

## Veille juridique FGTA-FO du 16 au 31 décembre 2022

<b>TEXTES</b>	
<b>Loi portant mesures d'urgence relative au fonctionnement du marché du travail</b>	<i>Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi</i> Conseil Constitutionnel : décision n° 2022-844 DC du 15 décembre 2022
<b>Abandon de poste = démission</b>	<i>Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi</i>
<b>Refus de CDI privant le salarié de droit à l'assurance chômage</b>	<i>Article 2 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi</i>
<b>Validation des acquis et de l'expérience</b>	<i>Article 10 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi</i>
<b>Le contrat de professionnalisation</b>	<i>Article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi</i>
<b>Nouvelle augmentation du Smic</b>	<i>Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance</i>
<b>Lanceurs d'alerte</b>	<i>Décret n° 2022-1686 du 28 décembre 2022 relatif à l'abondement du compte personnel de formation d'un salarié lanceur d'alerte</i>
<b>Conditions de dépôt et de contrôle des accords d'épargne salariale</b>	<i>Décret n° 2022-1651 du 26 décembre 2022 portant application des dispositions relatives à l'épargne salariale de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat</i>
<b>Barème des saisies et cessions des rémunérations</b>	<i>Décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations</i>
<b>Modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle</b>	<i>Décret n° 2022-1632 du 22 décembre 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable</i>
<b>Lutte contre la fraude au compte personnel de formation</b>	<i>Loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires</i>
<b>Plafond de la sécurité sociale pour 2023</b>	<i>Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023</i>
<b>Indemnité carburant 2023 : 100 euros sous conditions</b>	<i>Communiqué de presse du Premier ministre du 7 décembre 2022</i>
<b>Recours à l'activité partielle en cas de délestage électrique</b>	<i>Questions-réponses du Ministère du Travail AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine, 7 décembre 2022</i>
<b>ZOOM</b>	
<b>Vote électronique : formation obligatoire du CSE</b>	
<b>JURISPRUDENCE</b>	
<b>Vote du président du CSE</b>	<i>Cass. Soc., 19 octobre 2022 : n° 21-18.705</i>
<b>Exercice du droit d'alerte</b>	<i>Cass. Soc., 9 novembre 2022 : n° 21-16.230</i>
<b>Barème Macron : encore !</b>	<i>Comité européen des droits sociaux, 30 novembre 2022 : réclamation n° 175/2019</i>

## TEXTES

### Loi portant relative au fonctionnement du marché du travail

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Conseil Constitutionnel : décision n° 2022-844 DC du 15 décembre 2022

Elle aborde plusieurs thématiques en rapport avec le travail et l'emploi :

- présomption de démission en cas d'abandon de poste,
- assurance chômage,
- contrats dits *précaires*,
- validation des acquis de l'expérience,
- élections professionnelles.

La réforme de l'assurance chômage	La loi déroge aux règles de détermination paritaire des mesures d'application du régime d'assurance chômage
La restriction des droits au chômage en cas de refus répétés d'un CDI	La loi prévoit une restriction des droits au chômage en cas de refus répétés d'un CDI par un salarié
Une diminution de la durée d'indemnisation	Possibilité de moduler l'indemnisation du chômage ( <i>conditions d'éligibilité et durée d'indemnisation</i> ) en fonction d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail
La présomption de démission en cas d'abandon de poste	La loi prévoit une simple présomption de démission en cas d'abandon de poste du salarié
Le remplacement de plusieurs salariés par un CDD ou un contrat de mission	La loi prévoit, à titre expérimental pour une période de 2 ans, la possibilité de remplacer plusieurs salariés absents par un seul CDD
Prolongation du bonus-malus	La loi prolonge jusqu'au 31 août 2024 le dispositif bonus-malus sur les cotisations chômage applicable aux entreprises de 7 secteurs qui recourent très souvent à des contrats courts
La suppression de la durée maximale de mission du CDI intérimaire	La loi supprime la limitation de la durée de la mission d'un salarié en CDI intérimaire
Les nouvelles définitions de l'électorat et de l'éligibilité au CSE	La loi redéfinit les conditions légales pour être électeur aux élections du CSE
L'expérimentation d'un nouveau contrat de professionnalisation	La loi prévoit l'expérimentation d'un contrat de professionnalisation associant l'alternance et la VAE
La réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE)	La loi entend développer et encourager le recours à la VAE
Élargissement de la VAE aux proches aidants et aux aidants familiaux	L'accès à la VAE est élargie aux proches aidants et aux aidants familiaux pour accompagner les reconversions professionnelles des salariés et résorber le chômage de longue durée dans les métiers en tension

