

JUILLET
2022



acd
■ ■ ■ AVOCATS

ACD NEWS SOCIALES

AU SOMMAIRE

Projet de loi pouvoir
d'achat

Revalorisation du SMIC

Enquête et harcèlement

Bonus-malus sur la
contribution d'assurance
chômage

Licenciement nul

Aides exceptionnelles
alternance

Licenciement et arrêt
maladie

Le Saviez Vous ?

Bonnes vacances !

Projet de loi Pouvoir d'Achat

Le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat laisse la part belle aux employeurs pour améliorer le sort de leurs salariés.

▪ **L'employeur pourrait toujours :**

- verser la prime à **une partie de son personnel seulement, par exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération serait supérieure à un plafond déterminé par l'accord ou la DUE instituant la prime ;**
- **fixer librement son montant qui pourrait donc être inférieur aux montants maxima exonérés** (à savoir 3 000 € ou 6 000 € voir ci-après) ou supérieur à ces montants ;
- **appliquer des critères de modulation de la prime** : ces critères de modulation resteraient les mêmes (rémunération, niveau de classification, durée de présence effective pendant l'année écoulée, durée de travail prévue au contrat de travail).

En revanche, comme pour la PEPA, il n'est pas possible de moduler arbitrairement en fonction des salariés. Les députés ont introduit un nouveau critère permettant de moduler le montant de la prime entre les salariés : l'ancienneté dans l'entreprise.

▪ **Les modalités de mise en place resteraient les mêmes :**

- par accord collectif,
- ou par décision unilatérale. Un amendement déposé par les députés rendrait, dans ce cas, la consultation du CSE obligatoire et préalable à la prise de la décision unilatérale.

▪ **Un fractionnement serait possible :**

Le versement de la prime pourrait ainsi être « réalisé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile, sous réserve qu'elle ne soit pas versée sur une base mensuelle ».

▪ **Les plafonds d'exonération seraient triplés et les conditions liées au plafond majoré plus circonscrites**

Concrètement, la prime serait exonérée de cotisations sociales et, temporairement, de CSG/CRDS et d'Impôt sur le revenu, à hauteur de 3000 € par bénéficiaire et par année civile, porté à 6000 € par bénéficiaire et par année civile notamment si l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement au moment du versement de la prime ou conclut un accord d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

- **Le régime social et fiscal :**

PPV versée jusqu'au 31 décembre 2023 : exonérée de cotisations sociales et de charges patronales.

PPV versée à compter du 1^{er} janvier 2024 : serait intégralement soumise à la CSG et CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Elle serait en revanche exonérée de cotisations sociales et de charges patronales.

Nancy
165, bd d'Haussonville
54000 Nancy
Barreau de Nancy
03 83 27 21 35

Paris
55, Bd de Sébastopol
75001 PARIS
Barreau de Paris
01 42 67 79 78

Epinal
7, Rue Roland Thiery
88000 EPINAL
Barreau d'Epinal
03 29 81 89 89

Metz
4, Place St Nicolas
57000 METZ
Barreau de Metz
03 87 74 24 54

Thionville
5, Place Simone Veil
57100 THIONVILLE
Barreau de Thionville
03 87 74 24 54

Contacts : Frédéric BLAISE (f.blaise@acd.fr) et Alice MARCHAL (a.marchal@acd.fr)

Revalorisation du SMIC

Le SMIC est à nouveau revalorisé.

A compter du 1er août 2022, le taux horaire brut du SMIC sera fixé à hauteur de **11,07 €**.

Soit pour un temps complet, 1 678,95 € par mois.

Enquête menée dans le cadre d'un harcèlement

La Cour de cassation rappelle que le rapport d'enquête interne est un **mode de preuve valable et licite** pour autant que l'employeur n'a pas mené d'investigations illicites.

Dès lors, le juge doit apprécier la valeur probante du rapport d'enquête au regard des autres éléments de preuve produit par les parties, sans pouvoir l'écartier des débats au motif que l'ensemble des témoins n'auraient pas été auditionnés ou que les représentants du personnel n'auraient pas été associés à l'enquête.

Cass. soc., 29 juin 2022, n°21-11.437

En cas de dénonciation de faits de harcèlement moral ou sexuel, pensez à vous référer aux dispositions de votre règlement intérieur sur le sujet.

Bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage

La définition des taux est encadrée par un arrêté du 26 juin 2022.

Il est prévu que les taux de séparation par entreprise, les taux de séparation médians par secteur et les taux de contribution majorés ou minorés par entreprise seront établis chaque année par l'ACOSS pour le compte de l'UNEDIC.

Les organismes chargés du recouvrement des contributions d'assurance chômage seront chargés de notifier à chaque entreprise concernée par le bonus-malus son taux de séparation et le taux de contribution moduler qu'elle devra appliquer.

Pour la première période d'application du système de bonus-malus qui doit s'ouvrir le 1er septembre 2022, les taux seront communiqués aux entreprises par voie dématérialisée au plus tard au 15 septembre 2022.

Licenciement nul

Le licenciement fondé sur l'exercice de la liberté d'expression est nul, peu important qu'il repose également sur d'autres motifs considérés comme justifiés par le juge.

Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-16.060

Aides exceptionnelles à l'embauche

Les aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants sont prolongées et aménagées par décret du 29 juin 2022.

Sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2022 :

- La dérogation temporaire au montant de l'aide unique versée aux employeurs d'apprentis,
- Et l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation.

Dès lors, tout contrat en alternance conclu jusqu'au 31 décembre 2022 visant une certification ne dépassant pas le niveau master ou bac+5 ouvrira droit à une aide de **5000 €** maximum si l'alternant a moins de 18 ans et **8000 €** maximum s'il est majeur.

Un autre décret du 29 juin aménage l'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée pour l'ouvrir aux employeurs qui embauchent des salariés en contrat de professionnalisation suite à une formation réalisée en vie d'un recrutement dans le cadre d'une POEI ou d'une AFPR.

Licenciement et arrêt maladie

L'employeur ne peut pas procéder au licenciement du salarié en raison de ses absences prolongées pour maladie si ces dernières provoquent uniquement la désorganisation du seul service auquel le salarié est affecté.

Rappelons en effet que dans ce cas, l'employeur doit apporter la preuve que les absences répétées ou prolongées **perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitent le remplacement définitif du salarié.**

La réalité et le sérieux du motif de licenciement s'apprécient au jour où la décision de rompre le contrat de travail est prise par l'employeur.

En pratique, licencier pour ce motif est toujours risqué. En effet, si le juge considère que la société ne remplit pas les conditions posées par la jurisprudence, le licenciement ne sera pas sans cause réelle et sérieuse, mais nul. Et dans ce cas, l'indemnisation minimum est de 6 mois de salaire.

Cass. soc, 6 juill. 2022, n°21-10.261

Le saviez-vous ?

Licenciement : l'employeur n'est pas tenu d'indiquer dans la lettre de licenciement les modalités et délais dans lesquels le salarié peut demander la précision des motifs de licenciement. La Cour de cassation considère en effet que **aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié** de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés.

Cass. soc., 29 juin 2022, n°20-22.220