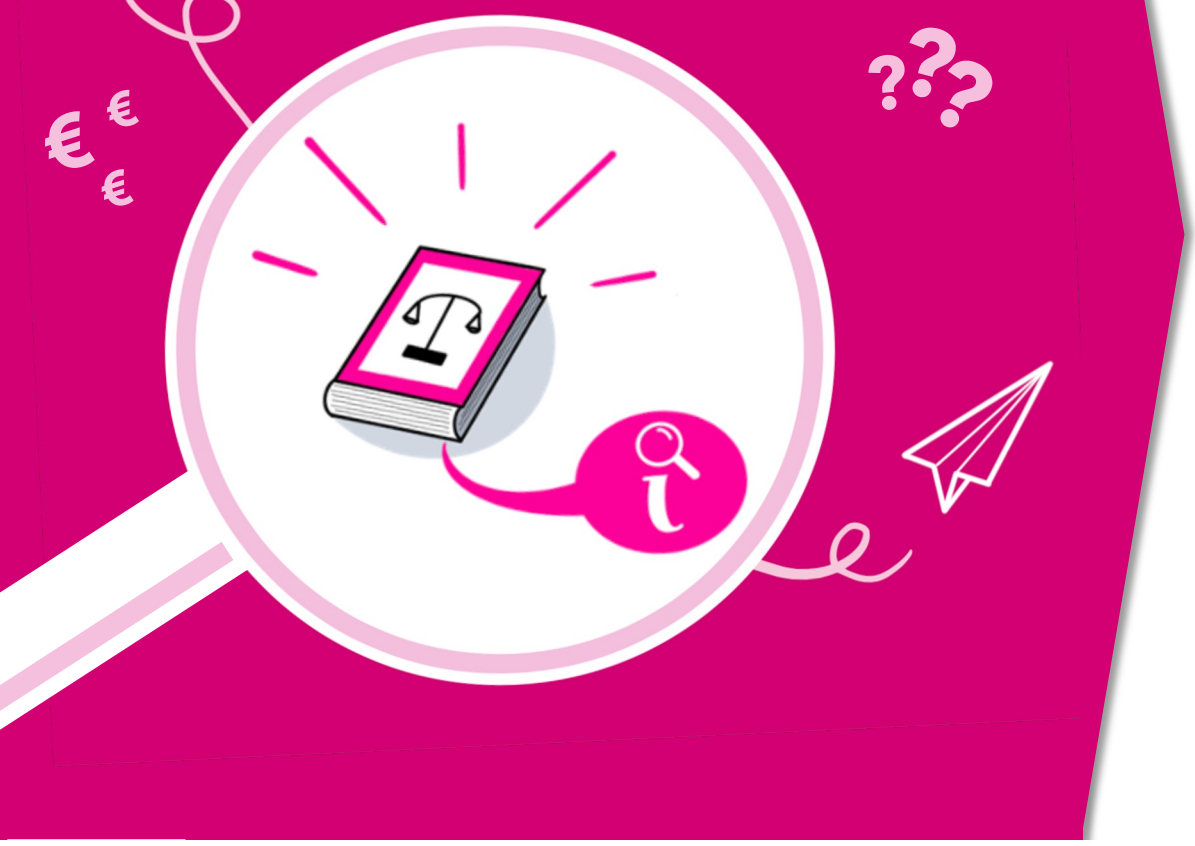
QUOI DE NEUF EN DROIT SOCIAL ?

Zoom jurisprudence de JUILLET :
Quelles **nouveautés** ?
Quels **points de vigilance** ?