### Abandon de poste = démission

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

**Principe** : un nouvel article L 1237-1-1, ajouté au code du travail, prévoit que le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail, après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur (*qui ne pourra être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État*), est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai

Ce principe ne s'applique que dans le cas où le salarié a volontairement abandonné son poste et que l'abandon de poste ne peut pas revêtir un caractère volontaire si, conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, il est justifié par un motif légitime, tel que :

- des raisons médicales,
- l'exercice du droit de grève,
- l'exercice du droit de retrait,
- le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation
- le refus du salarié d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

De plus, le salarié ne peut être réputé démissionnaire qu'après avoir été mis en demeure, par son employeur, de justifier d'un tel motif et de reprendre son poste dans un délai déterminé, qui ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État.

Enfin, la présomption de démission est une présomption simple, qui peut donc être renversée par le salarié qui entend contester la rupture de son contrat de travail. Le conseil de prud'hommes saisi d'une telle contestation statue alors au fond, sans conciliation préalable, dans un délai d'1 mois à compter de sa saisine.

En tant que démissionnaire, le salarié ne percevrait pas d'allocation chômage.

L'objectif serait de limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste, lorsqu'ils souhaitent que leur relation de travail cesse, tout en étant indemnisé par l'assurance chômage.

En cas de recours du salarié, l'affaire est entendue par le juge des prud'hommes dans le cadre d'une procédure accélérée qui a 1 mois pour statuer à compter de sa saisine :

- si le salarié perd, le contrat de travail sera réputé rompu du fait de sa démission. Il ne percevra donc aucune indemnité chômage ;
- si le salarié gagne, l'employeur aura rompu le contrat de travail sans motif. Cette rupture devrait donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et donner lieu au paiement de diverses indemnités, notamment des dommages et intérêts, mais aussi à l'ouverture des droits à l'assurance chômage.

Les dispositions sur l'abandon de poste et l'article L 1237-1-1 du code du travail n'entreront en vigueur qu'après la publication d'un décret d'application.

	Avant la loi <i>Marché du travail</i>	Après la loi <i>Marché du travail</i>
<b>Abandon de poste</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- L'abandon de poste ne caractérise pas la démission du salarié mais peut justifier son licenciement</li><li>- L'ancien salarié licencié peut bénéficier d'allocations chômage</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Le salarié qui abandonne son poste est, sous conditions, présumé démissionnaire.</li><li>- L'ancien salarié démissionnaire n'a pas droit aux allocations chômage</li></ul>

## Refus de CDI privant le salarié de droit à l'assurance chômage

Article 2 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme d'un CDD (ou l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission de travail temporaire) sous la forme d'un CDI :

- pour occuper le même emploi, ou un emploi similaire,
- assorti d'une rémunération au moins équivalente
- pour une durée de travail équivalente,
- relevant de la même classification
- et sans changement du lieu de travail,
- il notifie cette proposition par écrit au salarié.

En cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé (Article L 1243-11-1). S'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé à 2 reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI dans ces conditions, le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage ne peut lui être ouvert que s'il a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi si celui-ci a été élaboré antérieurement à la date du dernier refus pris en compte (Article L 5422-1).

