

Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER



## Lettre d'information



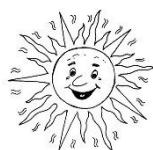
N°195 – Juillet 2022

### Sommaire :

- ▶ Alternants p. 2
- ▶ Projet de loi pouvoir d'achat p. 4
- ▶ Nouvelles obligations à la rentrée p. 6
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 8
- ▶ Les Formations du Cabinet p. 10

*Le cabinet sera fermé du 1<sup>er</sup> au 19 août 2022*

*Bel été à tous*



## ALTERNANTS : PROLONGATION DES AIDES

**Décrets n°2022-957 et n°2022-958 du 29 juin 2022 (Journal officiel du 30 juin 2022)**

Ces deux décrets prolongent l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants et adaptent l'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation.

### **1) Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ou de salariés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation**

L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ou de jeunes de moins de 30 ans en contrat professionnalisation mise en place pour les contrats conclus à compter du 1er juillet 2020, devait prendre fin le 30 juin 2022.

Elle est finalement prolongée jusqu'au **31 décembre 2022**.

Les conditions d'éligibilité de l'aide et les modalités de son versement restent inchangées.

Pour rappel, son montant s'élève à **5 000 euros maximum** pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans et à **8 000 euros maximum** pour un majeur.

### **2) Prolongation de la majoration du montant de l'aide unique à l'apprentissage**

L'aide unique à l'apprentissage est réservée **aux entreprises de moins de 250 salariés**. Elle est attribuée au titre des contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

En principe, son montant est limité à 4 125 euros pour la première année d'exécution du contrat. Mais pour les contrats conclus entre le 1er mars 2021 et le 30 juin 2022, le montant de l'aide versée au titre de la première année d'apprentissage avait été

aligné sur celui de l'aide exceptionnelle. Elle était ainsi portée à **5 000 euros** si l'apprenti était mineur et à **8 000 euros s'il était majeur**.

Ce montant majoré de l'aide unique à l'apprentissage attribué pour la première année d'exécution du contrat continuera d'être versé pour tout contrat d'apprentissage conclu jusqu'au **31 décembre 2022**.

### 3) Adaptation de l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation de chômeurs de longue durée

Les entreprises qui embauchent en contrat de professionnalisation, jusqu'au 31 décembre 2022, des chômeurs de longue durée **âgés d'au moins 30 ans** de bénéficier d'une prime de **8 000 euros** versée par Pôle emploi (sous conditions).

Cette condition d'âge qui devait prendre fin au 30 juin 2022 est prolongée **jusqu'au 31 décembre 2022**.

Par ailleurs, pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er juillet et le 31 décembre 2022, le bénéfice de l'aide à l'embauche "chômeurs de longue durée" **est élargi aux recrutements réalisés à l'issue d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)** ou d'une action de formation préalable au recrutement (AFPR) financée en tout ou partie par Pôle emploi.

## PROJET DE LOI SUR LE POUVOIR D'ACHAT

Le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été présenté en Conseil des Ministres le 7 juillet. **Il est susceptible d'être largement modifié.**

### 1) Pérennisation de la prime pouvoir d'achat

Le gouvernement propose de pérenniser la prime pouvoir d'achat, rebaptisée **prime de partage de valeur**.

Les bénéficiaires ainsi que les critères d'attribution et de modulation de la prime ne seraient pas modifiés.

En revanche, les **plafonds d'exonération seraient triplés**. La prime serait exonérée de cotisations sociales à hauteur de :

la prime ou conclut un accord d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime ;

- **3 000 euros** par bénéficiaire et par année civile ;

☞ l'entreprise est dotée d'un accord de participation alors qu'elle n'est pas soumise à cette obligation ;

- **6 000 euros** par bénéficiaire et par année civile si l'entreprise se trouve dans l'une des situations suivantes :

☞ l'employeur est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général et habilitée à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt ;

☞ l'entreprise est soumise à l'obligation de mettre en place un accord de participation : l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement à la date de versement de

☞ l'employeur est un ESAT.

La prime serait exonérée de cotisations sociales (y compris lorsque le salarié a une rémunération supérieure à 3 fois la valeur annuelle du smic) mais **fiscalisée et soumise à CSG/CRDS dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024**.

De plus, la prime serait assujettie au **forfait social** dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

### 2) Mesures intéressant l'épargne salariale

Le projet de loi prévoit plusieurs mesures relatives à l'intéressement :

- La durée maximale de l'accord d'intéressement serait allongée à **5 ans** (au lieu de 3 actuellement) ;

une entreprise de moins de 50 salariés pourrait mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale sous certaines conditions ;

- En l'absence d'accord d'intéressement de branche agréé,

- Une **procédure dématérialisée de rédaction** de l'accord d'intéressement serait mise en place afin de permettre de sécuriser les exonérations dès le dépôt de l'accord ;
- Les **délais du contrôle de légalité** applicable à tout dispositif d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE) seraient **raccourcis** d'un mois. Le contrôle de forme opéré par le DDETS (direction régionale du travail) serait en effet supprimé. Ne resterait plus que le contrôle de fond opéré par les Urssaf ne pouvant excéder **3 mois** pour les accords de participation et les plans d'épargne salariale, ou **5 mois** pour les accords d'intéressement.