QUIZ de 10'

pour être sûr de n'avoir rien raté !

voirin avocat
droit social

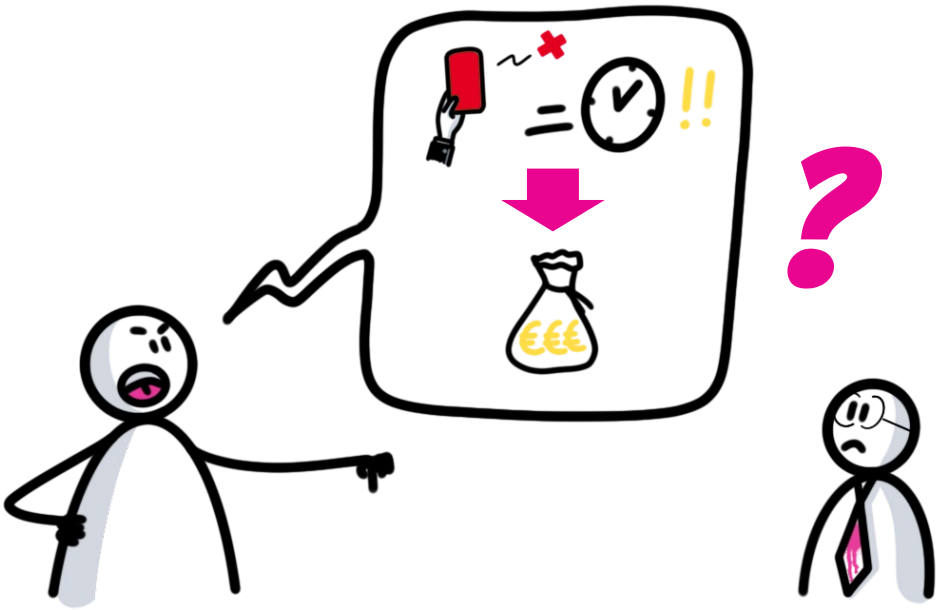
LE DROIT SOCIAL À PORTÉE DE TOUS

Ce quiz comporte **9 questions**. La réponse à la question ci-dessous se trouve à la page suivante. **Bonne chance !**

QUESTION 1 :

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE – OBLIGATION DE SÉCURITÉ – DOMMAGES ET INTÉRÊTS

L'employeur engage-t-il sa responsabilité civile dans l'engagement d'une procédure disciplinaire hâtive ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 6 juillet 2022, n°21-13.631

OUI. L'employeur qui met en cause de façon précipitée et humiliante, sans ménagement, ni précautions suffisantes un salarié (sans antécédent) au moins jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire **manque à son obligation de sécurité**. L'enquête confiée à un responsable partial, l'information de la sanction communiquée au Comité de direction avant l'engagement de la procédure disciplinaire caractérisent un manquement à l'obligation de sécurité ouvrant droit au salarié au paiement de dommages et intérêts.

✦ ✦ ✦

QUESTION 2 :

LICENCIEMENT POUR HARCÈLEMENT MORAL - ATTITUDE DE LA DIRECTION - CAUSE EXONÉRATRICE

Le licenciement d'un manager pour faits de harcèlement moral repose-t-il sur une cause réelle et sérieuse **lorsque ces faits sont connus et encouragés par sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines** ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 12 juillet 2022, n°20-22.857

NON. **Lorsque l'employeur admet le harcèlement comme méthode managériale**, que cette position est partagée par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines qui a même pris faits et cause pour soutenir les décisions passées du manager, **le manager ne peut par la suite être licencié pour des faits de harcèlement moral.**

Mon conseil :
Attention, l'employeur ne doit être ni passif, ni complice !

✦ ✦ ✦

QUESTION 3 :

CONVENTION DE FORFAIT HEURES – INOPPOSABILITÉ – SORT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Lorsqu'une convention de forfait en heures est déclarée inopposable, l'employeur doit-il obligatoirement être condamné à payer des heures supplémentaires ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 6 juillet 2022, n°21-10.627, n°21-10.638, n°21-15.676