## Validation des acquis et de l'expérience

Article 10 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

La loi vise, selon le Gouvernement, à faire de la validation des acquis de l'expérience un instrument simple, accessible au service de tous les actifs souhaitant évoluer dans leur carrière. L'ambition est de permettre à 100 000 personnes par an de bénéficier de cet outil, d'ici à la fin du quinquennat d'Emmanuel Macron.

	Avant la loi <i>Marché du travail</i>	Après la loi <i>Marché du travail</i>
Objectif	Acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP	Acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un bloc de compétences d'une telle certification
Bénéficiaires	La VAE est accessible aux personnes engagées dans la vie active ayant une année d'expérience Le Code de l'éducation propose une liste des expériences admises à ce titre	La VAE est accessible à toute personne justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée
Accompagnement	Un accompagnement est proposé au candidat une fois l'admissibilité du dossier acquise	Un accompagnement est proposé au candidat dès la constitution du dossier d'admissibilité
Congé	La durée du congé VAE est limitée à 24 heures	Le congé VAE peut durer jusqu'à 48 heures
Financement	La VAE peut être financée par l'employeur, un OPCO, Pôle emploi, ou dans le cadre du CPF	La VAE peut être financée par l'employeur, un OPCO, Pôle emploi, dans le cadre du CPF, ou par une Transitions Pro.
Service public de la VAE		Création d'un service public de la VAE, géré par un groupement d'intérêt public

## Le contrat de professionnalisation

Article 11 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Une expérimentation menée sur 3 ans va permettre de tester l'opportunité de faire du contrat de professionnalisation le support de l'accès à la certification professionnelle, en associant la voie de l'alternance et celle de la validation des acquis de l'expérience.

Avant la loi <i>Marché du travail</i>	Après la loi <i>Marché du travail</i>
Article L 6325-2 du code du travail : le contrat de professionnalisation associe : <ul style="list-style-type: none"><li>- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entre-prise,</li><li>- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifica-tions recherchées.</li></ul>	A titre expérimental, pour 3 ans à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1 <sup>er</sup> mars 2023, le contrat de professionnalisation peut comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience.  Pour la mise en œuvre de cette expérimentation, il peut être dérogé à ne nombreux articles du code du travail relatifs à ce contrat : articles L 63141, L 63251, L 63252, L 632511, L 632513 et L 633214 du code du travail.

## Nouvelle augmentation du Smic

Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance

### Le SMIC

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le décret porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 11,27 euros (*augmentation de 1,81 %*), soit 1 709,28 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 8,51 euros (*augmentation de 1,81 %*), soit 1 290,68 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Rubriques	Nb heures	Taux	Valeurs
Salaire de base	151,67 h	11,27 €	1 709,28 €
Salaire brut			1 709,28 €
Cotisations salariales obligatoires (20,84 %)			356,21 €
Salaire net			1 353,07 €

Calculs réalisés sur la base :

- d'une activité à temps plein et sur la durée légale ;
- d'un taux de cotisations salariales minimales d'un salarié non-cadre (*hors mutuelle, prévoyance et retraite supplémentaire*)

### Smic à retenir pour activité 39h/semaine

Un salarié, exerçant son activité sur la base de 39h/semaine, dont les heures supplémentaires sont majorées au taux de 25%, percevra à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la rémunération brute suivante :

Activité : 39h/semaine	Nombre heures	Taux horaire	Valeurs
Salaire de base	151,67	11,27 €	1 709,28 €
Heures supplémentaires	17,33	14,09 €	244,14 €
Salaire brut			1 953,42 €

### Smic pour salariés mineurs

Un salarié de moins de 18 ans qui n'a pas encore 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité peut percevoir un Smic minoré.

