

- > **Le Smic horaire brut est porté à 11,07 €** au 1^{er} août 2022
- > **Validée par le Conseil constitutionnel**, la loi sanitaire est publiée au *Journal officiel*
- > **Projet de loi Pouvoir d'achat**: le Sénat apporte des retouches à la prime de partage de la valeur
- > **Épargne salariale, heures supplémentaires...**: les autres apports du Sénat sur le projet de loi Pouvoir d'achat

le dossier jurisprudence thème p. 1-4

- > **Licenciement pour** faute grave

RÉMUNÉRATION

Le Smic horaire brut est porté à 11,07 € au 1^{er} août 2022

À compter du 1^{er} août 2022, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est fixé à 11,07 € brut par heure et le minimum garanti à 3,94 €. C'est ce que prévoit un arrêté du 29 juillet 2022. Le Smic mensuel brut passe ainsi de 1 645,58 € à 1 678,95 €.

Après avoir progressé de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021, de 0,9 % au 1^{er} janvier 2022 et de 2,65 % au 1^{er} mai 2022, le Smic est une nouvelle fois revalorisé afin de suivre l'inflation. Par le jeu des dispositions légales (*C. trav.*, art. L. 3231-5 et L. 3423-1), son montant est en effet revalorisé de 2,01 % au 1^{er} août par un arrêté du 29 juillet, ce qui cor-

respond à la hausse de l'indice de référence des prix à la consommation pour les ménages les plus modestes entre mars et juin 2022. Le gouvernement n'a pas apporté de coup de pouce supplémentaire au mécanisme prévu par la loi.

Le Smic mensuel au 1^{er} août 2022 atteint 1 678,95 €

Le montant horaire du Smic brut passe de 10,85 € au 1^{er} mai 2022 à 11,07 € au 1^{er} août 2022 en métropole, dans les départements d'outre-mer (sauf Mayotte) et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.

Le **Smic mensuel brut**, calculé sur la base de 151,6666 heures (35 heures × 52/12), s'établit, quant à lui, à **1 678,95 €** à compter du mois d'août (contre 1 645,58 € entre le 1^{er} mai et le 31 juillet 2022). En

net, le Smic s'établit à 8,76 € de l'heure (contre 8,58 € auparavant) et à **1 329,06 € par mois** (au lieu de 1 302,64 €). Sur un an, d'août 2021 (10,25 € brut/heure) à août 2022, le Smic a ainsi augmenté de 8 %, soit 124 € brut par mois ou 98 € net. À Mayotte, le montant du Smic horaire brut passe de 8,19 € à **8,35 €** au 1^{er} août et son montant mensuel de à 1 242,15 € à 1 266,42 €.

Quant au **minimum garanti** (MG), il est fixé à **3,94 €** au 1^{er} août 2022, contre 3,86 € au 1^{er} mai. Ce minimum est notamment utilisé pour l'évaluation des avantages en nature dans certains cas (nourriture, logement). ■

A. 29 juill. 2022, NOR: MTRT220967A, JO 30 juill.

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Validée par le Conseil constitutionnel, la loi sanitaire est publiée au *Journal officiel*

Après avoir été examinée par le Conseil constitutionnel, la loi mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 a été publiée au *Journal officiel* du 31 juillet. Marquant le retour au droit commun, celle-ci abroge formellement, à compter

du 1^{er} août, la partie du Code de la santé publique relative à l'état d'urgence sanitaire, ainsi que le régime de gestion de la crise sanitaire. Est toutefois maintenue la possibilité d'exiger un test négatif des voyageurs en cas d'apparition d'un variant «susceptible de constituer

une menace sanitaire grave». Par ailleurs, elle ouvre une voie vers une potentielle réintégration des soignants non-vaccinés.

Définitivement adoptée par le Parlement le 26 juillet dernier (*v. l'actualité* n° 18601 du 28 juill. 2022), la loi entérinant la fin

du régime de gestion de la sortie de crise sanitaire mis en place en mai 2021, tout comme le régime de l'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, a été publiée au *Journal officiel* du 31 juillet. Les mesures d'exception ne sont donc plus applicables depuis le 1^{er} août 2022. Les dispositions correspondantes figurant notamment dans le Code de la santé publique sont en effet abrogées à compter de cette date. Le texte instaure toutefois un mécanisme de **protection sanitaire aux frontières** qui pourra être activé par décret en cas d'apparition d'un nouveau variant, mécanisme déclaré conforme par le Conseil constitutionnel le 30 juillet. La loi évoque également la possibilité d'une **réintégration des soignants non vaccinés**, même si l'obligation vaccinale reste, pour l'heure, encore exigée de ces derniers.

En cas de nouveau variant, un test négatif sera exigé aux frontières...

Comme le permet la loi, « en cas d'apparition et de circulation d'un **nouveau variant** de la Covid-19 susceptible de constituer une **menace sanitaire grave** », l'exécutif pourra imposer un certificat sanitaire de voyage, à savoir la production d'un examen de **dépistage virologique négatif**, après avis de « l'autorité scientifique compétente désignée par voie réglementaire ». Nécessairement pris « dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 », un tel **décret** visera alors les voyageurs, âgés d'au moins 12 ans, souhaitant se déplacer **vers le « territoire national », en provenance** de pays étrangers ou de l'une des collectivités d'outre-mer affectés par l'apparition et la circulation de ce variant.

Comme l'a précisé le **Conseil constitutionnel** dans sa décision du 30 juillet, les termes de « territoire national », désignent le **territoire hexagonal**, la **Corse** et les collectivités d'**outre-mer**. Cette disposition permet donc au Premier ministre de réglementer également les déplacements en provenance d'une collectivité d'outre-mer vers une autre de ces collectivités ou vers une autre partie du territoire national. Ce dispositif peut être **activé** seulement du **1^{er} août 2022 au 31 janvier 2023**, pour une durée maximale de deux mois. Si tel est le cas, il s'appliquera également aux personnels intervenant dans les services de transport concernés (avions notamment). Au-delà de deux mois, son application doit être autorisée par la loi.

... et en cas de saturation du système de santé en Outre-mer

Un dispositif similaire est également mis en place pour les **déplacements vers les outre-mer**, « en cas de **risque de saturation du système de santé** » sur place.

UN NOUVEAU DÉCRET EN REMPLACEMENT DU DÉCRET « MESURES GÉNÉRALES »

Dans le sillage de la loi sanitaire, un décret du 30 juillet « relatif aux mesures de veille et de sécurité sanitaire maintenues en matière de lutte contre la Covid-19 », se substitue en **l'abrogeant au décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021** prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire. Ce nouveau décret fixe les règles communes, « lorsqu'il y a lieu », relatives à l'**établissement** et au **contrôle** du résultat d'un examen de dépistage virologique négatif, du justificatif du statut vaccinal concernant la Covid-19 et du certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19. Ces **justificatifs** peuvent en effet être exigés pour l'application de mesures prises par des **États étrangers** pour l'**accès à leur territoire** ou à des lieux ou activités qui y ont leur siège. Ce décret régit également les justificatifs à présenter dans le cadre de la **vaccination obligatoire des soignants**, toujours en vigueur : hors les cas de contre-indication médicale à la vaccination, ces derniers doivent être en mesure de présenter un justificatif de statut vaccinal complet ou un certificat de rétablissement (validité de quatre mois), délivrés dans les conditions fixées par ce nouveau décret qui reprend les conditions précédemment posées par le décret du 1^{er} juin 2021 (*D. n° 2022-1097, 30 juill. 2022, JO 31 juill.*).

Comme l'a précisé le Conseil constitutionnel, « l'apparition et la circulation, sur le territoire métropolitain, d'un nouveau variant de la Covid-19 susceptible de constituer une menace sanitaire grave est nécessairement de nature à caractériser un tel risque ».

Du 1^{er} août 2022 au 31 janvier 2023, un décret pourra ainsi imposer aux personnes âgées d'au moins 12 ans souhaitant se déplacer à destination d'une de ces collectivités, ainsi qu'aux personnels intervenant dans les services de transport concernés, de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19.