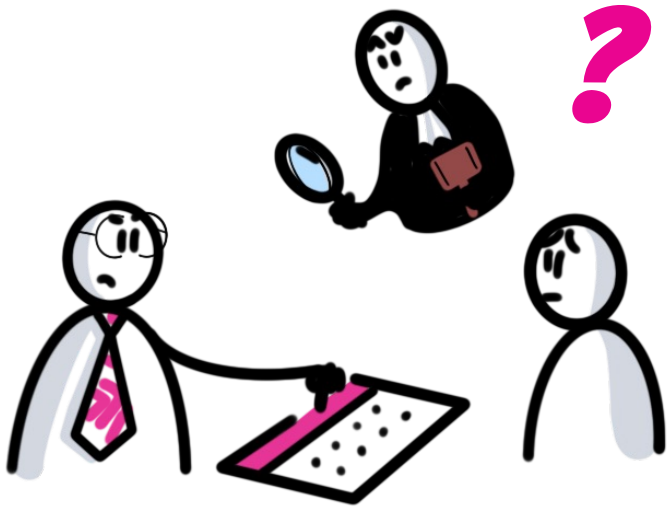
NON, un décompte doit d'abord être réalisé afin de vérifier si la rémunération contractuelle déjà versée par l'employeur a pour effet d'opérer paiement, même partiellement, des heures de travail accomplies au-delà de la 35ème heure.

✦ ✦ ✦

QUESTION 4 :

COVID19 – MESURE D'URGENCE EN MATIÈRE DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Quel contrôle opère le juge sur la possibilité pour l'employeur d'imposer des dates de congés pendant la crise sanitaire (ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020) ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE :

Cass. Soc., 6 juillet 2022, n°21-15.189

Le juge doit vérifier que l'employeur justifie d'un intérêt (obligation d'adapter l'organisation du travail face à l'augmentation de l'absentéisme) eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19. **Le juge ne peut juste retenir l'absence de difficultés économiques**, mais la charge de la preuve incombe à l'employeur.

✦ ✦ ✦

QUESTION 5 :

PRIME SUR OBJECTIFS – CONDITION DE PRÉSENCE

Le paiement d'une prime sur objectifs peut-il être soumis à une condition de présence à la date de son versement ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 6 juillet 2022 n°21-12.242

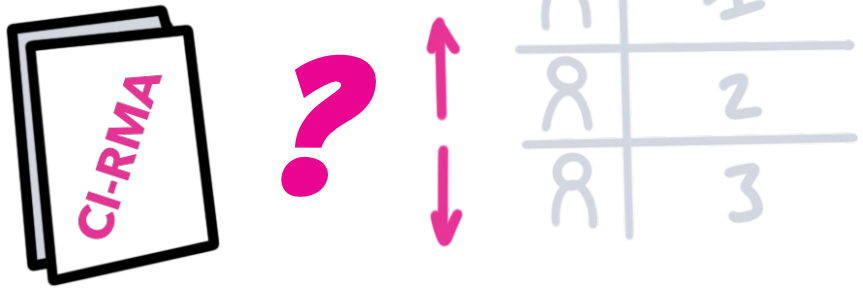
NON. La prime variable versée en contrepartie de l'activité du salarié qui a travaillé pendant toute la période de son échéance, ne peut être soumise à une condition de présence à une date postérieure.

✦ ✦ ✦

QUESTION 6 :

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE - CONTRAT D'INSERTION - CRITÈRE D'ORDRE

Le fait qu'un salarié soit embauché dans le cadre d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité constitue-t-il un critère à prendre en compte lors de l'application des critères d'ordre aux fins de procéder à un licenciement pour motif économique ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 12 juillet 2022, n°20-23.651

OUI. L'employeur doit notamment prendre en compte la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Tel est le cas du salarié en contrat d'insertion ayant pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

✦ ✦ ✦

QUESTION 7 :

PRISE D'ACTE – NON-PAIEMENT PONCTUEL DU SALAIRE

Le non-paiement d'un mois de salaire suffit-il à justifier une prise d'acte du contrat de travail aux torts de l'employeur ?

RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 6 juillet 2022, n° 20-21.690

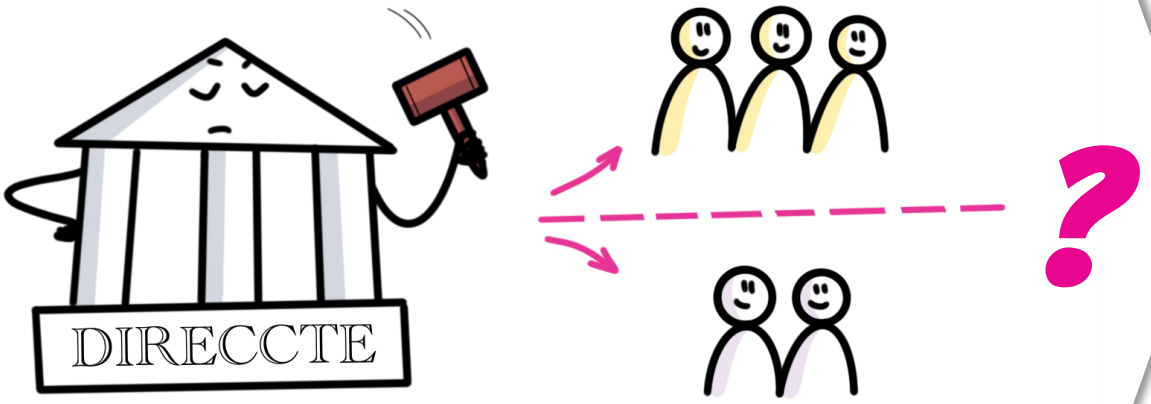
OUI. Si à la date de la prise d'acte, le non-paiement du salaire est imputable à l'employeur, même lorsque le salarié-gérant se versait lui-même son salaire et même s'il saisit la justice dans un délai très court après l'échéance de paie, sans permettre à l'employeur de régulariser la situation.

✦ ✦ ✦

QUESTION 8 :

ACCORD PRÉÉLECTORAL – NÉGOCIATION DÉLOYALE - RÉPARTITION DES SIÈGES ET DU PERSONNEL

La DIRECCTE peut-elle décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux lorsqu'aucun accord préélectoral n'a pu être conclu **en raison d'une négociation déloyale** ?



RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. soc., 12 juill. 2022, n° 21-11.420

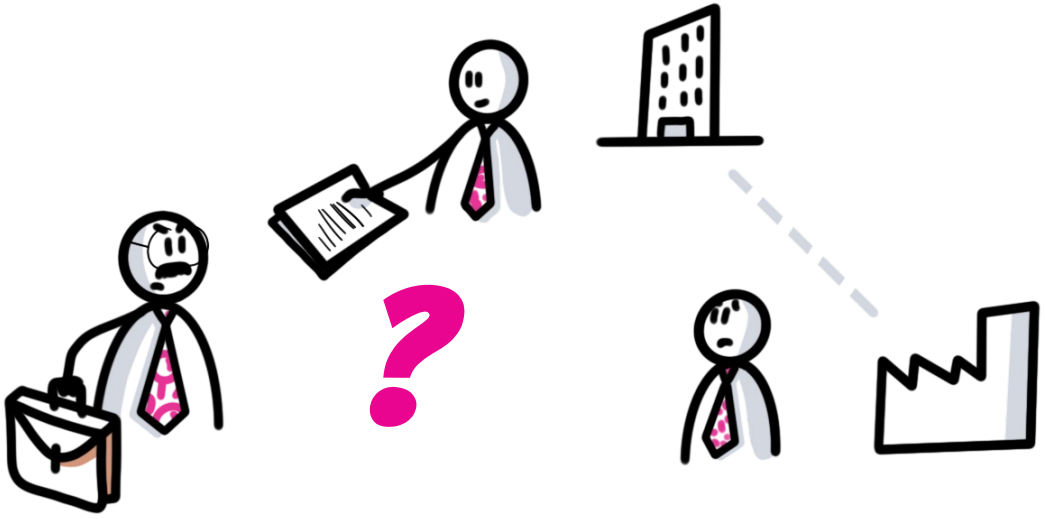
NON. La DIRECCTE a compétence pour décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux qu'en présence d'une tentative loyale de négociation d'un accord préélectoral.

