

L'INFO EN DIAGONALE

Décembre 2022

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Chers tous,

Et voici la dernière de l'année après une parenthèse enchantée pour fêter à vos côtés nos 15 ans (merci !), et avant la trêve de Noël qui permettra à la plupart d'entre nous de se ressourcer.

Cette période étant aussi une période d'inflation et d'interrogations, nous vous proposons un petit focus sur les dispositifs légaux en faveur du pouvoir d'achat prévus dans la hotte du père Noël.

Par ailleurs, gardons à l'esprit que chacun a l'opportunité d'innover et que le dialogue social est un des leviers de compétitivité et d'attractivité de nos entreprises. Nous avons laissé la libre parole à Philippe VIJAUDON, DRH de l'entreprise KUBOTA pour illustrer nos propos. Soyons acteurs !

Bonne lecture et très belles fêtes de fin d'année à tous !

Diane DUBRUEL-MOTTE, Avocat associé



SOMMAIRE.

01

**A CIRCONSTANCES
EXCEPTIONNELLES
DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS**

04

**FORMATION
RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

02

**INTERVIEW
PHILIPPE VIJAUDON
DRH DE LA SOCIÉTÉ KUBOTA**

05

**ENGAGEMENT
AIJA À AMSTERDAM
RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL**

03

**FLASH INFOS
PPV, LANCEUR D'ALERTE,
TAUX AT/MP,...**

06

**QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL**

07

**SOLUCIAL
LIVE**



A CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES, DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS

SOLUCIAL AVOCATS vous présente différents dispositifs aux régimes sociaux et fiscaux avantageux qui permettent de favoriser le pouvoir d'achat des salariés.

LA MONÉTISATION / LE RACHAT DES JRTT

Il est désormais possible de racheter les jours de RTT non pris par les salariés (avec leur accord) : cela est libre de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 7500 €.

Cette possibilité est offerte à toutes les entreprises, pour une période de 3 ans soit du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025.

Concrètement, ce dispositif permet au salarié d'obtenir :

- le versement d'une rémunération supplémentaire assortie d'un régime social avantageux (réduction de cotisations sociales salariales et exonération d'impôt sur le revenu, déduction forfaitaire patronale pour les entreprises de moins de 20 salariés) ;
- en contrepartie de la renonciation par le salarié à des journées ou demi-journées de repos qu'il a acquises en application d'un accord de réduction du temps de travail antérieur au 20 août 2008 ou d'un dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par les articles L.3121-41 et suivants du Code du travail

Sont exclus de ce dispositif les jours de repos des salariés sous convention de forfait en jours, les jours ou demi-journées de repos déposés sur un CET ; les RCR ; les jours de repos soldés à l'occasion du STC.

DÉDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES ENTREPRISES DE 20 À MOINS DE 250 SALARIÉS

Les heures supplémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2022.

Le régime sera calqué sur celui applicable à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires applicables aux entreprises de moins de 20 salariés mais selon les déductions suivantes :

- 0,50 € par heure effectuée,
- 3,50 € par jour de repos pour les salariés en forfait annuel en jours.

Le décret concernant ce sujet a été publié le 1^{er} décembre 2022

PRIME DE PARTAGE DE VALEUR

Depuis le 1^{er} juillet 2022, la prime de partage de la valeur (exonérée de cotisations et contributions sociales) vient en remplacement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

Oliver BULCKE, Avocate chez SOLUCIAL AVOCATS vous propose une infographie sur le sujet en page 9

EPARGNE SALARIALE

Extension de l'épargne salariale : La loi dite « Pouvoir d'achat » élargit la possibilité de mettre en place un intéressement par décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche d'intéressement agréé et ce pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

Il est aussi possible pour les salariés de demander jusqu'au 31 décembre 2022 de débloquer jusqu'à 10 000 € sur les sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation, ainsi que l'abondement qui s'y rattache, placées sur un plan d'épargne salariale (PEE) avant le 1^{er} janvier 2022.

