

DROIT DU TRAVAIL

TEXTES SOCIAUX

- **Lanceurs d'alerte – publication du décret d'application**

Le décret fixe le contenu de la procédure de recueil des alertes internes, obligatoires dans les entreprises de 50 salariés et plus et est applicable depuis le 5 octobre 2022.

Décret – 3 octobre 2022

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368>

- **Frais de transport - Forfait mobilité durable**

Le forfait « mobilités durables » est un dispositif permettant à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement domicile/lieu de travail de ses salariés effectués notamment à vélo ou en covoiturage (en tant que conducteur ou passager) avec une exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite d'un plafond.

La loi de finances rectificative pour 2022 vient apporter des précisions, notamment concernant les points suivants :

- Pour les années 2022 et 2023, le plafond d'exonération du forfait « mobilités durables » est relevé de 500 euros par an à 700 euros par an ((900 euros en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte).
- En cas de cumul entre un forfait mobilités durables et un abonnement à un service public de transport en commun ou de location de vélos, le plafond global d'exonération fiscale et sociale est désormais de 800€ par an (augmentation pérenne).
- Pour les années 2022 et 2023, en cas de cumul entre un forfait « mobilités durables » et une prime de transport, le plafond d'exonération fiscale est relevé à 700€ par an (900€ en outre-mer), dont 400€ maximum par an (600€ en outre-mer) au titre des frais de carburant.
- Pour les années 2022 et 2023, la prime de transport est étendue à tous les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et se cumule avec l'abonnement aux transports publics.
- Pour les années 2022 et 2023, est exonérée fiscalement et socialement la prise en charge facultative par l'employeur du coût des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos, dans la limite de 25% du prix des titres d'abonnements.

Loi 2022-1157 de finances rectificative art. 2 et 3
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046113517>

- **Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale – Foire aux questions du Ministère du travail**

Publiée le 13 septembre dernier sur le site internet du Ministère, cette FAQ regroupe 23 questions apportant des précisions sur les points suivants :

- Les entreprises concernées et les bénéficiaires du dispositif ;
- L'épargne salariale concernée par la mesure ;
- La demande du salarié ;
- Les modalités du déblocage ;
- Le régime social et fiscal applicable.

Pour rappel, l'employeur doit informer ses salariés de la possibilité de débloquer exceptionnellement leur épargne salariale avant le 17 octobre 2022.

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/interressement-et-participation-le-deblocage-exceptionnel-des-sommes-investies>

- **Entretien professionnel – Visio conférence**

Le Ministère du travail a mis à jour ses « questions-réponses » sur l'entretien professionnel et précisé que celui-ci pouvait être réalisé sous forme de visio-conférence, à condition qu'il respecte les conditions du Code du travail (notamment la rédaction et la remise d'un document au salarié).

Questions-réponses Ministère du travail – 30 septembre 2022
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-entretien-professionnel.pdf>

- **Prime de partage de la valeur**

Une instruction « questions-réponses » a été publiée sur le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale précisant les modalités d'application des exonérations de la prime de partage de la valeur.

Instruction BOSS - 10 octobre 2022
<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html>

- **Forfait jours – Heures travaillées le dimanche**

Cette affaire concerne un salarié soumis à une convention de forfait en jours (dont il ne conteste pas la validité). Ce salarié a été amené à travailler certains dimanches, et n'ayant pas pu bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire, demande à être réglé au titre des heures supplémentaires pour les heures travaillées le dimanche, en plus de son forfait.

Pour rappel, une convention de forfait en jours est incompatible avec tout décompte horaire de la durée du travail. Mais les salariés restent soumis au repos hebdomadaire, octroyé généralement le dimanche.

En l'espèce, le salarié argue du fait que les heures effectuées en violation du repos hebdomadaire échappent aux règles du forfait en jours et sont des heures supplémentaires qui doivent être rémunérées comme telles.

Ses prétentions sont rejetées par la Cour de cassation. Selon elle, le non-respect par l'employeur du repos d'un salarié soumis à une convention de forfait en jours ne peut pas conduire à considérer que les heures effectuées le dimanche sont des heures supplémentaires échappant aux règles du forfait.

Cass. Soc., 21 septembre 2022, n° 21-14106

- **Rupture conventionnelle – signature antidatée - nullité**

Le fait d'antidater une rupture conventionnelle pour en accélérer le processus entraîne la nullité de celle-ci en cas de contentieux, fondée sur le vice du consentement du salarié résultant de l'impossibilité d'exercer son droit de rétractation.

CA Aix-en-Provence 17 juin 2022, n°18/20412

- **Licenciement économique – difficultés économiques – baisse du chiffre d'affaires**

La Cour de cassation précise le rôle du juge dans l'appréciation des indicateurs économiques invoqués par l'employeur pour justifier un licenciement fondé sur des difficultés économiques.

Dans cette affaire, la Cour d'appel avait constaté que la baisse du chiffre d'affaires n'était pas établie par l'employeur. Elle en avait déduit que celui-ci ne rapportait par la preuve de la réalité des difficultés économiques alléguées et avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation pour laquelle : « *si la réalité de l'indicateur économique relatif à la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes au cours de la période de référence précédant le licenciement n'est pas établie, 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.* »

Le licenciement peut donc être obtenu, même en l'absence de preuve de la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, si l'employeur démontre l'existence d'au moins un des autres indicateurs économiques énumérés par le Code du travail (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.

Cass. Soc. 21 septembre 2022 n° 20-18.511, Sté Viessmann industrie France c/L

- **Règlement intérieur – action en annulation- droit d'action du syndicat**

Selon le Code du travail, le règlement intérieur ne peut être mis en place qu'après avoir été soumis pour avis au CSE.

Un syndicat, peut-il se substituer aux institutions représentatives du personnel pour saisir les juges sur le fondement du non-respect des procédures de consultation ? La Cour de cassation répond par l'affirmative en reconnaissant ce droit d'action au syndicat.

Cependant, le syndicat ne peut demander que la suspension du règlement intérieur. En effet, la condition de consultation des institutions représentatives n'est pas une condition de validité du règlement. Il ne peut donc pas en demander l'annulation ou l'inopposabilité.

Cass. Soc. 21 septembre 2022 n° 21-10.718

- **Consultation « orientations stratégiques » - consultation ponctuelle du CSE – articulation**

La Cour de cassation se prononce sur la question de l'articulation entre consultation sur un projet de réorganisation et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

En l'espèce, un organisme de gestion d'un établissement d'enseignement avait fait part au CSE d'un projet de fermeture d'un lycée professionnel accompagné de la résiliation du contrat d'association avec le ministère de l'agriculture. Saisi par le CSE, alors que la réunion de consultation du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise devait s'ouvrir, la Cour d'Appel avait prononcé la suspension de la consultation ponctuelle jusqu'à ce que la consultation sur les orientations stratégiques soit terminée.

La Cour de cassation décide 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 ».

La notice explicative de l'arrêt rendu par la Cour de cassation précise, s'agissant de la consultation sur les orientations stratégiques que :« par son objet et par sa temporalité, cette consultation a été définie indépendamment des consultations ponctuelles. Elle offre un cadre à une discussion prospective sur l'avenir général de l'entreprise, distincte des consultations ponctuelles du comité social et économique relatives à un projet déterminé de l'employeur ayant des répercussions sur l'emploi, notamment en matière de restructurations ».

Selon la notice, la solution de l'arrêt est applicable à toutes les consultations ponctuelles.

Cass. Soc. 21 septembre 2022 n° 20-23.660