✦ ✦ ✦

QUESTION 9 :

CONTRÔLE URSSAF – REDRESSEMENT - NULLITÉ

Le contrôle URSSAF peut-il reposer sur l'audition et des pièces transmises par un tiers de la société contrôlée, **même s'il s'agit d'un responsable comptable d'une autre société du Groupe** ?



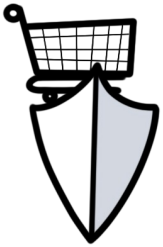
RÉPONSE PAGE SUIVANTE

RÉPONSE : Cass. 2e civ., 7 juillet 2022, n° 20-18.471

NON. Et ce, même si l'audition n'a pas été déterminante. Il résulte de l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale, dont les dispositions sont d'interprétation stricte, que **les agents de contrôle ne peuvent recueillir des informations qu'auprès de la personne contrôlée ou de ses salariés**. Est donc nul le contrôle au cours duquel les inspecteurs ont sollicité et obtenu des pièces d'une personne tierce peu important qu'elle intervienne au sein du même Groupe, sans avoir sollicité préalablement ces pièces de la personne contrôlée et les lui avoir communiquées.

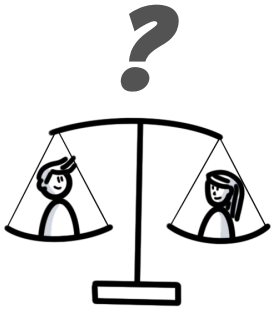
✦ ✦ ✦

ET POUR FINIR, LES DERNIÈRES ACTUALITÉS :



1 PROJET DE LOI POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

2 REVALORISATION DU SMIC AU 1ER AOÛT



3 INDEX ÉGALITÉ

DÉCOUVREZ LES DÉTAILS AUX PAGES SUIVANTES

1 PROJET DE LOI POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Parmi ces mesures, zoom sur :

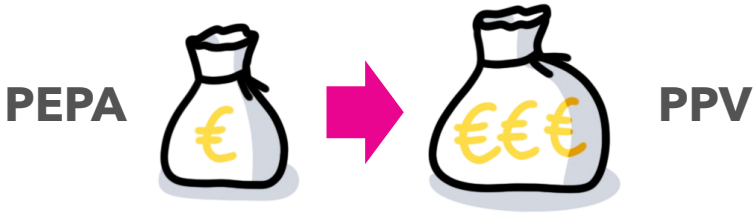
La pérennisation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)

La mise en œuvre d'accord d'intéressement facilitée dans les petites entreprises

DÉCOUVREZ LES DÉTAILS SUR LA PEPA PAGE SUIVANTE

1 PROJET DE LOI POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT (1/3)

La PEPA ou « Prime Macron » est rebaptisée « **Prime de Partage sur la Valeur » (PPV)**.
Elle est pérennisée et son montant maximum est triplé.



À partir du 1er août 2022, une prime d'un montant maximum de **3.000€ par an** et par bénéficiaire, exonérée de toute cotisation sociale et fiscale, pourra être versée quel que soit le niveau de revenu du salarié, ou d'un montant maximum de **6.000€ par an** et par bénéficiaire pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement ou de participation.

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

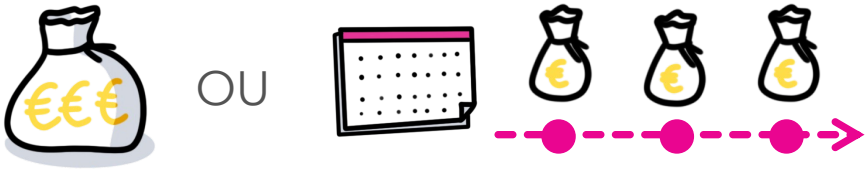
1 PROJET DE LOI POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT (2/3)

Cette prime sera également **exonérée de la CSG/CRDS** et de l'impôt sur le revenu, si elle est versée entre le 1er août 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçus, au cours des 12 derniers mois, moins de 3 fois la valeur annuelle SMIC.