Smic	Smic horaire brut	Smic brut mensuel (Base 35h/semaine)
Salariés entre 17 et 18 ans (abattement de 10 %)	10,14 €	1.538,36 €
Salariés de moins de 17 ans (abattement de 20 %)	9,02 €	1.367,43 €

### Le minimum garanti

L'inflation hors tabac entre novembre 2021 et novembre 2022 pour les ménages du premier quintile, s'établit à 6,6 %. Le minimum garanti a déjà augmenté plusieurs fois sur l'année 2022 :

- au 1<sup>er</sup> janvier : 3,76 (+ 0,9 %) ;
- au 1<sup>er</sup> mai : 3,86 euros (+ 2,65 %) ;
- au 1<sup>er</sup> août : 3,94 euros (+ 2,01 %).

Alors le minimum garanti va augmenter de 1,81 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ce qui fait 6,6 % sur l'année.

La valeur du minimum garanti va être de 4,01 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, en métropole, dans les départements et régions d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

**Rappel** : le minimum garanti intervient principalement pour l'évaluation des avantages en nature nourriture dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants (HCR)

### Lanceurs d'alerte

*Décret n° 2022-1686 du 28 décembre 2022 relatif à l'abondement du compte personnel de formation d'un salarié lanceur d'alerte*

Le décret définit la procédure d'abondement du compte personnel de formation des salariés lanceurs d'alerte en cas de sanction prononcée par un conseil de prud'hommes à l'encontre de leur employeur. Ces modalités sont également applicables aux personnes ayant aidé le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ou aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte et ayant fait l'objet, dans le cadre de leur activité professionnelle, de mesures de sanctions de la part de leur employeur.

Le texte est pris pour l'application du II de l'article 12 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dans sa rédaction issue de l'article 8 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

#### Article 8

II.- A l'occasion de tout litige, le conseil des prud'hommes peut, en complément de toute autre sanction, obliger l'employeur à abonder le compte personnel de formation du salarié ayant lancé l'alerte jusqu'à son plafond mentionné à l'article L 6323-11-1 du code du travail.



Ainsi, le compte personnel de formation n'est pas sans limite. Le plafond CPF est fixé :

- 5 000 euros pour un salarié à temps plein ou à temps partiel
- 8 000 euros pour un salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3.

### Conditions de dépôt et de contrôle des accords d'épargne salariale

Décret n° 2022-1651 du 26 décembre 2022 portant application des dispositions relatives à l'épargne salariale de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

L'article 1<sup>er</sup> du décret modifie des dispositions relatives à l'intéressement afin de préciser que les conditions et les modalités de mise en place du régime d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur, s'appliquent également en cas de modification du régime par décision unilatérale.

Le décret modifie les dispositions communes à l'épargne salariale, afin de prévoir, en cas de recours à une décision unilatérale de mise en place d'un accord d'intéressement, le dépôt d'un procès-verbal de carence afin de prouver que l'absence d'instances représentatives du personnel n'est pas du fait de l'employeur, et lorsqu'un CSE existe dans l'entreprise, le dépôt du procès-verbal attestant qu'il a bien été consulté.

En outre, il prend acte de la suppression du contrôle de validité opéré par les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités sur les accords d'entreprise, ainsi que de la réduction du délai accordé à l'autorité administrative pour conduire la procédure d'agrément des accords de branche d'épargne salariale, fixé désormais à 4 mois prolongeable de 2 mois.

### Barème des saisies et cessions des rémunérations

Décret n° 2022-1648 du 23 décembre 2022 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

**Principe :** la saisie des rémunération ou saisie sur salaire permet à un créancier de récupérer les sommes dues grâce à l'intermédiaire de l'employeur qui procède à une retenue sur la fraction saisissable du salaire de son employé. En conséquence, le salarié ne reçoit qu'une partie de son salaire

Aussi, sous réserve des dispositions relatives aux pensions alimentaires, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles est fixée comme suit :

