



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

JUILLET - AOÛT 2022

EDITO



La loi « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat », a été promulguée le 16 août dernier. Elle comporte une vingtaine d'articles axés sur la « protection du niveau de vie des Français », « la protection du consommateur » et « la souveraineté énergétique ». Dans notre « Une », nous vous proposons un décryptage des aspects sociaux du texte.

Dans cette newsletter de l'été, vous retrouverez également les dernières actualités jurisprudentielles et législatives.

Bonne lecture et bonne rentrée !

L'équipe Droit social d'Advant Altana

À LA UNE

LA LOI PORTANT MESURES D'URGENCE POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT A ÉTÉ ADOPTÉE



La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022) a été définitivement promulguée le 16 août 2022 après avoir été en grande partie validée par décision du Conseil constitutionnel du 12 août 2022 (Décision n° 2022-843 DC du 12 août 2022). Le texte pérennise le système de « prime exceptionnelle » avec la création d'une « prime de partage de valeur », assouplit les mesures relatives à l'épargne salariale et instaure une déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés.

1. Pérennisation du système de « prime exceptionnelle » avec la « prime de partage de valeur »

L'une des mesures phare de cette loi est la pérennisation du système de « prime exceptionnelle » (dite « prime PEPA » ou « prime Macron ») par l'intermédiaire d'une nouvelle prime intitulée « **prime de partage de la valeur** » :

• Salariés éligibles

L'ensemble des salariés (intérimaires et mis à disposition) liés par un contrat de travail à la date (i) soit de versement de la prime, (ii) soit de dépôt de l'accord collectif ou de signature de la décision unilatérale instituant la prime de partage de la valeur.

• Montant

Le montant de cette prime **est plafonné à 3.000 €** par année civile et par bénéficiaire. Cette limite est portée à 6.000 € (i) en présence d'un accord d'intéressement et/ou, (ii) dans les entreprises de moins de 50 salariés, de participation.

Le montant de cette prime peut être modulé en fonction de certains critères limitativement énumérés par la loi :

- rémunération ;
- niveau de classification ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- durée de travail contractuelle, au titre de la période de présence du salarié dans l'entreprise.

● Versement

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

La loi rappelle par ailleurs que cette prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération qui sont versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les exonérations (cf. ci-dessous) sont applicables à la prime de partage de la valeur versée à compter du 1^{er} juillet 2022.

● Mise en place

La prime de partage de la valeur doit être mise en place :

- par accord d'entreprise ou de groupe selon les modalités d'adoption des accords d'intéressement ;
- par décision unilatérale (après consultation préalable du CSE).

● Exonérations

Les avantages fiscaux et sociaux de la prime de partage de la valeur diffèrent en fonction de la date de versement de la prime :

Les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 sont exonérées de :

- **toutes cotisations sociales salariales et patronales** quel que soit le niveau de rémunération du salarié ;
- **CSG/CRDS** pour les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic au cours des 12 mois précédant le versement ;
- **impôt sur le revenu** pour les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic au cours des 12 mois précédant le versement ;
- **forfait social** par assimilation des sommes versées à l'intéressement dans les entreprises d'au moins 250 salariés pour les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic au cours des 12 mois précédant le versement.

En cas de cumul avec la prime dite « PEPA » (loi de finance rectificative du 19 juillet 2021), le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6.000 €.

Les primes versées à partir du 1er janvier 2024 sont uniquement exonérées de toutes cotisations sociales salariales et patronales, ce quel que soit le niveau de rémunération du salarié et la date de versement. Les primes sont donc soumises à CSG/CRDS, impôts sur le revenu et forfait social le cas échéant.

2. Assouplissement des mesures relatives à l'épargne salariale

La loi prévoit une possibilité exceptionnelle de déblocage anticipé de l'épargne salariale et simplifie la mise en œuvre de l'intéressement à plusieurs titres :

● Possibilité de déblocage anticipé de l'épargne salariale

Un déblocage exceptionnel des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement, affectées à un plan d'épargne salariale (PEE) avant le 1^{er} janvier 2022, est possible jusqu'à la fin de l'année 2022.

Le bénéficiaire peut demander le déblocage de tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes placées, en une seule fois, sans pouvoir excéder un plafond global de 10 000 euros, net de prélèvements sociaux.

● Allongement de la durée maximale des dispositifs d'intéressement

Désormais, un accord d'intéressement peut être conclu pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, contre 1 à 3 ans auparavant. Il en est de même pour les dispositifs mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

● Plusieurs possibilités de renouvellement tacite

Le renouvellement tacite de l'accord d'intéressement pour une durée égale à la durée initiale de l'accord peut désormais intervenir plusieurs fois, alors qu'auparavant, il ne pouvait intervenir qu'une seule fois.