Déblocage anticipé exceptionnel Le déblocage de la somme souhaitée jusqu'au 31 décembre 2022 doit être demandé en une fois. Ce montant est exonéré d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux. En revanche, les éventuelles plus-values (intérêts) sont soumises aux prélèvements sociaux sur les produits de placement (CSG, CRDS et prélèvement de solidarité) au taux de 17,2 %

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

L'employeur peut, à titre facultatif, prendre en charge, sous la forme d'un « forfait mobilités durables », tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leur trajet domicile - lieu de travail

Les moyens de transports concernés sont :

- les vélos et vélos à assistance électrique (personnel et en location) ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en « free floating ») ;
- les engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroue, gyropodes, skateboard, hoverboard...)

- l'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- les transports en commun en dehors des frais d'abonnement

Le forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales **dans la limite de :**

- 700 € par personne et par an pour les années 2022 et 2023 (dont 400 € au maximum de frais de carburant) ;
- 800 € en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun.

PRIME DE TRANSPORT

Elle permet à l'employeur d'assumer tout ou partie des frais de carburant des salariés qui se trouvent contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour leurs trajets entre leur domicile et leur lieu de travail

En 2022 et 2023, la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du coût des titres d'abonnement aux transports publics est cumulable avec la prime de transport. Les conditions pour être éligible à la prime de transport (par exemple, être situé dans une zone non desservie par les transports en commun) sont temporairement supprimées.

Aucun justificatif de dépenses de carburant n'est exigé lorsque la prise en charge par l'employeur n'excède pas 400 € pour les frais de carburant, ou 700 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène en 2022-2023

INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE REPAS

Les indemnités forfaitaires de repas permettent à l'employeur de rembourser les frais supplémentaires de repas engagés par ses salariés. Ces indemnités sont réputées utilisées conformément à leur objet et exonérées de charges sociales, sans justificatifs, lorsqu'elles ne dépassent pas certaines limites (à la condition que le caractère professionnel du repas soit justifiable).

A compter du 1er septembre 2022, les limites d'exonération sont les suivantes :

- 7,10 € par repas pour le salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail
- 20,20 € pour le salarié en situation de déplacement, contraint de prendre son repas au restaurant
- 9,90 € pour le salarié en situation de déplacement, non contraint de prendre son repas au restaurant

TICKETS RESTAURANTS

Les tickets-restaurant voient leurs limites d'exonération sociale et fiscale relevées et leur utilisation assouplie.

Ainsi, pour bénéficier sur l'exonération, la contribution patronale doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre (soit entre 9.87 et 11.84 euros à compter du 1^{er} septembre 2022.)

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres restaurant est portée à 5,92€ pour les titres émis du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022.

Outre ces dispositifs réglementaires à impact financier direct, et selon l'activité de chacun, le dialogue social est un outil au service de notre compétitivité et donc un levier d'économies substantielles pour tous.

Pour l'illustrer, nous vous invitons à parcourir l'interview de Philippe VIJAUDON, DRH de KUBOTA, qui vient de mettre en place la semaine de 4 jours !



Anaïs VANDAELE et Camille GEVAERT

Avocates



INTERVIEW



Philippe VIJAUDON

Directeur des Ressources Humaines de la société KUBOTA

Interview menée par
Justine VERQUIN, Avocate



A l'heure où la Belgique prévoit, dans ses dispositions légales, la possibilité d'une semaine de 4 jours, des entreprises basées sur le territoire français, font aussi le pari de cette modalité de travail.

La société KUBOTA, pour prendre en compte la notion d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, mais aussi pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise pendant la période de crise énergétique que nous vivons (inflation, coût de l'essence, risque de pénurie d'électricité ...), a décidé, en partenariat avec les organisations syndicales, la mise en place de la semaine de 4 jours de présence.

Monsieur VIJAUDON, DRH, nous en parle :

Quelles sont les motivations, les constats qui ont amené KUBOTA à envisager la mise en place de la semaine de 4 jours de présence dans l'entreprise ?

Différents constats sont venus alimenter cette réflexion qui a débuté en septembre :

- les annonces gouvernementales concernant l'augmentation des tarifs de l'énergie
- nos discussions avec les organisations syndicales lors de la Négociation annuelle obligatoire en juillet qui ont révélé beaucoup d'inquiétude quant

au renchérissement des dépenses de transport des salariés

- et aussi la nécessité de renforcer un des éléments clés de notre attractivité : la qualité de vie au travail dans un contexte de recrutement plus difficile depuis 6 mois.