Le vingtième	sur la tranche inférieure ou égale à 3 940 €
Le dixième	sur la tranche supérieure à 3 940 € et inférieure ou égale à 7 690 €
Le cinquième	sur la tranche supérieure à 7 690 € et inférieure ou égale à 11 460 €
Le quart	sur la tranche supérieure à 11 460 € et inférieure ou égale à 15 200 €
Le tiers	sur la tranche supérieure à 15 200 € et inférieure ou égale à 18 950 €
Les deux tiers	sur la tranche supérieure à 18 950 € et inférieure ou égale à 22 770 €
La totalité	sur la tranche supérieure à 22 770 €
Ces seuils sont augmentés de 1 610 € par an et par personne à charge, sur présentation des justificatifs nécessaires	

Seule une fraction du revenu saisissable peut être retenue par l'employeur. La fraction saisissable est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (*hors remboursements de frais et allocations pour charge de famille*) des 12 mois qui précèdent la notification de la saisie. Le salaire net comprend les éléments suivants :

- salaire (*déduction faite de la CSG, de la CRDS et du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu*).
- majorations de salaire pour heures supplémentaires.
- avantages en nature.

### **Modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle**

*Décret n° 2022-1632 du 22 décembre 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable*

Le décret relève à 8,03 euros (*au lieu de 7,88 euros*) le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il fixe en outre à 8,92 euros (*au lieu de 8,76 euros*) le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée et aux employeurs dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de leur reconnaissance de leur qualité de personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, au titre des heures chômées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Lutte contre la fraude au compte personnel de formation**

*Loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires*

La loi prévoit :

- d'interdire le démarchage des titulaires d'un CPF par téléphone, par SMS, par mail ou via les réseaux sociaux, si ce démarchage n'a pas lieu au titre d'une action de formation en cours entre le titulaire du CPF et l'organisme de formation. La personne qui viole cette interdiction sera passible d'une amende administrative maximum de 75 000 euros si c'est une personne physique et de 375 000 euros s'il s'agit d'une personne morale ;
- de faciliter les échanges d'informations entre la Caisse des dépôts et consignations qui gère le CPF, France compétences, les différents services de l'État chargés de lutter contre la fraude au CPF et les organismes financeurs, les organismes et instances délivrant la certification Qualiopi ;
- de permettre à TRACFIN de transmettre des informations à la Caisse des dépôts et consignations et à l'Agence de services et de paiement ;
- de permettre à la Caisse des dépôts et consignations d'obtenir le recouvrement forcé des fonds détournés au titre du CPF ;
- d'instaurer une procédure de référencement sur le portail numérique *Mon Compte Formation*. Les organismes de formation devront satisfaire à plusieurs conditions pour être référencés sur le portail ;
- d'encadrer le recours à la sous-traitance pour mettre fin aux abus. Les sous-traitants devront respecter les mêmes conditions que celles exigées de l'organisme de formation donneur d'ordre afin d'être référencés sur le portail *Mon Compte Formation*. En cas de manquement du sous-traitant, le donneur d'ordre pourra être déréféréncé.



## Plafond de la sécurité sociale pour 2023

Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale sont les suivantes (augmentation de 6,9 % par rapport au niveau de 2022) :

- valeur mensuelle : 3 666 euros ;
- valeur journalière : 202 euros.

### Évolution du plafond de Sécurité sociale par périodicité de paie

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Année</b>	43 992 €	41 136 €	41 136 €	41 136 €	40 524 €
<b>Trimestre</b>	10 998 €	10 284 €	10 284 €	10 284 €	10 131 €
<b>Mois</b>	3 666 €	3 428 €	3 428 €	3 428 €	3 377 €
<b>Quinzaine</b>	1 833 €	1 714 €	1 714 €	1 714 €	1 689 €
<b>Semaine</b>	846 €	791 €	791 €	791 €	779 €
<b>Jour</b>	202 €	189 €	189 €	189 €	186 €
<b>Heure</b>	27 €	26 €	26 €	26 €	25 €

Le plafond de Sécurité sociale est le montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations.