La HAS peut décider de la réintégration des soignants non vaccinés

La loi du 30 juillet ouvre également la possibilité d'une réintégration des soignants non vaccinés, dont le contrat de travail est suspendu en application de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire (*v. le dossier pratique -Santé- n° 29/2022 du 11 févr. 2022*). Cette **réintégration s'imposera** ainsi à l'**exécutif**, en cas d'**avis** de la Haute autorité de santé (**HAS**) estimant que la situation sanitaire ou les connaissances médicales et scientifiques ne **justifient plus l'obligation vaccinale**. La HAS statue de sa **propre initiative** ou sur saisine du ministre de la Santé, du Comité de contrôle et de liaison Covid-19, ou de la commission permanente chargée des affaires sociales de l'Assemblée nationale ou du Sénat.

Rappelons toutefois que la réintégration effective des soignants non vaccinés n'est pas encore à l'ordre du jour, compte tenu d'un avis de la HAS du 22 juillet dernier, favorable au maintien de l'obligation de vaccination

contre la Covid-19 des personnels exerçant dans les établissements de santé et médico-sociaux. Un nouveau décret du 30 juillet fixe les justificatifs à présenter dans le cadre de cette obligation (*v. encadré*).

Prolongation des outils de suivi de l'épidémie

L'article 1^{er} de la loi du 30 juillet permet de continuer à collecter des données de santé sur les tests de dépistage (dispositif **SI-DEP**) jusqu'au 30 juin 2023 et prolonge jusqu'au 31 janvier 2023 le dispositif **Contact Covid**, qui assure le suivi et l'accompagnement des personnes infectées et de leurs cas contact (*v. D. n° 2022-1098, 30 juill. 2022, JO 31 juill.*). ■

L. n° 2022-1089, 30 juill. 2022, JO 31 juill. • Cons. const., 30 juill. 2022, n° 2022-840 DC, JO 31 juill.

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

// Matinée d'actualité

► La médiation en 2022

En présentiel ou connecté à distance en direct

Lamy vous propose de faire le point sur la médiation suite aux derniers textes applicables et d'appréhender toutes les étapes du processus, de son engagement au suivi. RDV le **mardi 20 septembre 2022**, en présentiel ou connecté à distance avec Bernard Gauriau, professeur à l'université d'Angers et Laurent Drugeon, médiateur, formateur, coach, avocat-conseil.

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences

Projet de loi Pouvoir d'achat: le Sénat apporte des retouches à la prime de partage de la valeur

Le Sénat a adopté, en première lecture, le 29 juillet, le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Les sénateurs ont abondamment amendé ce texte, en particulier le dispositif phare de la prime de partage de la valeur, renommée « prime de pouvoir d'achat ». Son entrée en vigueur a notamment été avancée au 1^{er} juillet pour couvrir le cas des entreprises ayant d'ores et déjà versé la prime par anticipation.

Les sénateurs ont adopté le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, en première lecture, le 29 juillet 2022. Ils l'ont profondément remanié par rapport à la version adoptée par les députés en première lecture le 21 juillet (*v. l'actualité n° 18598 du 25 juill. 2022*), à commencer par ses dispositions relatives à la « prime de partage de la valeur », rebaptisée « prime de pouvoir d'achat ». Le projet de loi doit désormais être examiné en commission mixte paritaire le 1^{er} août 2022, afin de tenter de trouver un compromis entre les deux chambres sur ce dispositif très attendu.

Les sénateurs ont également introduit de nouvelles mesures au sein du projet de loi, en matière d'heures supplémentaires et d'épargne salariale notamment (*v. l'article ci-après*).

Une entrée en vigueur avancée au 1^{er} juillet

Les sénateurs ont avancé d'un mois la date d'entrée en vigueur du futur dispositif de la prime de pouvoir d'achat, initialement fixée au 1^{er} août 2022. Le bénéfice du régime fiscal et social attaché au dispositif serait ainsi applicable aux primes de pouvoir d'achat versées à compter du 1^{er} juillet 2022 par les employeurs.

Il s'avère en effet que certaines entreprises ont versé la prime au cours du mois de juillet, dès les annonces du gouvernement, explique l'exposé des motifs de cet amendement.

Après 2023, une prime pérennisée dans les seules entreprises de 50 salariés ou moins

Alors que la version initiale du projet de loi prévoyait, dès 2022 et de façon

pérenne, que la prime de partage de la valeur serait exonérée de toutes cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (dans la limite des plafonds de 3 000 ou 6 000 €), quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sénateurs ont adopté, contre l'avis du gouvernement, un amendement limitant le bénéfice de la prime « désocialisée », au-delà du 31 décembre 2023, aux seules entreprises de 50 salariés et moins. « La pérennisation de la prime accroît le risque que celle-ci finisse par se substituer en tout ou partie à des augmentations de salaire ou au versement de l'intéressement », avait en effet alerté la rapporteure de la commission des affaires sociales Frédérique Puisseat (LR). L'objectif est ainsi d'éviter la « cannibalisation » de l'épargne salariale, comme le soulignait l'Institut Montaigne dans un rapport rendu en juillet (*v. l'actualité n° 18591 du 12 juill. 2022*).

Une limite au versement fractionné

« Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite de quatre versements au cours de l'année civile », dispose désormais l'article 1^{er} du projet de loi, dans sa version adoptée par les sénateurs. Auparavant, seul le versement mensuel était exclu par le projet de loi.

Par ailleurs, le Sénat a ajouté expressément au champ du rapport d'évaluation de la prime de pouvoir d'achat, que le gouvernement devrait remettre au Parlement avant le 31 décembre 2024 (et non plus avant le 30 juin), l'étude de « l'effet de substitution de la prime à d'autres éléments de rémunération, notamment à des augmentations de salaire ou à l'intéressement ».

Un possible « complément » de prime de pouvoir d'achat

L'employeur pourrait procéder, au cours de l'année civile, à « un versement complémentaire de prime au titre d'un nouvel accord ou d'une nouvelle décision unilatérale » qui aurait pour unique objet d'en fixer la date et le montant, ont ajouté les sénateurs. Ce versement complémentaire, nécessairement unique, devrait respecter les plafonds globaux de 3 000 € ou 6 000 € selon les situations. Cet amendement a été adopté malgré l'opposition d'Olivier Dussopt à une telle mesure, proclamant son attache-

LA SITUATION DES INTÉRIMAIRES CLARIFIÉE

En cas de versement d'une prime de pouvoir d'achat par une entreprise de travail temporaire (ETT), seuls les « salariés permanents » de celle-ci pourraient en bénéficier, précise expressément la nouvelle version du projet de loi, adoptée par les sénateurs. Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice bénéficieraient, le cas échéant, de la prime versée par cette dernière. Dans cette hypothèse, la prime serait soumise, concernant le forfait social, au taux de contribution applicable à l'entreprise utilisatrice.

ment au caractère annuel de la prime de pouvoir d'achat. ■

Projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, adopté par le Sénat en première lecture le 29 juill. 2022



CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

// Journée d'actualité

► Agir sur le pouvoir d'achat des salariés – Les leviers de l'entreprise

En présentiel ou connecté à distance en direct

Comment les entreprises vont-elles devoir s'emparer de la question du pouvoir d'achat des salariés ? Quels leviers actionner ? Quelles nouvelles obligations ? Nous vous donnons rendez-vous le **jeudi 22 septembre 2022**.

Avec les interventions de : Paul-Henri Antonmattei, Professeur à l'Université de Montpellier ; Pascale Baron, avocat associé (Rigaud Avocats) ; Xavier Pignaud, avocat associé (Rigaud Avocats) ; Meriem Selmani, Présidente de l'Observatoire de la protection sociale.

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99

Épargne salariale, heures supplémentaires... : les autres apports du Sénat sur le projet de loi Pouvoir d'achat

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale, création d'une réduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et plus, utilisation facilitée des titres-restaurants, etc. Plusieurs mesures nouvelles ont été introduites dans le projet de loi sur le pouvoir d'achat, à l'occasion de son adoption en première lecture par le Sénat le 29 juillet.

