

Veille juridique FGTA-FO du 1^{er} au 15 janvier 2023

TEXTES	
Un CDD en remplacement de plusieurs salariés dans certains secteurs d'activité	<i>Article 6 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>
Suppression de la limitation de la durée de la mission d'un salarié en CDI intérimaire	<i>Article 7 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>
Titres restaurant : nouvelles règles au 1^{er} janvier 2023	<i>Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023</i>
Aide financière pour des activités de services à la personne et de garde d'enfant	<i>Actualité du ministère du Travail, 2 janvier 2023</i>
Une indemnité de carburant sous conditions	<i>Décret n° 2023-2 du 2 janvier 2023 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant</i>
Augmentation de l'indemnité de stage au 1^{er} janvier 2023	<i>Arrêté du 9 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023</i> <i>Article L 124-6 du code de l'éducation</i>
Le calendrier des jours fériés en 2023	
Arrêts maladie Covid sans jour de carence	<i>Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023</i>
ZOOM	
Versement du salaire sur le compte du salarié	
La prime de précarité	
JURISPRUDENCE	
Jurisprudence sur le licenciement pour motif personnel	
Signature manuscrite numérisée d'un CDD	<i>Cass. Soc., 14 décembre 2022 : n° 21-19.841</i>
Intimidation de son employeur	<i>Cass. Soc., 7 décembre 2022 : n° 21-19.280</i>
Contestation d'une expertise demandée par le CSE	<i>Cass. Soc., 7 décembre 2022 : n° 21-16.996</i>

TEXTES

Un CDD en remplacement de plusieurs salariés dans certains secteurs d'activité

Article 6 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

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

Le recours au CDD n'est possible que pour des cas limitativement énumérés par le code du travail.

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants. Un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	Ce cas de recours vise	l'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise
		l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise : informatisation d'un service, audit, etc.
		la survenance dans l'entreprise (<i>entrepreneur principal ou sous-traitant</i>), d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux utilisés ordinairement
		les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes
Les emplois saisonniers ou d'usage	Les emplois saisonniers sont ceux dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs	
	Les emplois d'usage sont ceux pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, définis par l'article D 1242-1 du code du travail ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois	
Le remplacement d'un salarié	Il s'agit de remplacer un salarié en cas	d'absence
		de passage provisoire à temps partiel
		de suspension de son contrat de travail
		de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail
		d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer

Le remplacement d'un dirigeant d'entreprise	Un CDD peut être conclu pour remplacer	un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, une personne exerçant une profession libérale, son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, ou un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral
		le chef d'une exploitation ou entreprise agricole, un aide familial, un associé d'exploitation ou leur conjoint s'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise
D'autres cas spécifiques	Il existe d'autres cas de recours au CDD moins courants ou soumis à des règles spécifiques : recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, de certaines personnes sans emploi ou bénéficiant d'une formation, d'apprentis, d'entraîneurs et sportifs professionnels, etc.	

Ainsi, un CDD est notamment autorisé pour le remplacement d'un salarié absent. En revanche, il est interdit de prévoir dans un CDD que le salarié remplacera plusieurs personnes, que ce soit simultanément ou successivement. Il faut un CDD par remplacement.

A titre expérimental, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 avait prévu la possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents dans certains secteurs définis par décret, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020. Le décret ayant tardé à paraître (*décret du 18 décembre 2019*), la crise sanitaire à partir de mars 2020 n'a pas permis aux employeurs des secteurs concernés de se saisir pleinement de cette expérimentation.

La loi portant mesures d'urgence sur le fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi relance donc cette mesure et renouvelle ainsi l'expérience pour une période de 2 ans à compter de la publication du décret.

La loi précise que cette expérimentation ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Suppression de la limitation de la durée de la mission d'un salarié en CDI intérimaire

Article 7 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

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

La loi Marché du Travail du 21 décembre 2022 a supprimé la limitation de la durée de la mission d'un salarié en CDI intérimaire.

Une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives.