Ainsi, le PASS est utilisé pour le calcul du montant maximal de certaines prestations sociales comme :

- les indemnités journalières pour maladie, accident du travail, maternité, paternité ;
- les pensions d'invalidité ;
- les pensions d'assurance vieillesse du régime général.

Pour les employeurs, il sert à calculer notamment :

- les cotisations sociales sur le salaire, l'assurance vieillesse, le chômage, les régimes complémentaires de retraite ;
- les seuils d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture ;
- les indemnités concernant les stages en entreprise des étudiants ;
- la contribution au fonds national d'aide au logement.

## Indemnité carburant 2023 : 100 euros sous conditions

Communiqué de presse du Premier ministre du 7 décembre 2022

**Principe :** la remise sur les carburants de 10 centimes d'euro par litre depuis le 16 novembre prend fin le 31 décembre 2022. En 2023, l'indemnité carburant sera plus ciblée et concernera les français les plus modestes qui utilisent leur véhicule (voiture ou deux-roues) pour aller travailler

L'indemnité carburant de 100 € concerne les 50 % des ménages les plus modestes qui ont besoin de leur véhicule (*voiture, deux-roues*) pour se rendre sur leur lieu de travail, c'est-à-dire ceux qui sont situés dans *les cinq premiers déciles*.

La limite du 5<sup>ème</sup> décile correspond à un revenu fiscal annuel de référence par part inférieur à 14 700 €, ce qui correspond environ à :

- 1 314 € nets/mois pour une personne seule ;
- 3 285 € nets/mois pour un couple avec 1 enfant ;
- 3 285 € nets/mois pour une personne seule avec 2 enfants ;
- 3 941 € nets/mois pour un couple avec 2 enfants ;
- 5 255 € nets/mois pour un couple avec 3 enfants.

S'il y a deux actifs dans le foyer, il s'agit de leurs revenus cumulés.

**Remarque :** cette indemnité est versée par personne et non par foyer. Chaque membre d'un couple modeste qui utilise son véhicule pour se rendre sur son lieu de travail recevra une aide de 100 €. Le couple pourra donc bénéficier de 200 € d'aide à l'achat de carburant

Pour une personne qui parcourt en moyenne 12 000 km/an, cela représente une aide de l'ordre de 10 centimes d'euro par litre sur l'année.

Pour bénéficier de cette indemnité carburant, il faudra obligatoirement en faire la demande. Ainsi, pour un salarié éligible à cette aide, à partir du début de l'année 2023, il devra remplir un formulaire sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) et indiquer :

- son numéro fiscal ;
- sa plaque d'immatriculation et votre numéro de carte grise ;
- remplir une attestation sur l'honneur indiquant qu'il utilise son véhicule pour aller travailler.

L'aide de 100 € sera ensuite directement versée sur le compte bancaire communiqué à l'administration fiscale, sans démarche supplémentaire de sa part.

Ce dispositif d'aide sera doté d'une enveloppe d'environ 1 milliard d'euros.

## Recours à l'activité partielle en cas de délestage électrique

*Questions-réponses du Ministère du Travail AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine, 7 décembre 2022*

Dans une mise à jour des questions-réponses AP/APLD, le Ministère du Travail a précisé les conditions de recours à l'activité partielle en cas de délestage électrique.

Dans le cas où une entreprise directement affectée par le délestage n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, il lui est possible, en dernier recours, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun, sur le motif *toutes autres circonstances exceptionnelles (sous-motif délestage)*.

L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l'article R 5122-3 du code du travail permettant à l'employeur de disposer d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

Le salarié percevra dans ce cas une indemnité au taux de droit commun, soit 60 % de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60 % de 4,5 Smic.

L'employeur recevra de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,88 euros.