Outre des ajustements apportés au dispositif de la prime de partage de la valeur, renommée prime de pouvoir d'achat (*v. l'article ci-avant*), la nouvelle version du projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, adoptée en première lecture au Sénat le 29 juillet, s'est enrichie de nouvelles mesures en faveur des salariés et des employeurs. Tour d'horizon des principaux amendements adoptés par les sénateurs, étant précisé qu'un compromis entre les deux chambres devra désormais être trouvé en commission mixte paritaire, dont la réunion est prévue le 1^{er} août.

Nouveau régime social favorable pour les heures supplémentaires

Dans les **entreprises de 20 salariés et plus**, toute heure supplémentaire effectuée à compter du 1^{er} octobre 2022 ouvrirait droit à une **réduction de cotisations patronales**, ont décidé les sénateurs. Les plus petites entreprises bénéficient déjà d'une telle réduction (*CSS, art. L. 241-18*). Le nouveau dispositif s'appliquerait également aux jours de repos auxquels peuvent renoncer les salariés en forfait-jours (*C. trav., art. L. 3121-59*).

Il ne concernerait que la **majoration salariale** associée aux heures supplémentaires, « afin de concilier la nécessité d'alléger le surcoût des heures supplémentaires pour les employeurs et le respect de l'équilibre des finances publiques », ajoute l'exposé des motifs. Un **décret** en préciserait les modalités pratiques, dont notamment le **montant** de la réduction de cotisations.

Le gouvernement s'était montré défavorable à l'introduction de cette mesure, préférant travailler sur ce dispositif dans le cadre du projet de loi de finances rec-

tificatives (PLFR) pour 2022, qui prévoit déjà l'augmentation du plafond d'exonération fiscale des heures supplémentaire à 7500 € (*v. l'actualité n° 18601 du 28 juill. 2022*).

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale en 2022

Un amendement des sénateurs ouvre aux salariés la possibilité de débloquer leur épargne salariale avant l'expiration des délais de droit commun, le ministre du Travail Olivier Dussopt s'étant par ailleurs montré favorable à cette mesure lors de l'examen en séance publique. Ce déblocage exceptionnel, réalisé à la demande du salarié, serait possible **jusqu'au 31 décembre 2022**, en une seule fois, dans la limite d'un **plafond global de 10 000 €** net de prélèvements sociaux. Il concernerait l'intéressement ou la participation affectés sur un plan d'épargne salariale avant le 1^{er} janvier 2022 et devrait être réalisé pour « **financer l'achat** d'un ou plusieurs **biens** ou la fourniture d'une ou plusieurs **prestations de service** ». Les sommes débloquées bénéficieraient d'une **exonération** d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Le déblocage des **sommes placées en titres d'entreprise**, sur un fonds commun de placement d'entreprise ou dans une société d'investissement à capital variable serait conditionné à la conclusion d'un **accord collectif**. Par exception, l'épargne salariale affectée à un plan d'épargne retraite ne pourrait être débloquée. Il en irait de même des fonds investis dans les entreprises solidaires (*C. trav., art. L. 3332-17*).

L'employeur serait tenu d'informer ses salariés de cette faculté de déblocage « dans un délai de deux mois à compter de la promulgation » de la loi. En cas de déblocage, il en informerait l'administration fiscale et le salarié tiendrait à sa disposition « les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées » conformément à la loi.

Utilisation élargie des titres-restaurants jusqu'à fin 2023

Jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurants pourraient être utilisés pour acquitter, en tout ou en partie, le prix de « **tout produit alimentaire**, qu'il soit ou **non directement consommable** ». Selon l'exposé des motifs de

SUPPRESSION DU DISPOSITIF SUR LES MINIMA DE BRANCHE

Les sénateurs ont supprimé l'article 4 du projet de loi sur le pouvoir d'achat, visant les branches professionnelles dont les salaires minima sont inférieurs au Smic. Il permettait au ministère du Travail de procéder à une fusion avec une autre branche (*v. l'actualité n° 18582 du 29 juin 2022*). « Cette mesure ne répond pas efficacement à l'enjeu du pouvoir d'achat », a cependant considéré la rapporteure du texte auprès de la commission des affaires sociales. À la place, un amendement a été adopté en vue de **réduire** drastiquement les **délais de la procédure d'extension** des avenants salariaux de branche, lorsqu'au moins deux revalorisations du Smic sont intervenues au cours des 12 mois précédant leur conclusion (*C. trav., art. L. 2261-26*).

l'amendement adopté, cette mesure a notamment pour objet de permettre aux salariés d'acheter des produits alimentaires « auprès des entreprises assimilées tels que les détaillants et les supermarchés ». Elle viendrait ainsi compléter celles retenues par les députés en faveur des titres-restaurants dans le cadre du PLFR 2022 (*v. l'actualité n° 18601 du 28 juill. 2022*).

Intéressement : le congé paternité assimilé à une période de présence

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être « proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice » (*C. trav., art. L. 3314-5*). Un amendement adopté en commission des affaires sociales assimile le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une **durée de présence**, en complément des congés de maternité, d'adoption ou de deuil.

Par ailleurs, les sénateurs ont limité à quatre mois maximum la durée de la **procédure d'agrément des accords de branche** portant sur l'intéressement, la **participation**, et l'épargne salariale, alors qu'elle est actuellement fixée à six

mois (C. trav., art. L. 3345-4 et D. 3345-6). Ils n'ont en revanche apporté aucune modification notable au dispositif prévu pour favoriser la mise en place de l'intéressement au sein des entreprises de moins de 50 salariés (v. *L'actualité* n° 18582 du 29 juin 2022).

Clarification du calcul de la revalorisation des prestations sociales

Considérant que les modalités d'imputation de la revalorisation anticipée lors des prochaines revalorisations des prestations sociales dérogent à une disposition législative, les sénateurs ont adopté un amendement visant à les définir précisément dans le projet de loi. Ainsi, la formule de calcul est désormais précisée, et prévoit que le **coefficient applicable** lors de la **première revalorisation annuelle postérieure** au 1^{er} juillet 2022 du montant de la prestation, de l'allocation ou de l'aide individuelle, ou de l'élément intervenant dans son calcul ou dans l'ouverture du droit, serait égal au **quotient** entre le coefficient calculé en application de l'article L. 161-25 du Code de la sécurité sociale (coefficient de revalorisation habituel) et **1,04** (revalorisation exceptionnelle), sauf si le coefficient ainsi obtenu est inférieur à 1, auquel cas il serait porté à cette valeur.

Ajustement du dispositif d'exonération des indépendants

Les sénateurs ont apporté diverses modifications techniques au dispositif d'exonération de **cotisation sociale maladie** pour les travailleurs indépendants dont le revenu est équivalent ou inférieur au Smic.

Un amendement a ainsi été adopté visant à **exclure** les cotisations mala-

die-maternité des **professionnels libéraux** du champ d'application de l'**assiette minimale** de cotisation, qui serait contraire à l'intention initiale du gouvernement. En outre, la mesure de réduction des cotisations maladie-maternité des travailleurs indépendants s'appliquerait aux cotisations dues au titre des **périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2022**, et non au titre de l'année 2022 comme indiqué initialement. Il s'agit d'assurer la pérennité de la mesure, conformément à l'intention du gouvernement exprimée dans l'étude d'impact.

En outre, une modification a été introduite afin d'éviter que les dispositions prévues initialement ne conduisent à ce que le taux de cotisations aux indemnités journalières pour les **conjoints collaborateurs** dont le conjoint dégage des revenus supérieurs à 40 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) soit supérieur au taux minimal (0,5 % pour les artisans et commerçants contre 0,85 % actuellement et 0,3 % pour les professions libérales).