Comment cette nouvelle organisation du travail a-t-elle été accueillie par les représentants du personnel ? Par les salariés ?

Avec intérêt et appréhension dans la mesure où ce sujet est très neuf pour les

organisations syndicales comme pour la direction de l'entreprise, c'est pour cette raison que nous avons donné à cet accord un caractère expérimental en le concluant pour une durée déterminée allant jusque fin mars 2023.

Pour les salariés, le retour a été positif, les questions ont très vite débouché sur les modalités pratiques, ce qui a été, pour nous, le signe d'un grand intérêt.

Un point sera fait sur la base de nos observations respectives afin de convenir de la suite à donner.

Comment, en pratique, vous-êtes-vous organisés pour cette semaine de 4 jours ?

Pour le Personnel de production, nous avons établi un cycle de 4 semaines qui est une des modalités horaires de notre Accord de Modulation du temps de travail.

Le cycle comprend 3 semaines de 33 heures sur 4 jours (du lundi au jeudi) et une semaine de 41 heures du lundi au vendredi, on aboutit à 35 heures en moyenne sur le cycle.

En cas d'augmentation de volume, nous avons convenu de pouvoir positionner des demi-Journées ou journées complètes supplémentaires dans les semaines de 4 Jours (au niveau du site ou d'un ou plusieurs ateliers), moyennant un délai de prévenance de 3 à 5 jours selon l'amplitude du temps additionnel prévu, dans ce cadre le temps additionnel va

dans un compte de modulation.

S'agissant des fonctions support et des cadres, des journées de télétravail sont positionnées les jours où le site est en mode semaine 4 Jours.

Avez-vous, déjà, pu observer les impacts de cette modalité de travail sur la vie de votre entreprise, de vos salariés ?

Nous avons démarré le 14 Novembre et les premières réactions sont plutôt enthousiastes au regard de la qualité de vie et nous mesurerons les impacts énergétiques avec l'entrée dans le « vrai hiver ».

Quels conseils pourriez-vous donner aux entreprises qui souhaiteraient se lancer dans des démarches similaires ?

Bien analyser la pertinence d'une telle organisation au regard de l'activité de l'entreprise, c'est avant tout une démarche issue d'une analyse terrain et donc propre à chaque entreprise, proposer plusieurs options discutables aux organisations syndicales et au personnel pour éviter les aspirations utopiques et, le conduire comme un projet d'entreprise avec un esprit positif authentique.

Nous remercions Monsieur VIJAUDON pour ce partage d'expérience et ces encouragements au dialogue social !



FLASH INFO.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR Loi n°2022-1158 du 16 août 2022



Comment?

- Accord d'entreprise ou de groupe
- Décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE

Qui?

- Les salariés et les intérimaires
- Sous réserve, éventuellement :
 - De leur **présence à l'effectif**, à la date de versement de la PPV, du dépôt de l'accord collectif l'instituant ou de signature de la DUE l'instituant
 - D'un **montant maximal de rémunération** librement fixé dans l'acte l'instituant

Combien?

- **Montant librement fixé dans l'acte l'instituant :**
 - Possibilité d'un **montant fixe et forfaitaire**
 - OU, possibilité d'une **modulation** de ce montant dans les conditions suivantes :
 - **Critères de modulation** : Ancienneté, Classification, Rémunération, Durée contractuelle de travail, Durée de présence effective au cours des 12 derniers mois
 - Possibilité de prendre en compte un ou plusieurs critères
 - Sans que l'application de la modulation puisse conduire à une prime égale à 0 €

Quel régime?

