

## DROIT DU TRAVAIL

### TEXTES SOCIAUX

- **Augmentation du SMIC**

A partir du 1<sup>er</sup> août 2022, le SMIC horaire brut passe de 10,85€ à 11,07€ soit un montant mensuel brut de 1.678,95€ sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046113517>

- **Loi du 16 août 2022 - Développement de l'intéressement**

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 met en place de nouvelles dispositions ayant pour objectif d'encourager le développement de l'intéressement, notamment :

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais mettre en place un intéressement collectif par **décision unilatérale** si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche agréé. Cette disposition concerne les entreprises :

- n'ayant pas de délégué syndical et de comité social et économique (CSE). L'entreprise devra informer les salariés par tout moyen de la mise en place de cet intéressement collectif ;
- n'ayant pas réussi à conclure un accord d'intéressement après des négociations engagées avec le CSE ou les délégués syndicaux. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord devra être établi et le CSE devra être consulté sur le projet d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt devant l'autorité administrative.

La **durée** maximale de l'accord d'intéressement peut être désormais être de **5 ans** (contre 3 ans auparavant). Cet accord peut être renouvelé plusieurs fois par tacite reconduction.

Concernant la répartition de l'intéressement, les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont désormais aussi assimilées à des périodes de présence.

Concernant la procédure de contrôle et de rédaction des accords d'intéressement déposés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- Les accords ne feront plus l'objet d'un contrôle de forme par la DDETS.
- Le contrôle de fond par l'Urssaf ne pourra excéder un délai de trois mois après le dépôt des accords (un décret à paraître prochainement précisera le délai exact).
- Une procédure dématérialisée de rédaction d'accord d'intéressement sera créée afin de permettre la vérification préalable de leur conformité légale.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2022/8/16/ECOX2217989L/jo/texte>

- **Loi du 16 août 2022 – épargne salariale - nouveau cas de déblocage exceptionnel**

La loi du 16 août 2022 instaure à titre temporaire un nouveau cas de déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement, pour financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services.

Cette demande peut être faite depuis le 18 août 2022, et avant le 31 décembre 2022.

L'employeur doit obligatoirement informer ses salariés de ce nouveau cas de déblocage dans les 2 mois de la promulgation de la Loi, donc entre le 17 août et le 17 octobre 2022.

- **Loi du 21 mars 2022 – lanceurs d'alerte – règlement intérieur**

La loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte prévoit pour les employeurs l'obligation au 1<sup>er</sup> septembre 2022 de rappeler l'existence du dispositif de protection dans le règlement intérieur.

Une mise à jour est donc à prévoir pour le 1<sup>er</sup> septembre.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388745>

## JURISPRUDENCE

- **Exécution du contrat - harcèlement moral– méthodes managériales**

L'affaire concerne un salarié licencié pour faute grave en raison de ses méthodes managériales constitutives de harcèlement moral à l'encontre d'une de ses collègues.

Mais les juges du fond ont relevé que :

-Les méthodes managériales de ce dernier envers sa collègue n'étaient ni inconnues, ni réprochées par sa hiérarchie avec laquelle il avait régulièrement partagé ses constats relatifs à l'insuffisance de sa collègue et avait conduit en lien étroit avec elle un processus de changement et de réorganisation au sein de la direction dont il avait la charge.

-Le salarié avait agi en concertation avec son supérieur hiérarchique et le directeur des ressources humaines et que l'employeur avait d'ailleurs pris fait et cause pour lui en défendant les décisions prises en réponse aux doléances de l'époux de la salariée qui se plaignait de harcèlement.

La Cour de cassation valide le raisonnement des juges du fond et juge que : « *le comportement du salarié, qui était le résultat d'une **position managériale partagée et encouragée** par l'ensemble de ses supérieurs hiérarchiques, ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise, et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a décidé que ces faits ne constituaient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.* »

Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 20-22.857, F-D

- **Rupture du contrat - Ordre des licenciements – prise en compte du contrat d’insertion revenu minimum d’activité**

Un salarié est embauché en contrat d’insertion revenu minimum d’activité. Licencié pour motif économique, il conteste cette mesure du fait de l’absence de prise en compte de sa situation spécifique dans le cadre de la définition des critères d’ordre.

Pour mémoire, l’employeur qui met en œuvre un licenciement individuel pour motif économique doit prendre en compte notamment le critère tenant à la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, comme celle des personnes âgées ou handicapées (art. L. 1233-5 C. Trav.).

La Cour de cassation accueille la demande du salarié et énonce que le contrat d’insertion revenu minimum d’activité a pour objet de faciliter l’insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d’accès à l’emploi. Cette situation constitue l’un des critères à prendre en compte pour fixer l’ordre des licenciements.

*Cass. Soc., 12 juillet 2022, n° 20-23.651, F-B*

- **Exécution du contrat – vie personnelle – faute grave**

Cet arrêt illustre la notion de manquement relevant ou non de la vie personnelle du salarié, pouvant faire l’objet d’une sanction.

Dans cette affaire, la Cour d’appel, qui a relevé que l’intéressé, dans le cadre de l’exécution de son contrat de travail, s’était trouvé en **relation avec une salariée d’une entreprise cliente** et avait eu connaissance de ses coordonnées téléphoniques professionnelles dont il avait fait un **usage abusif** en lui adressant des messages à caractère obscène, a pu en déduire que les propos à caractère sexuel à l’égard de cette salariée, avec laquelle il était en contact exclusivement en raison de son travail, ne relevaient pas de sa **vie personnelle**. Ayant ainsi relevé ce comportement injurieux à l’égard d’une salariée d’un partenaire commercial, la Cour d’appel (...) en a déduit qu’il rendait impossible la poursuite du contrat de travail et justifiait le licenciement pour faute grave.

*Cass. Soc., 12 juillet 2022, n° 21-14.777, F-D*