Les sénateurs ont aussi relevé la **marge de dépassement** entre le **taux** de cotisation maladie-maternité des **artisans et commerçants** et celui des **professionnels libéraux** pour la fraction inférieure à 5 fois le montant du PASS, pour la porter à une valeur comprise entre **0,5 et 0,7** (contre entre 0,3 et 0,7 dans la version adoptée par l'Assemblée nationale). Parallèlement, les sénateurs ont souhaité inscrire dans le projet de loi le principe selon lequel la même assiette minimale est applicable (40 % du PASS, soit 16 455 €) à la fois aux cotisations indemnités jour-

nières des professionnels libéraux et aux cotisations maladie-maternité et indemnités journalières des artisans et commerçants.

Enfin, le cadre de la réduction uniforme des taux de cotisation forfaitaires des micro-entrepreneurs a été précisé, afin que l'équivalence entre ces taux et le taux effectif applicable aux autres travailleurs indépendants soit appréciée à un niveau de revenu déterminé par décret, en l'occurrence au niveau du Smic. ■

Projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, adopté par le Sénat en première lecture le 29 juill. 2022

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

// Formation

► Gérez vos relations avec les délégués syndicaux et les membres du CSE (2 jours)

En présentiel ou connecté à distance en direct

Deux journées pour animer les réunions et faire face aux situations délicates, et renforcer la qualité des relations collectives par des méthodes et des outils de communication. Durant la formation, chaque participant définit ses engagements et son plan d'actions. RDV les **13-14 octobre** ou les **5-6 décembre**.

Pour plus d'informations : <https://www.wk-formation.fr/liaisons-sociales/formations/gerer-relations-avec-les-ds-et-dp>
Tél. : 09 69 32 35 99

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

Les planchers de l'allocation d'activité partielle sont revalorisés au 1^{er} août 2022. De même que le Smic (v. *page 1*), le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle est revalorisé au 1^{er} août 2022, en application d'un décret du 29 juillet. Dans les entreprises recourant à l'activité partielle classique et bénéficiant du taux de prise en charge de droit commun (soit une allocation d'activité partielle de 36 % de la rémunération brute antérieure), ce taux plancher est fixé à 7,88 € par heure chômeuse indemnisée, au lieu de 7,73 € jusqu'au 31 juillet. Dans les entreprises ayant mis en place l'activité partielle de longue durée (APLD) l'allocation correspond à 60 % de la rémunération brute antérieure et le plancher est passé de 8,59 € à 8,76 € par heure chômeuse indemnisée. Notons que ce plancher de 8,76 € par heure chômeuse a également vocation à s'appliquer aux indemnités d'activité partielle versées aux salariés depuis le 1^{er} août 2022 au titre de la rémunération mensuelle minimum (D. n° 2022-1072, 29 juill. 2022, JO 30 juill.).

► Conventions et accords

Salaires dans les cabinets médicaux. Un avis paru au *Journal officiel* du 21 juin 2022 a lancé la procédure d'extension de l'avenant n° 87 du 5 mai 2022 relatif aux salaires du personnel des cabinets médicaux. Il prévoit une augmentation de 3 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements au 1^{er} juillet 2022. L'avenant sera publié au BOCC n° 2022-23.

Rémunération

Augmentation du Smic : l'Unsa regrette l'absence de « coup de pouce » supplémentaire

« Aujourd'hui, 1^{er} août, le Smic augmente automatiquement de 2,01 % », rappelle l'Unsa dans un communiqué de presse (v. page 1). Mais « le compte n'y est pas ! », estime le syndicat, qui regrette l'absence de « coup de pouce » supplémentaire du gouvernement, qui aurait pourtant été « bienvenu pour des millions de salariés en France ». Pourtant, estime l'Unsa, « un des leviers du gouvernement pour agir sur les salaires, c'est le Smic ». Par ailleurs, en plus d'améliorer le pouvoir d'achat des « travailleurs modestes », une telle hausse « permettrait de répondre partiellement aux problèmes d'attractivité de nombreux emplois », met en avant le syndicat.

Emploi et chômage

Incendies en Gironde : les entreprises vont bénéficier de l'activité partielle de longue durée

L'État va « répondre présent » pour les entreprises endommagées par les récents incendies en Gironde, a annoncé le ministre du Travail Olivier Dussopt le 30 juillet sur Cnews. « Nous allons mettre en œuvre des dispositifs de crise », a-t-il promis. « Les entreprises endommagées, je pense par exemple aux campings, ou qui perdent beaucoup d'activité, vont pouvoir bénéficier de l'activité partielle de longue durée, cette forme spéciale d'activité que nous avons mise en place au moment du Covid », a-t-il détaillé. Il s'agit d'un dispositif « très protecteur », a-t-il expliqué. « Nous allons le faire même si toutes ces entreprises ne devaient pas être couvertes » par ce dispositif, a-t-il assuré, promettant que le gouvernement allait « travailler entreprise par entreprise pour leur proposer des accords très simples ». Source AFP

Assurance chômage : l'Unsa prévient qu'elle « s'opposera à toute nouvelle baisse de droits ! »

« Les récents propos du président de la République et du ministre du Travail laissent présager de nouvelles attaques contre les demandeurs d'emploi », a réagi l'Unsa dans un communiqué de presse du 29 juillet (v. l'actualité n° 18601 du 28 juill. 2022), prévenant qu'elle « s'opposera à toute nouvelle baisse de droits ! ». « Le gouvernement envisagerait, en effet, de moduler l'indemnisation chômage en fonction de

la conjoncture économique et/ou d'accroître la dégressivité des allocations », relève le syndicat. « Il y a des difficultés de recrutement et en même temps un taux de chômage élevé. Donc faisons craindre au demandeur d'emploi une situation financière plus pénible encore pour qu'il se dirige vers ces emplois non pourvus ! », traduit l'Unsa, qui estime qu'il s'agit-là d'une « vision simpliste de la situation ». Cependant, poursuit-elle, « les demandeurs d'emploi ne sont pas responsables des difficultés de recrutement », la Dares, « entre autres », ayant « montré que celles-ci ont comme causes majeures les problèmes d'attractivité des métiers et l'inadéquation des compétences ». Pour l'Unsa, les « solutions justes et efficaces » consistent en l'« augmentation des salaires », l'« amélioration des conditions de travail », le « bonus-malus sur les contrats courts étendu à toutes les entreprises » et la « formation professionnelle continue qui engage les employeurs ». L'Unsa indique enfin qu'elle s'opposera également « à la prolongation des règles d'indemnisation actuelles [...] au-delà du 1^{er} novembre 2022 » et rappelle qu'elle « porte toujours, avec d'autres organisations syndicales, un recours au fond au Conseil d'État contre une partie de cette réforme ».

Temps de travail

Rachat des RTT : « cheval de Troie d'une régression sociale », selon 16 personnalités, dont François Hommeril

Dans une tribune publiée le 30 juillet sur le site du *Journal du dimanche*, 16 personnalités, dont le président de la CFE-CGC François Hommeril et le secrétaire général CFDT Cadres Laurent Mahieu, ont qualifié la possibilité pour les entreprises de racheter aux salariés les jours de RTT, mesure adoptée le 26 à l'Assemblée nationale dans le cadre de l'examen du PLFR pour 2022 (v. l'actualité n° 18601 du 28 juill. 2022), de « cheval de Troie de la régression sociale ». Selon elles, cette mesure « porte un coup sans précédent aux 35 heures ». Elles fustigent une disposition qui « sert surtout à éviter de traiter le vrai sujet du pouvoir d'achat : les augmentations de salaires ». Ces personnalités, dont les écologistes Yannick Jadot et Éric Piolle y voient « un puissant levier pour l'employeur, lui permettant de refuser l'attribution de jours de repos en arguant du paiement de ceux-ci, face à un salarié tiraillé entre son besoin de repos et l'amélioration de son pouvoir d'achat ». Une « amélioration relative au demeurant, car propo-

ser de payer des RTT majorées à 10 % plutôt que des heures supplémentaires majorées à 25 %, c'est offrir de « travailler beaucoup plus pour gagner peu », écrivent-elles. Source AFP