- Du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023**
- **PPV de - de 3.000 € (ou 6.000 € pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement)**
 - Exonération de cotisations sociales
 - Rémunération annuelle en-deçà de 3 SMIC : Exonérations de CGS-CRDS et d'IR
 - Rémunération annuelle au-delà de 3 SMIC : Assujettissement à la CSG-CRDS, le forfait social et l'IR
 - **PPV de + de 3.000 € (ou 6.000 € pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement)**
 - Part qui excède 3.000 € ou 6.000 € : Assujettissement aux cotisations, contributions et à l'IR
 - Part en-deçà de 3.000 € ou 6.000 € : Même régime que la PPV de - de 3.000 € ou 6.000 €

A compter du 1^{er} janvier 2024

- Exonération de cotisations sociales
- Assujettissement à la CSG-CRDS avec abattement
- Assujettissement au forfait social pour les entreprises de plus de 250 salariés
- Assujettissement à l'impôt sur le revenu

MISE À JOUR DE LA PROCÉDURE D'ALERTE

La loi du 21 mars 2022 relative à la protection des lanceurs d'alerte a modifié les dispositions de la loi « Sapin II ».

Elle prévoit notamment une nouvelle définition du lanceur d'alerte ainsi qu'une obligation de mentionner les dispositions légales relatives aux lanceurs d'alerte dans le règlement intérieur.

Un décret était attendu pour compléter et préciser l'esprit de la loi du 21 mars 2022.

C'est désormais chose faite : le décret du 4 octobre 2022 a été publié et il fixe le contenu de la procédure de recueil des alertes internes, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La procédure doit désormais prévoir, entre autres :

- Des garanties d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité,
- La possibilité (non obligatoire) de recueillir des signalements oraux ;
- Un accusé de réception,
- Une vérification de la conformité du signalement au cadre de la protection des lanceurs d'alerte ;
- L'information de l'auteur de l'alerte.

Avez-vous pensé à mettre à jour votre procédure interne ? SOLUCIAL AVOCATS se tient à vos côtés pour vous assister dans la rédaction de la procédure destinée au signalement des alertes par les collaborateurs de l'entreprise.

Agathe BEAUCHEMIN KRZYKALA

Avocate



2023 ARRIVE ET... LA NOTIFICATION DU TAUX AT/MP AUSSI !

Tous les ans en début d'année, la CARSAT notifie à toutes les entreprises et pour chacun de leurs établissements le taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles.

Cette cotisation, uniquement à la charge de l'employeur, est versée à l'URSSAF et vise à couvrir les prestations versées aux salariés victimes d'une maladie ou d'un accident pris en charge au titre de la législation sur les risques professionnels.

Les erreurs de saisie sont nombreuses et entraînent des frais injustifiés pour les entreprises qui ne s'en aperçoivent pas forcément.

Pour ne citer que les erreurs les plus courantes, il n'est pas rare de constater dans le

détail de calcul du taux de cotisations la présence :

- de sinistres imputés deux fois ;
- d'accidents de trajet, qui ne doivent pourtant pas être imputés sur le compte employeur ;
- de sinistres pour lesquels l'employeur a pourtant obtenu une décision d'inopposabilité devant les juridictions de sécurité sociale.

Il est alors possible de contester la notification reçue par la CARSAT dans un délai de deux mois à compter de sa réception.

La notification annuelle est également le moment idéal pour faire le point sur les sinistres coûteux (par exemple un arrêt de travail qui se prolonge depuis plusieurs mois) et envisager les procédures à mettre en œuvre.



Depuis le 1er janvier 2022, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent recevoir leur notification de leur taux AT/MP par voie dématérialisée sur le site net-entreprises.fr

Si l'entreprise n'a pas ouvert de compte AT/MP, la notification est alors adressée par voie postale mais la CARSAT est alors autorisée à notifier une pénalité à l'entreprise

SOLUCIAL reste bien évidemment disponible pour vous accompagner dans cette démarche.

Nicolas BRANLY

Avocat



LE RÉGIME SOCIAL DÉROGATOIRE PROVISOIRE LIÉ AUX INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES D'ACTIVITÉ PARTIELLE, PENDANT LA CRISE SANITAIRE, PRENDRA FIN LE 1ER JANVIER 2023 :

Jusqu'à présent lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant était assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.

A compter du 1^{er} janvier 2023, l'indemnité complémentaire devra être assujettie aux cotisations et contributions sociales applicables aux revenus d'activité dans son intégralité.

Sabana GUERTIT

Avocate



FOCUS SUR LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE :

La loi « marché du travail » du 17 novembre 2022 validée par une décision du Conseil Constitutionnel du 15 décembre institue une présomption de démission en cas d'abandon de poste.