NEW

En outre, un **nouveau critère de modulation possible du montant de la prime** apparaît : **l'ancienneté du salarié**.

Notez également qu'il sera **possible de fractionner le paiement de la prime** en 1 ou plusieurs fois :



Enfin, **notez** qu'en cas de versement sur la base d'une décision unilatérale de l'employeur, une **consultation préalable du CSE** est requise.

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

1 PROJET DE LOI POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT (3/3)

La mise en œuvre d'accord d'intéressement est facilitée dans les petites entreprises.

Un régime d'intéressement pourra être adopté ou renouvelé par une décision de l'employeur, soit s'il ne possède pas de délégué syndical et de CSE, soit en cas d'échec des négociations avec ces derniers. **La durée maximale des accords d'intéressement est portée de 3 à 5 ans**.

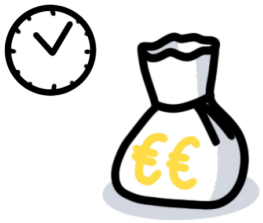
Projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, adopté le 22 juillet 2022

Projet de loi de finances rectificative pour 2022 présenté en Conseil des ministres le 7 juillet 2022

REVALORISATION DU SMIC

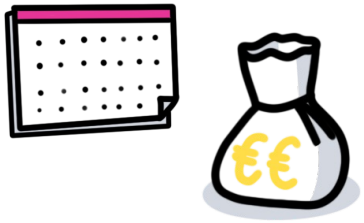
2 REVALORISATION DU SMIC :

À partir du 1er Août :



Le **SMIC horaire** brut est revalorisé à :

11,07 €



Le **SMIC mensuel** brut est revalorisé à :

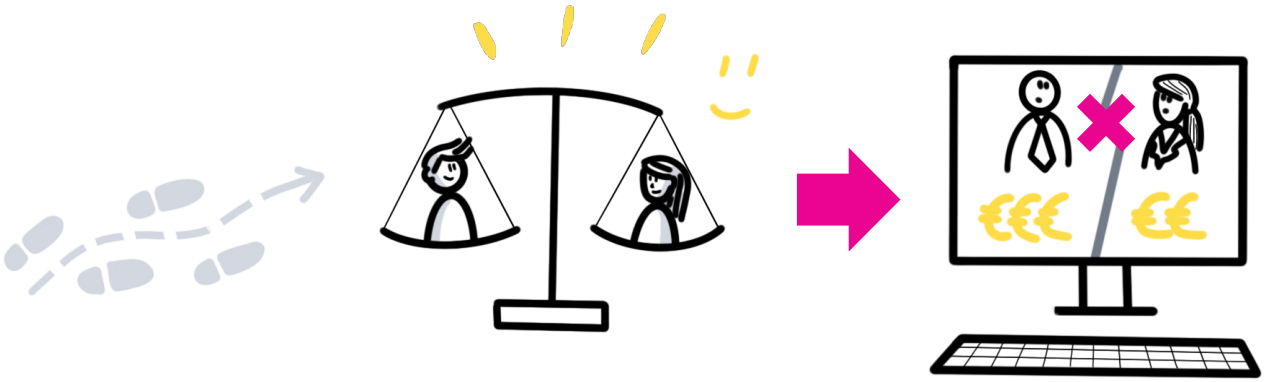
1.678,95 €

Article L. 3231-5 du code du travail

Variations définitives des indices des prix en juin 2022, chiffres publiés le 13 juillet 2022 par l'Insee