Politique sociale

Risques sanitaires : un nouveau comité succède au Conseil scientifique

Un « comité de veille et d'anticipation des risques sanitaires », qui va succéder au Conseil scientifique et qui sera composé de 19 membres, est créé par un décret n°2022-1099 paru au *Journal officiel* du 31 juillet. Chargé d'une veille sur « les risques sanitaires liés aux agents infectieux atteignant l'homme et l'animal, aux polluants environnementaux et alimentaires, et au changement climatique », il devra notamment « émettre des recommandations lorsqu'une projection fait apparaître un risque sanitaire ». Il aura aussi la mission d'« émettre des recommandations sur les mesures envisagées par les autorités publiques afin de lutter contre une crise sanitaire » et « sur la stratégie vaccinale mise en œuvre, le cas échéant, face à une menace sanitaire », selon le décret. Le ministre de la Santé, François Braun, a déclaré le 27 juillet sur Franceinfo que ce comité serait « un peu une équipe commando de scientifiques de très haut niveau » et que ses missions dépasseront le Covid. Les noms de ses membres seront « communiqués dans les prochains jours », a indiqué le cabinet du ministre à l'AFP. Il n'est pas exclu que certains membres du Conseil scientifique en fassent partie. Source AFP

Budget et fiscalité

Finances publiques : les estimations de la prochaine loi de programmation doivent être corrigées, selon le HCFP

Prévision de croissance « un peu élevée », projection d'inflation « sous-estimée » : le Haut Conseil des Finances publiques (HCFP) a estimé « indispensable que la prochaine loi de programmation des finances publiques [attendue à la rentrée, NDLR] corrige ces estimations », dans un avis consulté le 28 juillet par l'AFP. En effet, le « programme de stabilité » qui lui a été soumis, et qui devait être présenté le 29 juillet en Conseil des ministres, avant envoi à Bruxelles en août, « présente de nombreuses faiblesses ». Si le gouvernement table dans ce document sur une croissance de 2,5 % en 2022 et de 1,4 % en 2023, ces anticipations seraient fragilisées par des « risques baissiers », même si les objectifs ne sont

pas « hors d'atteinte ». La « hausse plus marquée qu'attendu des taux directeurs de la Banque centrale européenne », les doutes sur l'approvisionnement en gaz russe et l'inquiétude croissante des ménages et chefs d'entreprise « peuvent rendre plus difficile l'atteinte » de ce taux de croissance, énumère le HCFP. La prévision pour 2023 « paraît aussi quelque peu élevée », juge-t-il. Dans son avis, le HCFP « met en avant les aléas baissiers. (Mais) il ne mentionne pas pour autant les aléas haussiers » comme « la consommation de la surépargne Covid et la baisse des tensions géopolitiques », se défend le ministère des Finances dans un communiqué envoyé à l'AFP. « Il reste des capacités de rattrapage à l'économie française », martèle le gouvernement, par exemple dans l'automobile ou l'aéronautique « où la production reste inférieure à son niveau d'avant-Covid ». *Source AFP*

Secteurs

► Optique-lunetterie : la CFDT fustige l'opposition du ROF à l'accord sur les salaires

« Alors que le secteur de l'optique lunetterie de détail (41 010 salariés ; 12 226 magasins) n'a pas vraiment souffert de la crise sanitaire, le ROF [Rassemblement des opticiens de France, NDLR] a pris le parti de s'opposer à l'accord salaires présenté par l'autre fédération patronale [Fédération nationale des opticiens de France, NDLR] et signé par la majorité des représentants salariés », a fait savoir la fédération des services CFDT dans un communiqué du 29 juillet. Elle explique que le ROF, a proposé un accord salaires à la mi-mars, « dont l'augmentation par rapport à la grille en vigueur (datant de 2020) atteignait à peine 2,43 %, alors que l'inflation était à 4,6 % sur cette période, que le Smic avait augmenté de 3,25 % toujours sur la même période et qu'une augmentation d'au moins 2 % était annoncée pour mai ». Signée par un syndicat de salariés pesant « plus de 30 % de poids de signature », cette grille entrera en vigueur au 1^{er} août « avec déjà 3 coefficients en dessous du Smic ». Ce qui « n'a heureusement pas découragé la Fnof, soutenue par la CFDT, qui travaillait sur une proposition mieux-disante (+ 5,14 % et 1^{er} niveau au montant du Smic pressenti pour le 1^{er} mai) et corrélée au projet d'accord de la nouvelle classification qui dormait dans les tiroirs

depuis 2 ans et demi », ajoute la CFDT. Cet accord, qui a recueilli sa signature et celle d'une autre organisation syndicale de salariés, a fait l'objet d'une opposition par le ROF (majoritaire). La CFDT indique en outre qu'elle ne signera pas l'accord formation mis à la signature, « qui permet aux entreprises, sans aucune concertation, de proposer aux salariés des formations à la demande de l'employeur en dehors du temps de travail, donc sur leur temps de repos ».

Entreprises

► Ehpad : Orpea tente de convaincre ses actionnaires qu'il a tiré les leçons de la crise

Cadres débarqués, mesures correctrices, nouveaux administrateurs : secoué depuis janvier par un scandale mettant en cause ses pratiques, le groupe de maisons de retraite Orpea a tenté le 28 juillet de convaincre ses actionnaires, réunis en assemblée générale à Paris pour la première fois depuis la publication du livre-choc *Les Fossoyeurs*, qu'il avait tiré les leçons de cette crise. Dans la matinée, le président du conseil d'administration, Philippe Charrier, a assuré devant une salle à moitié pleine que le groupe allait « repartir de l'avant », « en corrigeant » ce qui devait l'être. Création d'un « dispositif de médiation », d'un « comité d'éthique » en France, « refonte des instances de représentation du personnel » : de premières mesures correctrices ont déjà été mises en place, a-t-il assuré. La reconstruction d'Orpea se fera sous l'impulsion de son nouveau directeur général, Laurent Guillot. Arrivé le 1^{er} juillet, il rejoindra un conseil d'administration profondément renouvelé. Outre sa nomination, les actionnaires ont approuvé à plus de 99 % celle de l'ancien PDG de la SNCF Guillaume Pepy, qui en prendra la présidence. Pour l'Unsa-Sams (Syndicat autonome métiers de la santé), ce renouvellement est toutefois « insuffisant ». Dans un tract distribué par quelques militants avant l'assemblée, le syndicat demande « un complet renouvellement des instances et une représentation forte des salariés ». L'union fédérale de la santé privée CGT voit dans ce renouvellement un « simple cache-misère ». « Rien n'a changé dans les établissements », déplore-t-elle en réclamant la mise sous tutelle du groupe. *Source AFP*

Europe

► Face au manque de main d'œuvre, l'Espagne assouplit ses règles d'immigration

Le gouvernement espagnol a adopté, le 26 juillet, une réforme facilitant le recours à l'immigration dans le pays, confronté à une pénurie de personnel dans plusieurs secteurs d'activité, dont le tourisme et l'agriculture, malgré un taux de chômage élevé (12,48 % au deuxième trimestre, 13,65 % fin mars). Cette réforme prévoit « plusieurs mesures d'envergure », destinées à « encourager une immigration régulière, ordonnée et sûre », a assuré le ministre de la Sécurité sociale, José Luis Escrivá, lors d'une conférence de presse. Le texte facilite notamment la régularisation des immigrés sans-papiers présents sur le territoire depuis plus de deux ans. Ils pourront ainsi occuper légalement un emploi ou bénéficier d'une formation dans les secteurs où existent de nombreux emplois non pourvus. La réforme favorise aussi le regroupement familial et l'octroi de visas de travail dans les secteurs d'activité sous tension, avec une simplification et une uniformisation des démarches administratives à accomplir. *Source AFP*