## ZOOM

### Vote électronique : formation obligatoire du CSE

**Principe :** le recours au vote électronique doit être prévu par un accord d'entreprise ou un accord de groupe. A défaut d'un tel accord, l'employeur peut décider de recourir au vote électronique (*Article L 2314-26*)

Un cahier des charges respectant un certain nombre de dispositions doit être établi dans le cadre de l'accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par l'employeur. Il est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un (*Article R 2314-5*).

Le système de vote électronique doit nécessairement respecter des obligations de sécurité et de confidentialité des données transmises afin de garantir la sincérité des scrutins (*Article R 2314-6*).

Le vote électronique doit être intégré dans le registre des activités de traitement de l'entreprise.

Une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales doit être remise à chaque salarié (*Article R 2314-12*).

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée (*Article R 2314-14*).

L'employeur doit s'assurer que les membres du CSE et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique (*Article R 2314-12*).

Toutefois, le fait que les représentants du personnel n'aient pas bénéficié d'une telle formation n'entraîne l'annulation des élections que lorsque cette carence a exercé une influence sur le résultat des élections.

## JURISPRUDENCE

### Vote du président du CSE

*Cass. Soc., 19 octobre 2022 : n° 21-18.705*

**Principe :** le CSE dispose de la capacité juridique d'agir en justice. Pour cela il doit cependant mandater l'un de ses membres qui aura la charge de le représenter, par le biais d'un vote en réunion

Les faits :

- Il s'agissait d'une problématique touchant un CHSCT, mais la solution apportée par la Cour est transposable au CSE.
- Le CHSCT décide de recourir à une expertise dans la cadre de la mise en place par l'entreprise d'un projet d'évolution de l'organisation d'un établissement.
- Par la suite, l'employeur refuse de collaborer à l'expertise et ne transmet pas les documents demandés par l'expert et le CHSCT.
- Un seul membre du comité s'étant présenté à la réunion, il vote seul la désignation du mandataire

devant représenter le comité en justice.

- Le comité fait alors assigner l'entreprise en référé afin d'obtenir la communication des documents.

La Cour de cassation estime que *si les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents*, le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

*Il en résulte que la décision par laquelle le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui, dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, a décidé du recours à une expertise, mandate un de ses membres pour agir et le représenter en justice pour garantir l'exécution de la décision de recourir à un expert* constitue une délibération sur laquelle les membres élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent seuls se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'exclusion du chef d'entreprise, président du comité.

Rappel sur le vote du président du comité lors des résolutions prises par le CSE

Le président du CSE ne prend pas part au vote lorsqu'il consulte les élus du CSE en tant que délégation du personnel (*Article L 2315-32*).

Cela signifie que lorsque le comité est consulté de manière ponctuelle ou récurrente et qu'il est donc amené à rendre un avis motivé, le président ne peut pas prendre part au vote qui en découle.

Exemples pour lesquels le vote du président du CSE n'est pas admis :

- consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- consultation du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- consultation du CSE sur un projet de réorganisation des services ;
- consultation du CSE sur l'introduction d'une nouvelle technologie ayant un impact sur les conditions de travail.

Néanmoins, le cas du vote des résolutions prises par le CSE n'est pas aussi limpide.

Pour rappel, une résolution est un vote afin d'acter des décisions concernant les actions ou le fonctionnement même du comité.

En effet, l'article L 2315-32 prévoit que *les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents*.

De fait, il est communément admis que le président du CSE puisse prendre part aux votes portant sur :

- la désignation des membres du bureau du comité (secrétaire / trésorier) ;
- l'approbation du procès-verbal de réunion plénière et extraordinaire ;
- la mise en place du règlement intérieur du CSE et ses modifications éventuelles.