Jusqu'à présent, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne pouvait excéder 36 mois.

La loi supprime cette durée maximale de 36 mois pour une mission. Il n'y a donc plus de limite à la durée de la mission d'un travailleur temporaire employé dans le cadre d'un CDI intérimaire.

Article L 1251-58-6 modifié

La durée totale du contrat de mission prévue à l'article L 1251-12-1 n'est pas applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire.

Titres restaurant : nouvelles règles au 1^{er} janvier 2023

Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023

Principe : un ticket restaurant est un titre de paiement qui permet à un employé de dépenser de l'argent pour acheter de la nourriture dans les établissements qui acceptent ce type de titre. Il est généralement émis par l'employeur et est remis à l'employé chaque mois ou chaque semaine

Depuis le 18 août 2022 (et jusqu'au 31 décembre 2023), les titres restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou partie le prix des produits alimentaires, qu'ils soient ou non directement consommables.

Avant cette date, les titres restaurant permettaient de régler des repas, directement consommables : plats cuisinés, sandwiches, salades, produits laitiers et fruits et légumes. Les produits nécessitant une préparation étaient exclus.

Aujourd'hui, il est possible d'acquiescer de la viande, des féculents, des produits surgelés à cuire, etc.

Ces produits doivent toutefois être achetés auprès d'une personne ou d'un organisme exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur ou une activité assimilée, ou la profession de détaillant en fruits et légumes.

Cet élargissement aux produits alimentaires nécessitant une préparation s'applique jusqu'au 31 décembre 2023.

Depuis le 1^{er} octobre 2022 (Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant), le plafond d'utilisation du titre restaurant est passé de 19 à 25 euros afin de couvrir l'augmentation des prix des produits alimentaires.

Ce plafond n'est pas revalorisé au 1^{er} janvier 2023. Il reste fixé à 25 euros pour cette année 2023.

Depuis le 1^{er} janvier 2023 : la revalorisation du plafond d'exonération

La participation patronale au financement des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sous la double condition :

- qu'elle soit comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ;
- et qu'elle soit inférieure à un certain montant.

La loi de finances rectificative avait revalorisé temporairement la limite d'exonération de la participation des employeurs attribuant des titres-restaurant à leurs salariés, à compter du 1^{er} septembre 2022. Pour les titres-restaurant émis du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022, le plafond était passé de 5,69 euros à 5,92 euros, ce qui représentait une augmentation de 4 %.

Même si ce plafond d'exonération a été revalorisé au cours de l'année 2022, la loi de finances 2023 l'augmente une nouvelle fois pour l'année 2023. Il connaît une hausse de 9,80 %. Il passe ainsi à 6,50 euros à compter du 1^{er} janvier 2023.

La valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 10,83 € (contribution patronale de 60 %) et 13 € (contribution patronale de 50 %).

Augmentation de l'indemnité de stage au 1^{er} janvier 2023

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

Article L 124-6 du code de l'éducation

Principe : lorsque le stage est supérieur à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, il ouvre droit à une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention ou accord de branche ou, à défaut, par décret, à un minimum de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le plafond de la sécurité sociale étant réévalué chaque année au 1^{er} janvier, le montant de la gratification accordée aux stagiaires augmente en conséquence.

Ainsi, la gratification, versée mensuellement, est au minimum de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit de 3,90 € de l'heure en 2022. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le plafond horaire de la sécurité sociale est passé de 26 € à 27 €. Le montant de l'indemnité de stage a donc augmenté et est passé à 4,05 € de l'heure (27 € X 15 %).

Une indemnité de carburant sous conditions

Décret n° 2023-2 du 2 janvier 2023 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant

Le décret institue une indemnité carburant destinée à limiter les effets de la hausse des coûts du carburant pour les ménages utilisant un véhicule à des fins professionnelles.