► Enquête sur un cas d'esclavage moderne inédit en Belgique

55 travailleurs philippins et bangladais ont été découverts en situation d'esclavage moderne sur un chantier de construction à Anvers (Belgique), a annoncé le 26 juillet le parquet de cette cité flamande. Un chiffre sans précédent dans le pays, selon le centre Payoke, une association spécialisée dans l'accueil des victimes de traite des êtres humains. Ces hommes travaillaient comme soudeurs et installateurs de tuyaux « sur un quai du port d'Anvers », a précisé un porte-parole de l'Auditorat, sans préciser le nom de l'entreprise concernée. Ces 55 ouvriers sont en grande majorité des Philippins et l'alerte a d'abord été donnée *via* le consulat des Philippines à Anvers, auprès duquel certains d'eux s'étaient plaints de leur situation. « Ils percevaient de deux à quatre euros par heure de travail, soit autour de 600 euros par mois », selon Klaus Vanhoutte qui dirige à Anvers un des trois centres d'accueil belges de ces victimes d'esclavage moderne. Le gouvernement a annoncé l'ouverture d'un site internet permettant aux victimes de trouver de l'aide dans différentes situations. *Source AFP*



Président, directeur de la publication : Hubert Chemla. Directrice générale : Palmira Andrade. Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel. Directrice des Éditions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Vincent Szpyt (chef de rubrique législation et réglementation), Lyes Aba, Chloé Boucher D'Argis, Romain Boutin, Anne Buis, Quentin Chatelier, Audrey Demailly Minart, Natacha Dinant. Secrétaires de rédaction : Audrey Évrard, Marie-Laure Gros. Conception graphique : Primo & Primo. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 14 500 000 € - 7, rue Emmy Noether, CS 90021, 93588 Saint-Ouen CEDEX - RCS Bobigny 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France. N° Commission paritaire 1126T 80984. Abonnement : 823,94 € TTC/an. Prix au numéro : 3,35 € TTC. Impression-roulage : DupliPrint, 2 rue Descartes, 95330 Domont (origine du papier : Portugal ; taux de fibres recyclées : 0 % ; certification : FSC - EU Écolabel ; autrophisation : 0,07 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN : 2262-2799 (version en ligne). ISSN : 1955-5024 (version imprimée). Ce numéro comporte 12 pages, dont 1 page de publicité. Crédit photos : Getty Images. Service clients : contact@wkl.fr, n° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs :  LE TRI FACILE  RCS BOBIGNY  LE TRI FACILE  LE TRI FACILE

redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Standard : 01 85 58 30 00 - Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

Mettre en place une GPEC/GEPPMM

formation à distance

LIAISONS
SOCIALES
FORMATION

PROGRAMME / 15h30 / 17h00



OBJECTIFS

- Appréhender la démarche de gestion de l'emploi et des compétences
- Élaborer des référentiels d'emplois et de compétences
- Réaliser des analyses sur les évolutions des effectifs
- Concevoir et utiliser les outils utiles au développement des emplois, des compétences et de la carrière des collaborateurs

PUBLIC

- Chargé des Ressources Humaines
- Tout collaborateur en charge de la gestion des carrières, des emplois et des compétences

1 Introduction

- Vidéo de présentation de la formation
- Introduction au parcours de formation
- Questionnaire préalable : Recueil des besoins
- Questionnaire d'évaluation des connaissances à effectuer avant la formation

2 Comprendre la démarche GPEC

- Connaître les fondements de la démarche prévisionnelle (Histoire de la GPEC)
- Les différentes approches de la GPEC / GEPPMM
- Savoir définir la GPEC et comprendre les enjeux et obligations réglementaires
- Les enjeux de la GPEC
- Maîtriser le vocabulaire (glossaire)
- Identifier les étapes-clés d'une démarche GPEC
- Les rôles
- Exercice sur les enjeux et bénéfices pour les acteurs de la GPEC

3 La compétence, outils et pratiques

- Qu'est-ce qu'une compétence ?
- Le référentiel de compétences : élaboration
- Outils d'évaluation des compétences
- Vrai/faux sur les pratiques de la GPEC

4 Outiller sa démarche de GPEC / GEPPMM

- Quels outils pour quels besoins ?
 - Le référentiel d'activités professionnelles (RAP)
 - Le référentiel des emplois
 - La cartographie des emplois
 - La fiche-emploi
 - Le descriptif de poste
 - L'organigramme
- Exercices sur chaque outil

5 Articuler GPEC et dispositifs RH

- L'entretien professionnel et l'entretien annuel
- Accompagner la mobilité interne
- Développer les compétences
- Les dispositifs spécifiques :
 - L'alternance : apprentissage et professionnalisation
 - Les accords senior
 - Le parcours d'intégration
 - Les situations de pénibilité
- Exercice sur les dispositifs spécifiques dans les accords GPEC

6 Quiz final

- 10 questions

Option : Certification

Examen vous permettant de prétendre au certificat du bloc de compétences n°4 "Gestion des compétences et parcours professionnels" du titre certifié de niveau 6 enregistré au RNCP Chargé-e des Ressources Humaines. En partenariat avec l'école SUP des RH.

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	17h00 ⁽¹⁾	15h30 ⁽²⁾
SESSIONS 2022 Formation accessible à distance	▶ Ce parcours est accessible 24h/24, 7j/7	▶ Ce parcours est accessible 24h/24, 7j/7
TARIF	1 000 € HT	600 € HT
CODE	SP 295	SP 296

(1) Formation à distance 100% accompagnée (modules e-learning + accompagnement individuel avec un-e expert-e)

(2) Formation à distance 100% autonome (modules e-learning)

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com

// le dossier
jurisprudence thème

Licenciement pour faute grave

Tableau récapitulatif des comportements constitutifs
d'une faute grave

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – CONTRÔLE DE LA COUR DE CASSATION (SEPTEMBRE 2021-JUILLET 2022)

	Faute grave	Absence de faute grave
ABSENCES, ABANDON DE POSTE, RETARDS		
<p>■ Vétérinaire en forfait-jours au sein d'une clinique recevant des clients sur rendez-vous, ne respectant pas les jours de présence fixés dans son emploi du temps, se présentant à son poste de travail selon ses envies et le quittant sans prévenir ses collaborateurs (Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 20-15.744 D ; v. le dossier jurisprudence thème -Temps trav.- n° 92/2022 du 17 mai 2022)</p>	X (le forfait-jours n'instaure pas au profit du salarié un droit de libre fixation des horaires indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation de travail)	
<p>■ Salarié licencié pour abandon de poste pour avoir répondu à un préavis de grève déposé par une organisation syndicale représentative. L'employeur considérait que dans la mesure où il était le seul à se déclarer encore gréviste dans l'entreprise (gérant un service public), il ne pouvait prétendre au statut de gréviste (Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-18.402 B ; v. l'actualité n° 18548 du 9 mai 2022)</p>		X (nullité du licenciement pour exercice normal du droit de grève. Dans le cas d'une entreprise gérant un service public, un salarié seul peut répondre au préavis de grève d'un syndicat représentatif)
INSUBORDINATION		
<p>■ Salarié d'une entreprise de propreté ayant refusé de communiquer un extrait de casier judiciaire et de repasser un test de sécurité auquel il avait échoué, formalités nécessaires au renouvellement de son badge d'accès à la zone aéroportuaire où il devait effectuer son travail de nettoyage. Le refus à plusieurs reprises d'exécuter des tâches d'entretien, une contestation des ordres de la personne chargée de la supervision du site et une absence dont le salarié n'avait pas informé l'employeur lui étaient également reprochés (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-20.950 D)</p>	X	
<p>■ Salarié ayant refusé d'effectuer une partie de ses missions dans des locaux insalubres (Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-22.555 D)</p>		X (mais CRS, le refus de l'intéressé de réaliser certaines opérations ordonnées alors qu'il poursuivait l'exécution de ses autres tâches, était un manquement suffisamment sérieux justifiant la rupture)

À CLASSER SOUS

LICENCIEMENT PERSONNEL

MOTIF

01 / 22

* CRS : cause réelle et sérieuse

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – CONTRÔLE DE LA COUR DE CASSATION (SEPTEMBRE 2021-JUILLET 2022)