## NOUVELLES OBLIGATIONS A LA RENTREE

| Obligations concernées  | Contenu de l'obligation  | Date de mise en œuvre   |
|---|--|---|
| Bonus-malus sur les cotisations patronales chômage                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Application d'un bonus-malus sur la contribution chômage pour les employeurs d'au moins 11 salariés relevant de certains secteurs d'activités.</li> <li>• En 2022, application aux périodes d'emploi entre le 1<sup>er</sup> septembre 2022 et le 31 août 2023.</li> <li>• Notification du taux modulé applicable à l'entreprise adressée en juillet 2022 par l'Urssaf</li> </ul> | 1 <sup>er</sup> septembre 2022  |
| Règlement intérieur : clause sur le lanceur d'alerte              | Insertion d'une clause précisant l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.  | 1 <sup>er</sup> septembre 2022  |
| Protection renforcée des lanceurs d'alerte.<br>Attente de décrets | Application des nouvelles règles de protection du lanceur d'alerte.  | 1 <sup>er</sup> septembre 2022  |
| Index femmes hommes.  | Publication des objectifs de progression pour les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur au seuil de 85 points.  | 1 <sup>er</sup> septembre 2022 pour la publication des écarts de représentation de l'année 2021 |

|  |  |                                |
|--|--|--------------------------------|
| Passeport de prévention<br>Attente de décret   | Obligation de remettre au salarié un document recensant les attestations et diplômes obtenus par des formations suivies en santé et sécurité au travail. | 1 <sup>er</sup> octobre 2022   |
| Traitement social des contributions des employeurs au financement de la prévoyance complémentaire et de la retraite supplémentaire | Opposabilité des règles fixées dans le BOSS  | 1 <sup>er</sup> septembre 2022 |
| Calcul de l'effectif de l'entreprise déterminant les seuils déclenchant des obligations en droit de la sécurité sociale            | Opposabilité des modalités de calcul fixées dans le BOSS.  | 1 <sup>er</sup> août 2022      |

## QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

### ► Inaptitude : en cas de dispense de reclassement, le CSE n'a pas à être consulté

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes afin de contester le bienfondé du licenciement pour inaptitude au motif que les représentants du personnel n'avaient pas été consultés sur les possibilités de reclassement.

La Cour d'appel lui a donné raison en considérant que l'obligation de consultation s'imposait malgré la mention au sein de l'avis du médecin du travail « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement ».

L'entreprise quant à elle argumentait que lorsque le médecin du travail précise expressément dans l'avis d'inaptitude que l'état du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur, qui est alors dispensé légalement de toute recherche de reclassement, n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel pour recueillir leur avis sur un reclassement qu'il n'est pas tenu d'effectuer.

La Cour de cassation a donné raison à l'entreprise et a donc annulé la décision de la Cour d'appel. La Cour de cassation a considéré que lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter le comité social et économique.

NB : L'absence de consultation du CSE ne vaut que **si l'entreprise n'appartient pas à un Groupe**. En effet, en l'absence de précisions à ce jour par la Cour de cassation, en cas de dispense de reclassement, il faut néanmoins effectuer une recherche au sein du Groupe et consulter le CSE sur les possibilités de reclassement.

### Cassation sociale n°20-22500 du 8 juin 2022

### ► Licenciement : l'entreprise n'a pas l'obligation d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés.

Dans le cadre de la contestation du bienfondé de son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, un salarié soutenait que l'entreprise aurait dû mentionner au sein de la lettre de licenciement, la possibilité de formuler une demande de précision des motifs du licenciement.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont considéré que l'entreprise n'était pas soumise à cette obligation, celle-ci n'étant pas prévue par les dispositions légales.

L'entreprise n'a donc pas à en faire mention au sein de la lettre de licenciement ni d'une quelconque autre manière.

### Cassation sociale n°20-22220 du 29 juin 2022



► **Elections : une candidature déposée au-delà de la date limite fixée par l'entreprise est recevable, sauf nécessités d'organisation du vote**

Dans le cadre de l'organisation des élections du CSE, une entreprise avait refusé une candidature au motif que celle-ci était tardive (transmise le jour de l'élection). L'entreprise mettait en avant le fait qu'elle devait préparer les bulletins en amont et organiser le vote tout en respectant les gestes barrières.

Le Tribunal, saisi par un syndicat, a annulé les élections.

L'annulation des élections a également été approuvée par la Cour de cassation, au motif que dans la mesure où aucune

disposition légale ne fixe de délai à respecter entre le dépôt des candidatures et la date du scrutin, l'employeur, en l'absence d'accord préélectoral prévoyant une date limite de dépôt des candidatures, ne peut refuser une candidature déposée après la date qu'il a lui-même fixée qu'en justifiant sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote.

Les juges ont estimé que les nécessités d'organisation du scrutin ne justifiaient pas le refus de la candidature.

**Cassation sociale n° 21-11691 du 15 juin 2022**



## PROGRAMME FORMATIONS

### 2<sup>ème</sup> semestre 2022

#### I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 3<sup>ème</sup> trimestre, la formation portera sur :

- Les frais professionnels et les avantages en nature : le **jeudi 15 septembre** ou le **jeudi 22 septembre**

#### II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **27 septembre** de 9h à 12h 30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

#### III – LES ATELIERS PRATIQUES

**Une demi-journée par trimestre** pour répondre aux questions pratiques sur quatre sujets quotidiens de l'entreprise :

- L'inaptitude du salarié : le **4 octobre**

#### IV – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

**Une journée** pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2022 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **11 octobre** ou le **20 octobre**



## NOUVEAUTE 2022

### LA PAUSE WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée par visio - conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise : 4<sup>ème</sup> réunion le **13 octobre de 8h30 à 10h30**.

#### La formation professionnelle