Bénéficiaires	Peuvent bénéficier de l'indemnité carburant les contribuables établis en France métropolitaine, à Mayotte, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion, et domiciliés en France
	<p>Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité, les demandeurs doivent être âgés d'au moins 16 ans au 31 décembre 2021 et avoir déclaré, au titre des revenus 2021, un revenu d'activité dans l'une des rubriques suivantes de la déclaration de revenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ensemble des traitements et salaires et revenus assimilés (<i>hors chômage et préretraite</i>) ; - bénéficiaires industriels et commerciaux (<i>BIC</i>) micro-entrepreneurs ou professionnels ; - bénéficiaires non commerciaux (<i>BNC</i>) micro-entrepreneurs ou professionnels ; - bénéficiaires agricoles (<i>BA</i>)
Critères	Pour être éligibles au versement de l'indemnité, les demandeurs doivent appartenir à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part au titre des revenus de l'année 2021 est inférieur ou égal à 14 700 €
	Formuler leur demande au titre d'un véhicule à 2, 3 ou 4 roues, thermique et/ou électrique, utilisé à des fins professionnelles incluant les trajets domicile travail et régulièrement assuré à la date de la demande, à l'exclusion des quadricycles lourds à moteur, des véhicules agricoles, des poids lourds et des véhicules de fonction ou de service
	Un demandeur ne peut bénéficier que d'une seule indemnité
	Un même véhicule ne peut pas donner lieu au versement de plusieurs indemnités
Montant	Le montant de l'indemnité est de 100 €
Calendrier	La demande d'indemnité est formulée entre le 16 janvier 2023 et le 28 février 2023
Forme de la demande	La demande d'indemnité est formulée par voie dématérialisée à l'aide d'un formulaire mis spécifiquement à la disposition des demandeurs sur le site impots.gouv.fr
Versement de l'indemnité	L'indemnité est versée par la direction générale des finances publiques, après traitement des demandes, sur le compte bancaire communiqué à l'administration fiscale au titre de l'impôt sur les revenus par le foyer fiscal dont fait partie le demandeur éligible
Contrôles	Les documents attestant du respect des conditions d'éligibilité de l'indemnité sont conservés par le bénéficiaire pendant 3 années à compter de la date de versement de cette dernière
	Lorsque ces sommes ont été accordées sur la base d'informations inexactes, la somme à reverser est assortie d'une majoration de 50 €

Aide financière pour des activités de services à la personne et de garde d'enfant

Actualité du ministère du Travail, 2 janvier 2023

Principe : le CSE peut, pour financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant, verser une aide financière exonérée de charges sociales aux salariés

Cette aide est prévue aux articles L 7233-4 et suivants du code du travail. Il s'agit de permettre à l'entreprise ou au CSE de verser aux salariés une aide financière destinée :

- soit à faciliter l'accès de ces derniers à des services aux personnes et aux familles développés au sein de l'entreprise,
- soit à financer :
 - des activités entrant dans le champ des services à la personne (*entretien de la maison et travaux ménagers, petits travaux de jardinage, assistance dans les actes quotidiens de la vie, etc.*) ;
 - des activités de garde d'enfant hors du domicile du salarié (*crèches, garderies périscolaires, assistants maternels, etc.*).

Cette aide n'a pas le caractère d'une rémunération et est exclue de l'assiette des cotisations sociales et de la CSG-CRDS. L'exonération est accordée quelle que soit la forme de l'aide : CESU préfinancé ou aide financière directe.

Les obligations du CSE	Si le CSE décide de verser une telle aide il doit transmettre à l'employeur un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés de l'entreprise au titre de chaque année civile dans les 10 premiers jours de janvier
Les obligations de l'employeur	L'employeur, de son côté, communique à chaque bénéficiaire, avant le 1 ^{er} février de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide, une attestation mentionnant le montant total de celle-ci et précisant son caractère non imposable

L'aide versée ne peut être exonérée que dans la limite :

- d'un plafond annuel par bénéficiaire ;
- des coûts effectivement supportés par les bénéficiaires.