	Faute grave	Absence de faute grave
<p>■ Technico-commercial n'ayant pas respecté les consignes de l'employeur sur l'étendue de la relance des clients en n'ayant pas notamment, et malgré plusieurs demandes de la hiérarchie, transmis de plan d'action sur ce point. Il était également reproché, à lui, ainsi qu'à une autre personne, un retard dans la mise en place d'une action de formation (Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.200 D)</p>		<p>X (ni CRS, le retard dans la mise en place d'une action de formation, qui était reproché à deux personnes excluait la reconnaissance d'une faute grave imputable au salarié)</p>
INSULTES, PROPOS DÉPLACÉS, COMPORTEMENTS INCORRECTS, VIOLENCES		
<p>■ Directeur de projet dénigrant certains membres de son équipe, s'adressant à eux de façon inappropriée, de sorte qu'il était à l'origine de relations de travail tendues de nature à porter atteinte à leur santé et que plusieurs d'entre eux voulaient quitter le service (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 19-25.621 D)</p>	X	
<p>■ Co-directeur d'exploitation ayant tenu, lors d'un déjeuner de travail avec le directeur des opérations de la société, des propos consistant en un dénigrement de la présidente de la société, la qualifiant de « super menteuse », de « petite comptable », de « nulle en management », précisant qu'il allait s'occuper « personnellement de [son] cas » et indiquant « je vais me la faire, elle se retrouvera face à moi au tribunal et par ailleurs avec tout ce que je sais, elle risque de perdre sa place » (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 19-24.706 D)</p>	X (propos excessifs caractérisant un abus dans la liberté d'expression, malgré plusieurs avertissements antérieurs)	
<p>■ Co-directrice d'exploitation ayant adopté une attitude négative, lors d'un déjeuner avec le directeur des opérations nouvellement employé par la société, s'adressant à lui sous la forme d'une mise en garde déstabilisante à son encontre et dénigrante pour l'employeur : « J'espère qu'en arrivant chez [...] tu as un plan B car lorsque tu ne seras plus en odeur de sainteté tu seras débarqué. Tu es en période d'essai ? C'est six mois ? » (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 19-24.705 D)</p>		X (pas d'abus dans l'exercice de la liberté d'expression en l'absence de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs)
<p>■ Chef de service éducatif d'une association prenant en charge des personnes autistes, ayant dénigré l'entreprise auprès de tiers dans des conditions de nature à remettre en cause son agrément et entrainer sa fermeture, alors qu'une procédure de licenciement était en cours contre le salarié. Les propos litigieux, tenus dans un courrier adressé à l'autorité de tutelle de l'association, faisaient état d'« orientations idéologiques non recommandées par la [Haute autorité de santé] » au sein de l'association, en s'appuyant sur la recommandation de lecture du psychiatre de l'établissement, qui dénoterait d'une « remise en cause des connaissances sur l'autisme », et d'une « critique de pratiques qui ont pourtant fait l'objet d'un consensus depuis mars 2012 au niveau de la Haute autorité de santé » (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 18-22.204 D ; v. l'actualité n° 18403 du 8 oct. 2021)</p>	X (justifiant l'interruption du préavis de licenciement en cours. En détournant sciemment le sens de la recommandation de lecture du psychiatre, en dénigrant l'association auprès de son autorité de tutelle, donnant une large publicité à des propos excessifs et diffamatoires traduisant une volonté de nuire, le salarié a abusé de sa liberté d'expression)	
<p>■ Éducatrice spécialisée ayant eu une violente altercation avec un collègue sur le plateau du Samu social en charge de recevoir les appels du « 115 ». Ce dernier a subitement et violemment frappé sur son bureau au point que la salariée, qui était assise derrière ce bureau, a perdu l'équilibre et s'est cogné la jambe. Dans le prolongement de ce geste agressif, celle-ci a, à son tour, porté un coup sur la tête du salarié. La dispute ayant profondément choqué les autres salariées présentes, mais aussi provoqué l'interruption du service le temps que les protagonistes soient séparés (Cass. soc., 20 oct. 2021, n° 20-10.613 D)</p>		X (ni CRS, les faits reprochés à la salariée se sont produits en réaction à l'agression subite et violente dont elle a été victime de la part du salarié, dans un contexte professionnel de tension psychologique et de fréquentes altercations)
<p>■ Ambulancier qui, refusant de « passer le balai dans le garage », est devenu très agressif envers le gérant, lui jetant des jetons de lavage métalliques au visage, le menaçant (« je vais te boxer ») et l'insultant. Le salarié avait déjà fait l'objet d'un avertissement antérieur pour insubordination (Cass. soc., 20 oct. 2021, n° 20-13.361 D)</p>	X (attitude jugée déplacée, agressive et intimidante, prise en compte de l'avertissement antérieur)	
<p>■ Chargée de ressources humaines accusée d'entretenir des conflits avec son employeur depuis le début de sa relation contractuelle. La salariée a, par neuf courriers sous forme de recommandés ou de courriels étalés sur une période de plus d'un an, sollicité diverses régularisations, invoquant notamment une défaillance de l'employeur dans le versement de sa rémunération. La salariée attribuait ces manquements à un éventuel harcèlement ou une volonté de nuire à son encontre, soulignant un non-respect par l'employeur de ses engagements contractuels, des mises à l'écart, des décisions unilatérales violant ses droits, cette situation dégradant ses conditions de travail et sa santé (Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 19-20.400 D)</p>		X (ni CRS, les correspondances de la salariée, qui se bornaient à critiquer les modalités de rémunération de ses heures de travail, ses conditions de travail et à dénoncer un harcèlement à son égard sans contenir de propos excessifs, injurieux et diffamatoires, ne caractérisaient pas un abus par la salariée de sa liberté d'expression)

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – CONTRÔLE DE LA COUR DE CASSATION (SEPTEMBRE 2021-JUILLET 2022)