L'entrée en vigueur de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret d'application qui précisera les modalités de cette nouvelle procédure.

Voici les trois principales mesures :

1^{ère} mesure : Présomption simple de démission

Lorsque le salarié abandonne son poste, le texte pose une présomption simple selon laquelle le salarié est démissionnaire, après l'expiration d'un délai fixé par l'employeur de justifier son absence et reprendre son poste.

Cette présomption ne vaut pas pour les salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité. Lors de l'adoption du texte, les sénateurs ont aussi écarté certaines situations spécifiques comme l'exercice d'un droit de retrait ou du droit de grève.

2^{ème} mesure : notification d'une mise en demeure au salarié de reprendre son poste ou de justifier son absence

L'employeur devra mettre en demeure son salarié de justifier son absence et reprendre son poste par LRAR ou remise en main propre contre décharge, sous un certain délai, que le décret d'application fixera prochainement.

Si le salarié justifie son absence ou reprend son poste, dans le délai fixé, la présomption de démission tombe.

Si le salarié ne répond pas, il est présumé démissionnaire à l'expiration du délai fixé par l'employeur

3^{ème} mesure : Procédure spécifique en cas de contestation devant le Conseil de Prud'hommes :

Le salarié pourra renverser la présomption et contester la rupture de son contrat de travail devant le Conseil de Prud'hommes. L'affaire sera directement portée devant le bureau de jugement, qui devra statuer au fond dans un délai d'un mois.

Sabana GUERTIT

Avocate



FORMATION

Ces derniers mois, certains avocats du cabinet ont donné plusieurs formations directement chez des clients, auprès d'équipes, pour les sensibiliser à des sujets particuliers auxquels ils sont susceptibles d'être confrontés.

Cela a notamment été le cas d'une formation dispensée auprès de Directeurs d'agence pour les sensibiliser aux risques psychosociaux au sein de leurs agences et leur donner des clés pour les prévenir, les identifier et les traiter.

N'hésitez pas à nous interroger sur ce que nous pourrions mettre en place au sein de vos équipes afin qu'elles deviennent des acteurs de la santé et de la sécurité des salariés au sein de vos entreprises. Nous sommes à votre disposition pour imaginer et créer des sessions de formation sur mesure !

Olivia BULCKE

Avocate



ENGAGEMENT

AIJA À AMSTERDAM :

Les 13, 14 et 15 octobre 2022, Caroline BARBE et Olivia BULCKE ont participé à la Conférence annuelle de la Commission Droit du travail de l'Association Internationale des Jeunes avocats (AIJA), commission présidée par Caroline BARBE. Ce fut une expérience passionnante, permettant non seulement de rencontrer et d'échanger avec 200 confrères

internationaux, mais également de faire le point et de comparer les législations et pratiques de toutes les régions du monde. A cette occasion, Olivia BULCKE a animé un atelier dédié à la résolution amiable des conflits et a présenté les spécificités et opportunités françaises en matière de négociation comme mode de résolution de différends du travail.

RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL

Notre associé, Thierry DOUTRIAUX est pilote de la délégation régionale Hauts-de-France de l'Association Réalités du dialogue social. A ce titre, il a eu le plaisir d'animer l'événement « Transformons l'essai des CSE » le 17 novembre 2022 dans les locaux d'AG2R-La Mondiale à Mons-en-Barœul.

Ce bel événement a permis à chaque intervenant de partager sa première expérience du dialogue social au sein du CSE et d'exposer sa vision des enjeux à venir.

Merci à l'association Réalités du dialogue social, Yalcin AVCIOGLU (DRH Caisse d'Epargne Hauts-de-France), Grégoire DUCHANGE (professeur de droit privé à l'Université Polytechnique Hauts-de-France), Mathilde DURIE (directrice du groupe NORSYS), Yann ORPIN (président du



MEDEF Lille Métropole), Christophe PORCHET (membre titulaire du CSE du groupe NORSYS) et Nicolas TANCREZ (trésorier de l'Union Régionale Interprofessionnelle CFDT Hauts-de-France) pour la richesse des échanges et à Loïc BELHOMME (directeur régional d'AG2R-La Mondiale) pour son accueil.