● Elargissement de la mise en place du dispositif par décision unilatérale aux entreprises de moins de 50 salariés

La mise en place unilatérale de l'intéressement pour une durée de 1 à 5 ans est désormais ouverte aux entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche d'intéressement agréé, sous les conditions suivantes :

- si l'entreprise est dépourvue de délégués syndicaux et de Comité social et économique (CSE), l'employeur devra informer son personnel par tout moyen du régime mis en place ;
- si l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou un Comité social et économique, mais qu'aucun accord n'est intervenu à la suite des négociations, un procès-verbal de désaccord devra être établi, consignant en leur dernier état les propositions respectives des parties. Le CSE devra être consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'administration.

3. Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés

La loi relative à la protection du pouvoir d'achat met en place un dispositif de déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins 20 salariés et de moins de 250 salariés.

● Heures supplémentaires concernées

La déduction s'applique au titre des heures supplémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2022 et mentionnées à l'article L 241-17, I-1° à 3° du Code de la Sécurité sociale (notamment : heures supplémentaires « classiques », heures supplémentaires incluses dans une convention de forfait, ou effectuées dans le cadre d'un aménagement du temps de travail).

La déduction forfaitaire a également vocation à s'appliquer aux jours de repos auxquels renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année au-delà de 218 jours.

● Conditions à respecter

Le bénéfice de la déduction forfaitaire est soumis au respect de plusieurs conditions parmi lesquelles l'employeur devra notamment respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du tra-

vail et mettre à la disposition des agents de contrôle des Urssaf un document en vue du contrôle de l'application du dispositif.

● Montant de la déduction forfaitaire

Le montant de la déduction forfaitaire de cotisations patronales doit être fixé par un décret à venir.

S'agissant des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait en jours sur l'année au-delà de 218 jours, il s'élèvera à 7 fois ce montant pour chaque jour de repos auquel le salarié renoncera.

La déduction sera imputée sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement pour chaque salarié concerné au titre des majorations salariales liées aux heures supplémentaires versées. La déduction interviendra au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire et ne pourra pas dépasser ce montant.



LE COIN DU PRATICIEN

FOCUS SUR LA DIRECTIVE RELATIVE À DES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES DANS L'UNION EUROPÉENNE

Publiée au journal officiel de l'Union Européenne le 11 juillet 2019, les dispositions de la Directive 2019/1152 « relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne » sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2022.

Cette directive vient remplacer celle du 14 octobre 1991 « relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail ».

A l'instar de la précédente, les dispositions de cette nouvelle direc-

tive visent à ce que les travailleurs disposent d'informations sur leurs conditions de travail en amont de leur prise de poste. Depuis le 1er août 2022, les informations à transmettre au candidat lors de son recrutement sont élargies (1) et les modalités de communication précisées (2).

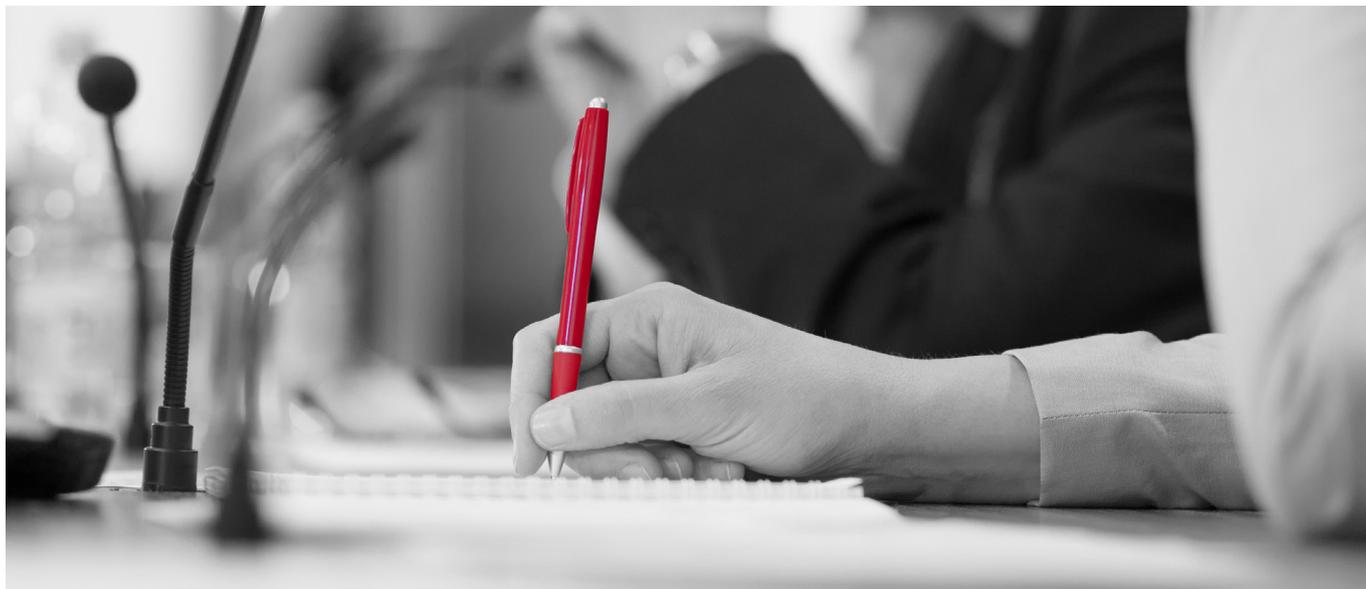
1. Elargissement des informations à transmettre au salarié lors de son recrutement

La directive de 1991 a prévu la communication d'éléments essentiels de la relation de travail tels

que l'identité des parties, le lieu de travail, le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi, la date du début du contrat, la durée du congé payé, la durée des délais de préavis, la rémunération et la mention des conventions collectives ainsi que des accords collectifs.