	Faute grave	Absence de faute grave
<p>■ Adjoint de direction ayant tenu, lors d'une réunion de direction, des propos injurieux et offensants à l'égard d'une salariée, de nationalité italienne, en lui disant « comment dit-on lèche-cul en italien ? Et bien ça se dit [nom de la salariée] » (Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-15.798 D)</p>	X (abus de la liberté d'expression du salarié)	
<p>■ Directeur général des ventes ayant adressé par voie électronique, à trois destinataires de sexe masculin étrangers à l'entreprise, et à plusieurs reprises, des messages « humoristiques » « particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes », avec une connotation sexuelle avérée et contrevenant « à la charte destinée à prévenir le harcèlement sexuel [interne à l'entreprise], dont le salarié avait eu connaissance ». Ce document indiquait que « les commentaires, blagues, images ou remarques et questions, que ce soit verbalement, par écrit ou envoyés par mail, non sollicités, dont la nature ou le contenu est sexuel, peuvent constituer du harcèlement sexuel » (Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 19-23.345 D ; v. l'actualité n° 18502 du 3 mars 2022)</p>		X (les messages litigieux ne constituaient pas des faits de harcèlement sexuel, dès lors qu'aucun salarié n'en avait été victime au sens du Code du travail)
<p>■ Salarié ayant adopté un comportement véhément, agressif et physiquement menaçant à l'égard de son supérieur hiérarchique (Cass. soc., 9 févr. 2022, n° 20-17.140 D ; v. le dossier jurisprudence théma -Lic. perso.- n° 128/2022 du 12 juill. 2022)</p>	X (peu important l'absence de mise à pied conservatoire du salarié avant l'engagement de la procédure disciplinaire)	
<p>■ Salarié ayant détruit des documents particulièrement sensibles concernant un projet de partenariat de la société, téléchargé un logiciel de violation de mots de passe de messagerie, et copié sur son propre poste des messages et pièces jointes, y compris à caractère privé, se trouvant dans la messagerie de sa supérieure hiérarchique avant de les déposer dans un dossier électronique intitulé « baise la pute » (Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20-14.926 D)</p>	X	
<p>■ Animateur de jeu télévisé, ayant, au cours d'une autre émission à laquelle il était invité pour faire la promotion de son dernier spectacle, fait la plaisanterie suivante : « Comme c'est un sujet super sensible, je la tente : les gars vous savez c'qu'on dit à une femme qu'a déjà les deux yeux au beurre noir ? - Elle est terrible celle-là ! - On ne lui dit plus rien on vient déjà d'lui expliquer deux fois ! ». Dans les jours suivants, à l'occasion d'un tournage de l'émission dont il était l'animateur, le salarié a de nouveau adopté une attitude déplacée vis-à-vis d'une candidate en posant plusieurs questions sur la fréquence de ses relations sexuelles avec son compagnon (Cass. soc., 20 avr. 2022, n° 20-10.852 B ; v. l'actualité n° 18557 du 20 mai 2022)</p>	X (pas d'atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié. Fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat, le licenciement poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation de l'employeur)	
<p>■ Responsable des ressources humaines ayant tenu, dans le cadre d'échanges avec une collègue de travail sur la messagerie interne à l'entreprise à usage professionnel, des propos outranciers, injurieux et dénigrants à l'égard des membres de la direction (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 21-10.330 D)</p>	X (peu important l'ancienneté de la salariée et le fait que les propos n'aient pas été diffusés publiquement)	
<p>■ Chef d'équipe ayant adressé des messages à caractère obscène à une salariée d'une société cliente avec qui il s'était trouvé en relation, et dont il avait eu connaissance des coordonnées téléphoniques professionnelles dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail (Cass. soc., 12 juill. 2022, n° 21-14.777 D)</p>	X (les faits ne relevaient pas de la vie personnelle, dès lors que le salarié était en contact avec la cliente exclusivement en raison de son travail)	
<p>■ Directeur des systèmes d'information mis en cause pour ses méthodes managériales et accusé d'être à l'origine du harcèlement moral de l'une des salariées placée sous ses ordres dont il avait pointé, notamment auprès de sa hiérarchie, l'insuffisance professionnelle (Cass. soc., 12 juill. 2022, n° 20-22.857 D)</p>		X (ni CRS, les méthodes managériales du salarié envers la salariée n'étaient ni inconnues, ni réprouvées par sa hiérarchie avec laquelle il avait régulièrement partagé ses constats relatifs à son insuffisance)
MALHONNÊTÉTÉ, DÉLOYAUTÉ, MALVERSATIONS		
<p>■ Directeur des ressources humaines d'une association ayant dénoncé des faits de malversations qui auraient été commises par le directeur général au détriment de l'association. Tout d'abord en saisissant le bureau de l'association qui, réuni, avait finalement décidé, sans attendre les résultats de l'enquête, de maintenir le directeur général à son poste. Ensuite en diffusant ces accusations auprès de salariés (Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 19-25.989 D).</p>		X (nullité du licenciement d'un lanceur d'alerte : aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions)

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – CONTRÔLE DE LA COUR DE CASSATION (SEPTEMBRE 2021-JUILLET 2022)

	Faute grave	Absence de faute grave
<p>■ Responsable ressources humaines ayant effectué des demandes injustifiées de remboursements de frais et ayant, à l'insu de son employeur, pendant les horaires de travail et avec le matériel informatique mis à sa disposition, effectué des travaux d'assistance personnelle pour le président du conseil de surveillance, dans le cadre d'activités réalisées par ce dernier pour des sociétés tierces (Cass. soc., 8 déc. 2021, n°20-15.622 D)</p>	X (manquement à l'obligation de loyauté)	
<p>■ Employé d'une société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes ayant menacé son employeur de saisir l'instance représentative des commissaires aux comptes de l'existence dans sa société d'une situation de conflit d'intérêts dont il avait préalablement avisé l'employeur par lettre (à la suite de cas d'auto-révision sur plusieurs entreprises, situation prohibée par le code de déontologie de la profession) (Cass. soc., 19 janv. 2022, n°20-10.057 B ; v. le dossier jurisprudence hebdo n°21/2022 du 1^{er} févr. 2022)</p>		X (nullité du licenciement d'un salarié lanceur d'alerte).
<p>■ Vendeuse ayant, au cours de sa mise à pied conservatoire, tenté, par l'emploi d'un stratagème consistant à impliquer une collègue, de dissimuler frauduleusement un vol commis au préjudice de son employeur. La salariée, déjà accusée de vol dans le cadre d'une procédure disciplinaire ayant conduit à sa mise à pied conservatoire, souhaitait en réalité écarter par cette dissimulation, des soupçons qui auraient pu peser sur elle (Cass. soc., 9 mars 2022, n°20-19.744 D ; v. le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.- n°128/2022 du 12 juill. 2022)</p>	X (faits mettant en cause la probité de la salariée, manquement à l'obligation de loyauté)	
<p>■ Détournement de clientèle par un salarié exerçant au sein d'un cabinet d'expertise-comptable. Celui-ci avait cessé de traiter informatiquement certains dossiers de clients sur un poste relié au réseau de l'entreprise, tout en les gardant en sa possession, de sorte que son employeur était privé de tout accès aux écritures comptables de ses propres clients. Parallèlement, il avait cessé de facturer pour le compte de son employeur, les prestations effectuées en matière sociale. Enfin, il a adressé sa candidature à une société concurrente, en lui remettant une liste de 16 clients de son employeur tout en prétendant qu'il s'agissait de sa propre clientèle (Cass. soc., 6 avr. 2022, n°20-20.128 D)</p>	X (et même faute lourde, puisque le salarié a détourné la clientèle de son employeur, l'intention de nuire était caractérisée)	
<p>■ Salariée ayant tenu, en dehors du temps et du lieu de travail, des propos diffamatoires à l'un de ses collègues, en présence de deux amis de ce dernier, en affirmant que les dirigeants de la société tenaient à l'égard du salarié des propos blessants et humiliants, selon lesquels il serait « le plus mauvais peintre qu'ils avaient pu avoir dans l'entreprise » (Cass. soc., 15 juin. 2022, n°21-10.572 D)</p>	X (les propos, adressés à un autre salarié afin de donner une mauvaise image de ses dirigeants et créer un malaise entre ces derniers et les membres du personnel, caractérisent un manquement à l'obligation de loyauté)	
<p>■ Directeur de filiale ayant, par un courrier adressé au président du directoire du groupe, dénoncé la gestion désastreuse de la filiale roumaine dont il avait la charge, tant sur le terrain économique et financier qu'en termes d'infractions graves et renouvelées à la législation sur le droit du travail. Le courrier faisait suite à l'absence de réaction de sa hiérarchie, qu'il avait alertée quelques jours plus tôt de ces problèmes majeurs de sécurité et de corruption imputables à la gestion antérieure de la filiale (Cass. soc., 29 juin 2022, n°20-16.060 B ; v. le dossier jurisprudence hebdo n°131/2022 du 19 juill. 2022)</p>		X (nullité du licenciement prononcé, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, les termes employés n'étant ni injurieux, ni excessifs, ni diffamatoires à l'endroit de l'employeur et du supérieur hiérarchique)
NÉGLIGENCE ET FAUTES PROFESSIONNELLES		
<p>■ Chef d'équipe ayant eu un accident en commettant une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire, alors qu'il conduisait sous l'emprise d'un état alcoolique son véhicule de fonction, au retour d'un salon professionnel, où il s'était rendu sur instruction de son employeur (Cass. soc., 19 janv. 2022, n°20-19.742 D)</p>	X (même en dehors de son temps de travail, les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle du salarié)	
<p>■ Négligences et insuffisances du salarié dans l'exécution de ses missions sur plusieurs chantiers : pose défectueuse et dangereuse d'un garde-corps sur un chantier, pose défectueuse de portes (Cass. soc., 6 avr. 2022, n°20-22.055 D)</p>		X (ni CRS, les faits relevaient de l'insuffisance professionnelle non fautive puisqu'aucune mauvaise volonté délibérée de la part du salarié n'était établie dans la mauvaise exécution de travaux)