Le plafond annuel peut être révisé par arrêté interministériel. En août dernier, un arrêté est venu modifier le montant maximum de cette aide pour le fixer à 2265 € en 2022.

Le ministère du Travail vient d'annoncer qu'à partir du 1^{er} janvier 2023, l'aide est portée à 2301 € par an et par bénéficiaire. Un arrêté devrait donc être prochainement publié.

Le calendrier des jours fériés en 2023

L'article L 3133-1 du code du travail qui fixe la liste des fêtes légales considérées comme des jours fériés.

Dates des jours fériés en 2023	
Dimanche 1 ^{er} janvier	Jour de l'An
Lundi 10 avril	Lundi de Pâques
Lundi 1 ^{er} mai	Fête du Travail
Lundi 8 mai	Victoire 1945
Jeudi 18 mai	Ascension
Lundi 29 mai	Pentecôte

Vendredi 14 juillet	Fête nationale
Mardi 15 août	Assomption
Mercredi 1 ^{er} novembre	Toussaint
Samedi 11 novembre	Armistice 1918
Lundi 25 décembre	Noël

Les jours fériés peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés (*1^{er} mai ou autre*). Dans certains cas, les jours fériés permettent également de bénéficier d'un pont.

1^{er} mai	Le 1 ^{er} mai est le seul jour obligatoirement chômé pour tous les salariés, le travail n'étant prévu ce jour-là que dans certains établissements et services (<i>hôpitaux, transports publics...</i>) où le travail ne peut pas être interrompu en raison de la nature de leur activité
Autres jours fériés	D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, de l'Alsace et de la Moselle qui bénéficient également du Vendredi Saint et du 26 décembre
Ponts	L'employeur peut également accorder un pont aux salariés en particulier entre 1 ou 2 jours de repos hebdomadaire et un jour férié Les heures perdues du fait du pont peuvent être récupérées, les salariés étant amenés à effectuer un autre jour les heures de travail perdues

Arrêts maladie Covid sans jour de carence

Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023

Principe : les salariés positifs à la Covid-19 et qui ne peuvent pas télétravailler peuvent encore bénéficier d'arrêts maladie indemnisés sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence. Les indemnités journalières pour ces salariés malades de la Covid-19 sont versées dès le premier jour d'arrêt. Le bénéfice du complément de salaire versé, sans délai de carence, par les employeurs est également possible

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2023 prolonge l'indemnisation des salariés en arrêt de travail Covid sans jours de carence jusqu'à une date fixée par un décret à paraître, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023. Toutefois, ces arrêts de travail dérogatoires sont désormais restreints aux assurés testés positifs à la Covid-19 (*tests PCR ou antigéniques*) qui doivent s'isoler et qui ne peuvent pas continuer à travailler, y compris à distance (*télétravail*).

Les salariés en arrêt de travail pour Covid-19 bénéficient du complément de salaire versé par les employeurs, sans délai de carence.

Cette mesure s'applique aux arrêts de travail débutant au 1^{er} janvier 2023.

Les personnes dont le test de dépistage (*PCR ou antigénique*) est positif doivent s'isoler pour éviter de transmettre le virus à leur entourage. À réception des résultats positifs du test, l'Assurance maladie contacte la personne par SMS.

Si le salarié ne peut pas télétravailler, il peut encore bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire et d'indemnités journalières versées sans vérification des conditions d'ouverture de droits, sans délai de carence et sans qu'elles soient comptabilisées dans les durées maximales de versement. Il peut également bénéficier d'indemnités journalières complémentaires de l'employeur, sans délai de carence.

L'arrêt de travail en ligne peut être demandé depuis le téléservice declare.ameli.fr.

