

SOMMAIRE

JURISPRUDENCE

1. Absence prolongée pour maladie : la désorganisation d'un seul service ne justifie pas le licenciement – page 1
2. Enquête mise en œuvre par l'employeur suite aux faits dénoncés par un salarié envers son supérieur hiérarchique – page 1

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

1. Publication de la loi finances rectificative pour 2022 et la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat – page 2
2. Actualisation du règlement intérieur – page 5

PBA LEGAL NEWSLETTER

SOCIAL

Société d'avocats | 8, Place Vendôme | 75001 Paris | www.pba.legal
Contact : Jean-François Tréton | jftréton@pba.legal

N°7

JURISPRUDENCE

1°) Absence prolongée pour maladie : la désorganisation d'un seul service ne justifie pas le licenciement (Cass. Soc. 6 juillet 2022, n° 2110.261)

Depuis un arrêt rendu le 16 juillet 1998 (pourvoi n° 97-43.484), la Cour de cassation admet la validité du licenciement d'un salarié en arrêt maladie motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

Encore faut-il cependant que les perturbations engendrées par les absences prolongées ou répétées du salarié concernent **l'entreprise tout entière** et non le seul service auquel il est affecté (Cass. Soc. 1^{er} février 2017, n° 15-17.101).

C'est ce que vient de confirmer la Cour de cassation dans un arrêt du 6 juillet 2022, en censurant la décision de la Cour d'appel qui avait jugé le licenciement d'un salarié fondé alors que sa lettre de licenciement invoquait la désorganisation du service auquel il appartenait et non de l'entreprise.

En conséquence, la désorganisation de l'entreprise doit nécessairement être visée dans la lettre de licenciement et être, bien entendu, caractérisée en fait.

2°) Enquête mise en œuvre par l'employeur suite aux faits dénoncés par un salarié envers son supérieur hiérarchique (Cass. soc. 6 juillet 2022, n° 21-13631).

Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour faire cesser une situation de souffrance morale dénoncée par un salarié. En parallèle, il doit également veiller à ne pas agir avec précipitation à l'égard du salarié mis en cause, sauf à voir sa responsabilité engagée notamment pour violation de son obligation de sécurité vis-à-vis de celui-ci.

Dans cette affaire, une salariée avait dénoncé le mode de management de sa supérieure hiérarchique, caractérisant selon elle, des faits de harcèlement moral à son encontre. L'employeur avait alors demandé au supérieur direct de la salariée accusée de harcèlement de mener une enquête sur les faits dénoncés, bien qu'il soit connu de tous qu'il entretenait lui-même des relations tendues avec la salariée mise en cause.

En outre, les membres du CODIR avaient été rapidement informés de la proposition faite à la salariée mise en cause d'une mutation disciplinaire, ce avant même le déclenchement de la procédure disciplinaire elle-même.

Face au retentissement psychologique de sa mise en cause, la salariée accusée de harcèlement s'était mise en arrêt maladie, avant d'être déclarée inapte

à son poste puis finalement licenciée pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel avait jugé ce licenciement sans cause réelle et sérieuse aux motifs, notamment, que l'employeur avait agi avec précipitation, brutalement et sans ménagement à l'égard de la salariée mise en cause qui disposait d'une ancienneté importante au sein de l'entreprise et n'avait aucun antécédent disciplinaire.

La Cour d'appel en avait déduit que cette mise à l'écart brutale de la salariée, dans des circonstances humiliantes, en contradiction avec son ancienneté dans l'entreprise, et le retentissement immédiat qui s'en était suivi emportant une dégradation de l'état de santé de la salariée, constituait un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, à l'origine de son inaptitude.

Le licenciement pour inaptitude a dès lors été jugé sans cause réelle et sérieuse par les juges du fond, solution approuvée par la Cour de cassation qui a rejeté le pourvoi formé par l'employeur.

Cet arrêt rappelle que si l'employeur, compte tenu de l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu, doit réagir aux faits de harcèlement dénoncés par un salarié, il doit aussi, au titre de cette même obligation, le faire avec mesure et prudence à l'égard du salarié mis en cause.

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

1°) Publication de la loi de finances rectificative pour 2022 et de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (Lois n°2022-1157 et n°2022-1158 du 16 août 2022)

Adoptées par le Parlement au début du mois d'août 2022, la loi de finances rectificative (ci-après « LFR ») pour 2022 et la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ont été validées par le Conseil constitutionnel puis publiées au Journal Officiel du 17 août 2022.