La nouvelle directive ajoute à cette liste un certain nombre d'informations supplémentaires ainsi que, pour certaines, leur contenu.

Sont désormais également concernées les informations relevant des domaines suivants (article 4) :



- la durée du travail. Les informations à fournir diffèrent selon que la durée du travail est prévisible ou non. Si la durée du travail est prévisible, il s'agira de la durée du travail quotidienne ou hebdomadaire normale mais également les modalités sur les heures supplémentaires et leur rémunération. Si la durée du travail est imprévisible, il s'agira de notamment de l'information sur les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; du délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche ; du délai d'annulation de cette tâche, etc. ;

- en cas de travail temporaire, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;

- la période d'essai (durée et conditions) ;

- le droit à la formation octroyé par l'employeur ;

- la procédure complète en cas de rupture de la relation contractuelle. Sur ce point, la Directive précise que cette information comprend les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais

de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis.

- l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale fournie par l'employeur (incluant la couverture par les régimes complémentaires).

2. Nouvelles modalités liées à la communication des informations

La Directive précise que le support de transmission de ces informations est sur papier. Si l'employeur peut communiquer ces informations sous forme électronique, ce n'est qu'à condition que (i) le salarié puisse y avoir accès, (ii) que ses informations puissent pouvoir être enregistrées et imprimées. Dans ce cas, également, l'employeur devra converser un justificatif de la transmission et de la réception (article 3).

A noter que, en droit français, la majeure partie de ces informations sont d'ores et déjà mentionnées dans certains documents comme le contrat de travail ou dans le bulletin de paie.

La Directive précise également le

délai de transmission en fonction des informations communiquées (article 5) :

- au plus tard dans les sept jours calendaires à compter du premier jour de travail pour les informations suivantes : identité des parties, lieu de travail, titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi, date du début du contrat, rémunération, durée du travail, contrat de travail temporaire, période d'essai ;

- au plus tard dans le premier mois à compter du premier jour effectif de travail pour les autres informations.

En outre, toute modification d'un des éléments d'information fournis au travailleur devra également lui être communiquée dans les délais les plus brefs et, au plus tard, à la date à laquelle celle-ci prendra effet.

La directive prévoyait un délai de trois ans pour que les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à ses dispositions. La législation française étant pour l'essentiel conforme à celles-ci, aucune loi de transposition n'a été prise.

JURISPRUDENCES



Le respect de l'obligation individuelle de reclassement n'est pas un élément que l'autorité administrative peut prendre en compte pour apprécier le caractère suffisant du PSE au stade d'une demande d'homologation du document unilatéral (**CE, 20 juin 2022, n° 437767**).

En cas d'aménagement important des conditions de travail décidé au niveau de l'entreprise, le CSE d'établissement (CSEE) n'est consulté que sur les mesures d'adaptation relevant de la compétence du chef d'établissement et qui sont spécifiques à cet établissement. Ainsi, la consultation du CSE central sur le déploiement d'un plan national de reprise d'activité post-confinement est suffisante (**Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.935**).

Le dispositif dérogatoire mis en place dans le cadre de la crise

sanitaire, qui permettait aux employeurs d'imposer des jours de repos aux salariés, n'était pas circonscrit à la seule situation de difficultés économiques de l'entreprise, mais trouvait plus largement à s'appliquer dès lors que la crise sanitaire avait un retentissement sur le fonctionnement de l'entreprise (**Cass. soc., 6 juill. 2022, n° 21-15.189**).

La recherche de reclassement d'un salarié protégé inapte doit inclure les éventuels postes occupés par des intérimaires à condition toutefois qu'ils correspondent à des postes disponibles dans l'entreprise (**CE, 19 juill. 2022, n° 438076**).

Les délais réglementaires attribués par le Code du travail au CSE pour rendre son avis dans le cadre d'une procédure d'information-consultation, ne sont applicables qu'en

l'absence d'accord fixant un autre délai ou une autre échéance. Aussi, le choix ultérieur du CSE de recourir à un expert ne permet pas d'écarter l'échéance convenue au profit du délai réglementaire de deux mois prévu en cas d'expertise (**Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.077**).

En cas de licenciement d'un salarié à raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié. Il appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties (**Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437**).



EN BREF

- **Arrêté du 29 juillet 2022** relatif au relèvement du salaire minimum de croissance
- **Décret n° 2022-1037** du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant
- **Décret n° 2022-1072** du 29 juillet 2022 portant modification du

taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

- **Loi n° 2022-1089** du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19

- **Loi n° 2022-1158** du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (1)

- **Loi n° 2022-1157** du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022

6/6

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

www.advant-altana.com