Remarque : le parent devant rester auprès de son enfant de moins de 16 ans, ou en situation de handicap, positif au Covid-19 ne peut plus bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé

Remarque : le fait d'avoir des symptômes évocateurs de la Covid-19 ou d'avoir effectué un autotest positif ne permet plus de bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire. Seul un test PCR ou antigénique positif est valable

Les personnes vulnérables salariées qui ne peuvent pas télétravailler et qui doivent s'isoler peuvent être placées en activité partielle jusqu'au 31 janvier 2023 au plus tard. Ces personnes doivent être dans l'une des 3 situations suivantes :

- 1 justifier d'un critère de vulnérabilité et avoir un poste de travail susceptible d'exposition à de fortes densités virales et ne pas pouvoir bénéficier de mesures de protection renforcées ;
2. être atteintes d'une immunodépression sévère ;
3. justifier d'un critère de vulnérabilité et avoir un certificat médical de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19.

Ces salariés doivent demander un certificat d'isolement à un médecin qui confirmera qu'elles se trouvent dans l'une de ces 3 situations. Ce certificat est à remettre à l'employeur afin de bénéficier de l'activité partielle jusqu'au 31 janvier 2023 au plus tard.

ZOOM

Versement du salaire sur le compte du salarié

Principe : depuis le 27 décembre 2022, les salaires et les prestations sociales sont obligatoirement versés sur un compte bancaire dont le bénéficiaire est le titulaire ou cotitulaire. Salaires, allocations et prestations sociales ne peuvent donc plus être virés sur le compte d'une autre personne

Cette disposition prévue par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est entrée en vigueur fin 2022 et modifie les modalités de paiement du salaire et des prestations sociales afin de favoriser l'autonomie financière des femmes, en particulier en cas de séparation, et de lutter contre les éventuelles situations d'emprise du conjoint ou des proches.

Article L 3241-1

Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire. Le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Toute stipulation contraire est nulle.

En dessous d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

Au-delà d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire.

Ainsi, l'employeur ne peut donc plus verser le salaire sur un compte bancaire ou postal qui n'est pas au nom du salarié et le salarié ne peut plus désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Les employeurs doivent donc contrôler les identités référencées sur les justificatifs des comptes bancaires ou postaux et demander aux salariés qui ne sont pas en conformité avec le nouveau cadre légal de transmettre un justificatif de compte bancaire ou postal (RIB) à leur nom ou attestant de leur qualité de cotitulaire du compte.

De même, les organismes qui versent les prestations sociales doivent inviter leurs allocataires à leur transmettre un relevé d'identité bancaire (RIB) d'un compte dont ils sont titulaires ou cotitulaires. Les prestations sociales peuvent être versées selon d'autres moyens que le virement pour les bénéficiaires non titulaires d'un compte bancaire ou postal.

Ainsi, il n'est plus possible pour Pôle emploi de verser l'allocation d'aide au retour à l'emploi sur un compte dont la personne n'est pas le titulaire ou le cotitulaire.

La prime de précarité

Principe : un salarié reçoit à la fin de l'exécution de son contrat de travail à durée déterminée (CDD) une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité, si son contrat ne se poursuit pas par un contrat à durée indéterminée (Article L 1243-8)

L'objectif de cette prime est de compenser l'absence de sécurité de l'emploi.

Cette prime de précarité ne doit pas être confondue avec le versement des 10 % de congés payés acquis mais non payés. Ce versement vient s'ajouter à la prime de précarité si les congés payés n'ont pas été pris.

Calcul	Le montant de la prime s'élève en principe à 10 % ; une convention collective peut prévoir un pourcentage plus élevé
	Ce pourcentage est calculé sur la base de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant l'exécution de son contrat de travail (Article L 1243-8)
	Les modalités de calcul de la prime de précarité : dans le cadre d'un CDD de 4 mois au cours duquel le salarié perçoit un salaire brut mensuel de 2.000 €, alors il percevra à la fin de son contrat une prime de précarité d'un montant de 800 € brut ($10 \% \times 8.000 \text{ €}$)
	Seront également incluses dans la base de calcul les primes perçues pendant la durée du contrat. Ainsi, il conviendra notamment de prendre en compte les majorations de salaire, les indemnités, les primes de fin d'année, les primes de vacances et les primes de 13 ^{ème} mois
	Ainsi, si l'on reprend l'exemple précité et que le salarié perçoit en plus une prime de Noël de 300 €, alors sa prime de précarité sera de 830 € brut ($10 \% \times [8.000 \text{ €} + 300 \text{ €}]$)
	L'indemnité compensatrice de congés payés ne sera pas prise en compte dans ce calcul
Régime social	La prime de précarité représente un complément de salaire. Elle est donc soumise aux cotisations sociales selon les mêmes modalités que la rémunération principale du salarié, et ne bénéficie d'aucune exonération
Impôt	La prime de précarité est soumise à l'impôt sur le revenu