Ces deux lois comportent de nombreuses dispositions intéressantes tant les employeurs que les salariés et destinées à préserver le pouvoir d'achat de ces derniers durant la période de crise actuelle.

1.1°) Principales mesures sociales de la loi de finances rectificative pour 2022

a) Relèvement anticipé du plafond d'exonération de la participation patronale au financement des titres-restaurant

L'article 1 I de la LFR prévoit une revalorisation de la limite d'exonération sociale et fiscale de la participation patronale aux titres-restaurant. Ce plafond d'exonération maximum est porté à **5,92€ pour les titres émis du 1^{er} septembre au 31 décembre 2022**, au lieu de 5,69€.

b) Revalorisation des plafonds de frais professionnels

L'article 1 II de la LFR prévoit pour sa part une revalorisation des plafonds de frais professionnels versés aux salariés au titre des dépenses supplémentaires de nourriture en cas de déplacement ou de travail dans des conditions particulières.

Si la date d'entrée en vigueur de cette revalorisation est fixée au 1^{er} septembre, elle dépend d'un arrêté qui n'a pas encore été publié.

c) Prime transport

L'article 2 de la LFR comporte des dispositions relatives à la prime transport, à savoir pour les années 2022 et 2023 :

- augmentation du plafond annuel d'exonération de la prise en charge des frais de carburant et frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène à hauteur de 700 € (dont 400 € au plus pour les frais de carburant). Pour la Guadeloupe, la Martinique, Mayotte et la Réunion, les seuils sont respectivement de 900 € pour le plafond global et 600 € pour le plafond propre aux frais de carburant ;
- assouplissement important des conditions pour bénéficier de la prime transport prévue à l'article L. 3261-3 du Code du travail. Ainsi, la prime concerne tous les déplacements domicile/lieu de travail et non plus uniquement les hypothèses où les salariés ne peuvent pas prendre les transports en commun ;

- cumul autorisé de la prime transport et de la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50% du prix des frais de transports publics ;
- relèvement du plafond d'exonération de cotisations sociales de la prise en charge du coût de l'abonnement aux transports publics des salariés à 75% du coût de cet abonnement.

d) Augmentation du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires

L'article 4 de la LFR relève le **plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu** au titre des heures supplémentaires et complémentaires qui est porté de 5 000 € à **7 500 €**. Ce plafond s'applique aux rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du **1^{er} janvier 2022**.

e) Monétisation de jours de repos conventionnels ou de RTT en accord avec l'employeur

L'article 5 de la LFR prévoit la possibilité pour les salariés, par dérogation aux dispositions conventionnelles applicables au sein de l'entreprise, de renoncer, **à leur demande et en accord avec leur employeur**, à tout ou partie de leurs journées (ou demi-journées) de repos conventionnels ou de RTT acquis postérieurement au 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025, en contrepartie d'une majoration salariale.

Sont précisément visés comme éligibles à ce dispositif :

- les jours de repos conventionnels acquis en application d'un dispositif d'organisation du temps du travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les JRTT acquis en application d'une convention ou d'un accord collectif de réduction du temps de travail conclu préalablement à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et maintenu en vigueur par cette loi.

Le dispositif ne vise pas les jours de repos des forfaits jours.

La loi n'indiquant pas de nombre maximum de jours « monétisables », un salarié paraît autorisé à

renoncer à la totalité de ses jours de repos conventionnels ou de RTT.

Si l'employeur accède à la demande de monétisation du salarié, les journées ou demi-journées travaillées seront rémunérées avec « une **majoration de salaire** au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise », soit 25% en l'absence d'accord collectif.

Il est également précisé que ces jours monétisés ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les sommes issues de cette monétisation seront soumises au même régime fiscal et social que les heures supplémentaires.

1.2°) Mesures sociales de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

a) Prime de partage de la valeur

L'article 1 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat instaure la prime de partage de la valeur, qui remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « prime Macron », instaurée en 2019.

Cette prime, qui ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, peut être mise en place :

- par **voie d'accord** d'entreprise ou de groupe conclu selon les mêmes modalités que celles prévues pour les accords d'intéressement visées à l'article L.3312-5 du Code du travail ;
- ou par une **décision unilatérale** de l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel, si elles existent.

Son montant est laissé à la discrétion de l'employeur et peut différer selon les bénéficiaires en fonction de critères liés à la rémunération, au niveau de classification, à l'ancienneté dans l'entreprise et à la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou à la durée prévue au contrat de travail.