**A savoir :** *le président du comité ne vote pas lorsque le CSE désigne un mandataire afin de le représenter en justice*

## Exercice du droit d'alerte

*Cass. Soc., 9 novembre 2022 : n° 21-16.230*

**Principe :** les membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) peuvent mettre en œuvre plusieurs procédures d'alerte leur permettant d'agir lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants concernant la situation de l'entreprise ou de ses salariés, notamment en cas d'atteinte aux droits des personnes

En vertu de l'article L 2312-59 du code du travail, si un membre du CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire.

C'est sur ce fondement que plusieurs membres du CSE d'un établissement de la RATP ont informé l'employeur de leur intention de faire usage de leur droit d'alerte, en raison d'une discrimination à l'encontre d'une femme enceinte dans un dépôt de bus.

Dans ce cadre, l'employeur, qui doit prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation, décide de convier les représentants du personnel à une réunion en vue de mettre fin à l'atteinte ayant déclenché la procédure d'alerte.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE si l'intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ainsi ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor (*Article L 2312-59, al. 3 et 4*).

Des membres du CSE ayant participé à la réunion proposée par l'employeur ont ensuite saisi le conseil de prud'hommes, non pas en vue de faire cesser la discrimination, mais afin qu'il condamne la RATP à leur payer le temps passé à la réunion, comme temps de travail effectif, sans qu'il soit déduit de leurs heures de délégation.

La demande aboutit devant la cour d'appel de Paris qui estime que le temps passé à cette réunion par les élus du CSE constitue du temps de travail effectif et ne peut pas être déduit de leur temps de délégation, l'atteinte aux droits des personnes constituant une situation d'urgence et de gravité. Les juges du fond s'appuient donc sur l'article L 2315-11 du code du travail précisant que doit être payé comme temps de travail effectif le temps passé par les représentants du personnel à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité.

Mais telle n'est pas la position de la Cour de cassation, qui casse et annule la décision d'appel. Elle rappelle ainsi que les cas dans lesquels le temps passé par les élus du CSE est rémunéré comme temps de travail effectif sont strictement définis par l'article précité. Or l'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux personnes, qui ne peut s'analyser en une situation d'urgence et de gravité, ne fait pas partie de ces hypothèses.

La Cour de cassation en tire donc le principe selon lequel le temps passé par les membres de la délégation du personnel au CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes s'impute sur leur crédit d'heures de délégation.

**Remarque :** la Cour de cassation a déjà jugé que le temps consacré par le représentant du personnel à l'action judiciaire intentée en raison de l'inaction de l'employeur à la suite de l'exercice de son droit d'alerte doit également être imputé sur son crédit d'heures (*Cass. Soc., 26 mai 1999 : n° 97-40.966*).

**A savoir :** *les heures passées en réunion avec l'employeur à la suite du déclenchement par les membres du CSE de leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ne constituent pas un temps de travail effectif et sont déduites de leur crédit d'heures*

### **Barème Macron : encore !**

*Comité européen des droits sociaux, 30 novembre 2022 : réclamation n° 175/2019*

Le barème Macron est une grille utilisée pour déterminer les indemnités versées à un salarié lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse et qu'il n'est pas réintégré. Ce barème comprend des planchers et des plafonds obligatoires en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise, que les juges sont obligés d'appliquer

Dans cette affaire rendue publique le 30 novembre, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) souligne avoir pris connaissance de la décision rendue en mai 2022 par la Cour de cassation et en prendre note. Il continue néanmoins à considérer que :

- le droit à une indemnité adéquate n'est pas garanti et viole la charte sociale européenne ;
- et qu'il appartient aux juridictions nationales de statuer sur la question en cause à la lumière des principes qu'il a énoncés à cet égard ;
- ou, selon le cas, qu'il appartient au législateur français de donner aux juridictions nationales les moyens de tirer les conséquences appropriées quant à la conformité à la charte des dispositions internes en cause.

**Rappel :** une décision du Comité européen des droits sociaux (CEDS) n'a pas un caractère contraignant en droit français

**A savoir :** *Le barème Macron viole la charte sociale européenne en matière d'indemnisation adéquate*