3 INDEX ÉGALITÉ (1/2)

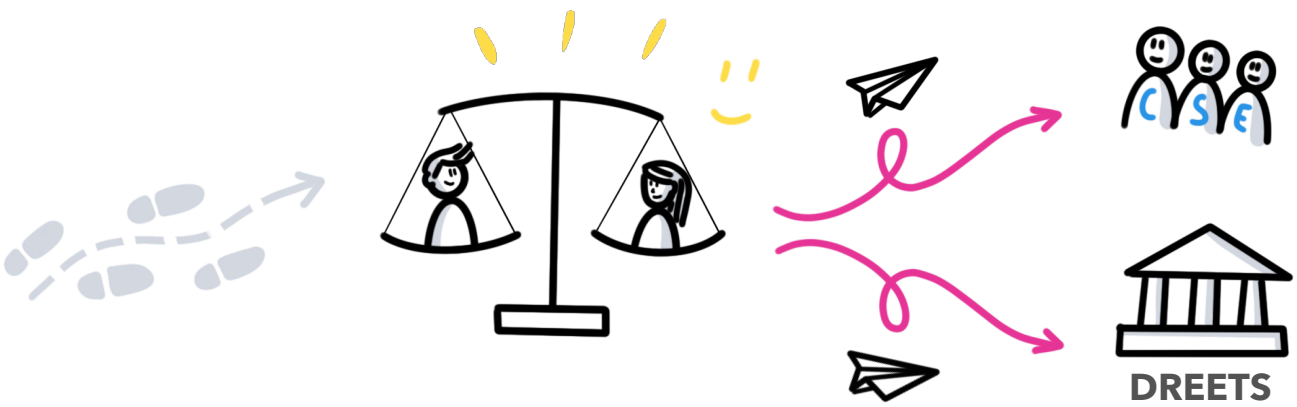
Au 1er septembre 2022, les entreprises devront avoir publié leurs **objectifs de progression** et **mesures de correction** en cas de score respectivement inférieur à 85 et 75 points à l'index égalité.



Ces objectifs et mesures doivent être **publiés sur le site internet de l'entreprise**, sur la même page où sont communiqués les scores obtenus à l'index égalité, ou en l'absence de site internet, par tout moyen aux salariés.

DÉCOUVREZ LA SUITE PAGE SUIVANTE

3 INDEX ÉGALITÉ (2/2)



Au 1er septembre 2022, **l'entreprise doit également avoir communiqué ces objectifs et mesures** ainsi que leurs modalités de publication **au CSE** *via* la BDESE **et à la DREETS** *via* le site www.index-egapro.travail.gouv.fr

Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 pour l'égalité économique et professionnelle, dite loi « Rixain »

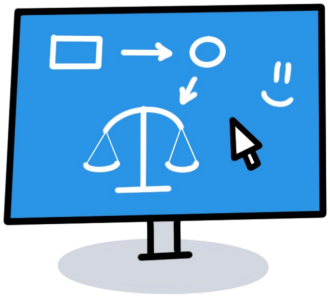
« Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions-réponses », ministère du Travail, mise à jour du 17 juin 2022.

DÉCOUVREZ LA SUITE PAGE SUIVANTE

CE QUIZZ EST MAINTENANT TERMINÉ !
MERCI DE L'AVOIR LU JUSQU'AU BOUT !

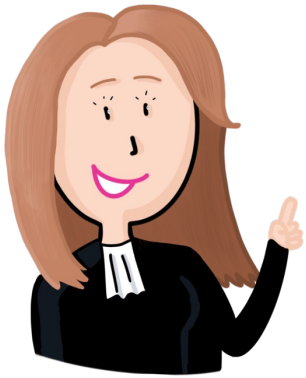
ET BONNES VACANCES À VOUS ☺

Et d'ici la rentrée, **retrouvez mes autres infographies** sur mon site internet :



www.voirin-avocat.fr

voirin avocat
droit social



Encore une question ?
Je vous accompagne dans vos démarches en Droit social !

Alexandra Voirin
Avocat au Barreau de Paris
28 Rue de Naples, 75008 PARIS
01 85 08 28 54
contact@voirin-avocat.fr

Illustrations par Laurent Létang - Les Joyeux Gribouilleurs

Tous droits réservés – Reproduction interdite