Dans l'hypothèse où une entreprise attribue cette prime à ses salariés et qu'elle a recours à l'intérim, elle doit en informer « sans délai » l'entreprise de

travail temporaire qui doit à son tour en informer son CSE lorsqu'il existe et verser aux salariés mis à disposition la prime dans les conditions et les modalités en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice.

Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre.

Cette prime bénéficie d'exonérations de cotisations sociales **dans la limite de 3 000 €**. Cette limite est portée à **6 000 €** pour :

- les entreprises tenues de mettre en place la participation et qui sont dotées d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou qui concluent un accord d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime ;
- les entreprises non tenues de mettre en place la participation qui sont dotées d'un tel accord ou d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou qui concluent un accord de participation ou d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

En matière **d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS** :

- pour les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 : exonération totale pour les salariés bénéficiaires ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC ;
- pour les primes versées à compter du 1^{er} janvier 2024 : assujettissement en totalité.

Le **forfait social** est quant à lui applicable dans les conditions prévues pour l'intéressement soit seulement pour les entreprises d'au moins 250 salariés, sur la part des sommes versées non soumise à cotisations sociales mais soumise à CSG/ CRDS.

- b) Déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés.

L'article 2 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit l'introduction d'un mécanisme de déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires effectuées à compter du **1^{er} octobre 2022** pour les entreprises de 20 à 249 salariés, dont le montant sera fixé par décret.

Une déduction forfaitaire est également prévue par ce texte au titre des jours de repos auxquels renonce un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

- c) Diverses mesures relatives à l'intéressement

L'article 4 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit plusieurs mesures en faveur du développement de l'intéressement :

- possibilité de conclure un accord d'intéressement pour une durée allant jusqu'à **cinq ans** (au lieu de trois ans auparavant) ;
- possibilité, si l'accord le prévoit, de **plusieurs** (et non un seul) **renouvellements tacites** pour une durée égale à la durée initiale de l'accord ;
- extension du régime de la mise en place unilatérale de l'accord d'intéressement **par décision unilatérale aux entreprises de moins de 50 salariés** (et plus seulement de moins de 11), non couvertes par un accord de branche agréé :
 - o lorsqu'elles sont dépourvues d'instances représentatives du personnel et de délégué syndical ;
 - o ou, lorsque ces entreprises sont pourvues de telles instances (CSE et/ou DS), en cas d'échec de la négociation d'un accord d'intéressement.

Ces dispositions sont immédiatement applicables.

Enfin, la loi prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2023, la création d'une **procédure de rédaction dématérialisée** des accords et décisions unilatérales d'intéressement, permettant de vérifier sa conformité aux dispositions légales.

d) Déblocage anticipé exceptionnel de l'épargne salariale jusqu'au 31 décembre 2022

Selon **l'article 5** de la loi, les droits au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ainsi que les sommes attribuées au titre de l'intéressement et **affectés à un plan d'épargne salariale antérieurement au 1^{er} janvier 2022** peuvent être débloqués, sur demande du salarié, pour leur valeur au jour du déblocage, afin de financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services.

Certaines exclusions ou conditions sont toutefois posées par le texte au regard du type de plan d'épargne ou du type d'affectation des sommes dans le cadre du plan.

Le déblocage doit être réalisé en une seule fois, dans la limite de 10 000 euros nets de prélèvements sociaux, la somme versée bénéficiant des exonérations sociales et fiscales applicables à l'intéressement et à la participation affectés à un plan d'épargne salariale.

La demande du salarié peut être présentée jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard et le salarié doit tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justifiant l'usage des sommes débloquées.

L'employeur doit informer les salariés de cette faculté de déblocage exceptionnel dans les 2 mois qui suivent la promulgation de la loi soit jusqu'au **16 octobre 2022 au plus tard**.

e) Utilisation élargie des titres-restaurants jusqu'à fin 2023

En application de **l'article 6** de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, depuis le 18 août 2022 et jusqu'au 23 décembre 2023, les titres-restaurants peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit directement consommable ou non.

La valeur des titres reste toutefois inchangée.

2°) Actualisation du règlement intérieur au titre de la loi la visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (loi n°2022-401 du 21 mars 2022)

En application des dispositions issues de la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, le règlement intérieur doit, **à compter du 1^{er} septembre 2022**, rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (article L. 1321-2 modifié du Code du travail).

Une mise à jour du règlement intérieur s'impose en conséquence.