JURISPRUDENCE

Jurisprudence sur le licenciement pour motif personnel

En matière disciplinaire, la rupture du contrat de travail emporte des conséquences différentes selon qu'elle est motivée par une simple cause réelle et sérieuse, une faute grave ou une faute lourde. Le licenciement peut aussi être jugé nul, notamment s'il repose sur un motif discriminatoire ou est prononcé en violation d'une liberté fondamentale ou des dispositions relatives au harcèlement moral ou sexuel.

Ainsi, lorsque le licenciement est justifié par un motif tenant à la personne du salarié, il appartient au juge, en cas de litige, de qualifier ce motif et d'en apprécier la légitimité.

	Licenciement pour faute simple	Licenciement pour faute grave	Licenciement pour faute lourde
Indemnité de préavis (Article L 1234-5)	OUI	NON	NON
Indemnité de licenciement (Article L 1234-9)	OUI Si 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur	NON	NON
Indemnité de congés payés (Article L 3141-28)	OUI	OUI	OUI*
Chômage si les conditions sont remplies	OUI	OUI	OUI
Demande de dommages et intérêts par l'employeur	NON	NON	OUI
* QPC du 2 mars 2016 n° 2015-523 et loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels			

Jurisprudence 2022 : licenciement pour motif personnel

Hôtesse de caisse quittant brièvement son poste pendant le temps de service et hors période de pause pour aller chercher une baguette de pain à la caisse libre-service (<i>CA Angers, 16 décembre 2021 : n° 19/00320</i>)	Absence de cause réelle et sérieuse
Vétérinaire cadre au forfait jours 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, de tels faits rendant impossible son maintien dans l'entreprise compte tenu de la spécificité de son activité au sein d'une clinique recevant des clients sur rendez-vous (<i>Cass. Soc., 2 février 2022 : n° 20-15.744</i>)	Faute grave
Salarié d'une entreprise de service public s'étant déclaré gréviste dans le cadre d'un préavis déposé par une organisation syndicale représentative, licencié pour abandon de poste au motif qu'il ne pouvait plus prétendre au statut de gréviste, dès lors qu'il était le seul à poursuivre la cessation de travail (<i>Cass. Soc., 21 avril 2022 : n° 20-18.402</i>)	Nullité (protection du droit de grève)
Salariés ayant cessé le travail pour réclamer la réintégration d'un collègue licencié pour faute grave, la lettre transmise à l'employeur au moment de la cessation du travail contestant uniquement les faits reprochés au salarié et la décision de licenciement, l'arrêt de travail ne constituant pas, faute de revendications professionnelles, l'exercice du droit de grève (<i>Cass. Soc., 6 avril 2022 : n° 20-21.586</i>)	Faute grave
Chef d'équipe ayant en charge d'autres salariés qui abandonne son poste 2 heures avant la fin normale de l'exécution des obligations contractuelles (<i>CA Aix-en-Provence, 11 mars 2022 : n° 18/09179</i>)	Cause réelle et sérieuse
Ouvrier professionnel ayant quitté son poste sur un chantier près de 3 heures avant l'horaire prévu sans avoir terminé la reprise de malfaçons, laissant ses collègues seuls pour effectuer la réparation, étant établi que la reprise des travaux était urgente et que les fautes commises par le salarié auraient pu avoir des conséquences fâcheuses pour l'entreprise (<i>CA Angers, 15 septembre 2022 : n° 20/00165</i>)	Faute grave