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

LES ARRIVÉES



Issu des services à la personne, mes connaissances du droit viennent principalement d'Ally McBeal, The Good Wife et Bull.

La réalité dépassera-t-elle la fiction ? L'avenir nous le dira. En tout cas, un grand merci à l'équipe pour son accueil et sa gentillesse !

JIMMY PERRON

FÉLICITATIONS MAÎTRES !

Maxence BEAUREPAIRE et Justine VERQUIN ont prêté serment le 28 novembre dernier à la Cour d'appel de Douai ; encore félicitations à eux



15 ANS, ÇA SE FÊTE !

Le 1^{er} décembre dernier, SOLUCIAL AVOCATS fêtait ses 15 ans.

Pour l'occasion, nous étions réunis au Trianon à Seclin pour célébrer et remercier chacun d'entre vous d'être acteur du projet SOLUCIAL.

Nous sommes heureux d'avoir pu partager ce moment avec vous et espérons vous voir encore plus nombreux pour les 20 ans !

Un grand merci au Ukuleleboboy et à DJ Wattioix sans qui cette soirée n'aurait pas été la même !





07

SOLUCIAL LIVE !

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.



Thierry DOUTRIAUX • 2e
Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS...

+ Suivre ...

1 mois • 🔒

#droitsocial #dialoguesocial Aux termes de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois de la publication : le comité d'entreprise, signataire d'un accord de **#participation**, n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de cet accord **#RH #droitdutravail**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 octobre 2022, 21-15.270,
Publié au bulletin

legifrance.gouv.fr • Lecture de 18 min

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATION, C...



Thierry DOUTRIAUX • 2e
Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS...

+ Suivre ...

1 mois • 🔒

#droitsocial le code du travail prévoit que les **#alertes** du travailleur ou du représentant du personnel au **#CSE** en matière de risque grave pour la **#santé** publique ou l' **#environnement** sont consignées sur un **#registre** spécial qui est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CSE : si CSE unique et registre au siège, la société n'avait pas l'obligation de mettre en place un registre dans chacun des magasins de la société. **#RH #dialoguesocial**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 septembre 2022, 21-16.993,
Publié au bulletin

legifrance.gouv.fr • Lecture de 6 min

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATION, C...



Thierry DOUTRIAUX • 2e
Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS...

+ Suivre ...

1 mois • 🔒

#droitsocial #licenciement #libertedexpression les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Sauf **#abus**, les opinions que le salarié émet dans l'exercice de ce droit, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

En l'espèce, lors d'une réunion d'expression collective des salariés un salarié a, en présence de la direction et de plusieurs salariés de l'entreprise, remis en cause les directives qui lui étaient données par sa supérieure hiérarchique, tentant d'imposer au directeur général un désaveu public de cette dernière (le médecin du travail a constaté, deux jours plus tard, l'altération de l'état de santé de la supérieure hiérarchique) = acte d'insubordination, une attitude de dénigrement et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement selon les juges du fond.

Pour la Cour de Cassation, ces motifs sont impropres à caractériser l'abus par le salarié dans l'exercice de son droit d'expression directe et collective = cassation **#RH**

21 septembre 2022 Cour de cassation Pourvoi n° 21-13.045

courdecassation.fr • Lecture de 8 min

SOC. CZ COUR DE CASSATION _____ Audience publique du 21 septembr...

Suivez-nous sur
Twitter et LinkedIn !





ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL-MOTTE
Thierry DOUTRIAUX
Louis VANEECLOO
Caroline BARBE

RÉDACTRICE EN CHEF

AGATHE BEAUCHEMIN KRZYKALA

PARIS

6 avenue Marceau
75008 Paris
Métro : 9
(arrêt Alma-Marceau)
+33 (0)1 47 04 27 55

LILLE

3 Rue Jeanne Maillotte
BP 91010 - 59011 Lille Cedex
Parking et métro :
République
+33 (0)3 20 42 19 66

BRUXELLES

287, avenue Louise
B1050 - Bruxelles
BELGIQUE
+32 (0)2 513 73 90

www.solucial.com