Refus du salarié de réaliser certaines opérations ordonnées par son employeur, la faute grave ne pouvant toutefois pas être retenue compte tenu des conditions d'insalubrité des locaux de travail (<i>Cass. Soc., 9 mars 2022 : n° 20-22.555</i>)	Cause réelle et sérieuse
Salarié ayant incité les membres de son équipe à mener une grève en réponse au refus de la direction d'engager du personnel (<i>Cass. Soc., 23 novembre 2022 : n° 21-19.722</i>)	Nullité (<i>exercice du droit de grève</i>)
Refus réitéré d'un conducteur courte distance de porter aux heures du travail la tenue qui lui avait été fournie par son employeur, en dépit des 2 mises en demeure dont il venait de faire l'objet et nonobstant l'absence de toute autre sanction disciplinaire préalable au cours de la relation de travail (<i>CA Lyon, 9 février 2022 : n° 19/02319</i>)	Cause réelle et sérieuse
Salarié licencié pour faute lourde pour avoir refusé de participer à une opération sur la chaîne de production sauf à obtenir de l'employeur la signature de la rupture conventionnelle qu'il sollicitait, l'employeur assimilant cette démarche à du chantage ou à de l'extorsion, alors que le salarié ne disposait pas de l'habilitation requise pour cette opération et était fondé à refuser d'y participer et que l'employeur était en mesure de faire appel à d'autres personnels, et peu important les propos tenus par le salarié au moment de son refus (<i>CA Versailles, 2 novembre 2022 : n° 20/01890</i>)	Cause réelle et sérieuse
Refus réitéré d'un salarié de se soumettre aux injonctions de son employeur dans un laps de temps relativement restreint, ce salarié comptant une ancienneté de plus de 15 ans sans antécédents disciplinaires avérés (<i>Cass. Soc., 18 mai 2022 : n° 20-19.024</i>)	Cause réelle et sérieuse
Directeur des systèmes d'information licencié pour harcèlement moral alors que son comportement était le résultat d'une position managériale partagée et encouragée par l'ensemble de ses supérieurs hiérarchiques (<i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 20-22.857</i>)	Cause réelle et sérieuse
Salarié animateur d'un cinéma recrutant, pour des emplois précaires, exclusivement des jeunes filles inexpérimentées, auteur à leur égard de gestes et propos déplacés, de textos à répétition, d'avances incessantes et de propositions réitérées de les raccompagner chez elles malgré leur refus (<i>CA Paris, 20 octobre 2022 : n° 20/00679</i>)	Faute grave
Salarié d'une société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes ayant de bonne foi relaté des faits de nature à caractériser une violation du code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes (<i>Cass. Soc., 19 janvier 2022 : n° 20-10.057</i>)	Nullité (<i>liberté d'expression</i>)
Salarié ayant affirmé publiquement que l'employeur tenait à l'encontre d'un collègue des propos blessants et humiliants, affirmations revêtant un caractère diffamatoire et dont la cour d'appel a pu déduire qu'elles constituaient un abus par le salarié de sa liberté d'expression (<i>Cass. Soc., 15 juin 2022 : n° 21-10.572</i>)	Faute grave
Salarié ayant publié sur Instagram en mode public une vidéo dans laquelle il critique des produits de son entreprise et déconseille de les acheter, propos dénigrants et préjudiciables à la société et dépassant le cadre de sa liberté d'expression, alors que son contrat de travail lui impose de respecter les principes de la marque et d'agir au mieux de ses intérêts (<i>CA Grenoble, 29 novembre 2022 : n° 21/00445</i>)	Cause réelle et sérieuse
Fait pour un salarié de tenir, lors d'une réunion de direction, des propos injurieux et offensants à l'égard d'une salariée en la traitant de <i>lèche-cul</i> , de tels propos constituant un abus de la liberté d'expression rendant à eux seuls impossible son maintien dans l'entreprise (<i>Cass. Soc., 8 décembre 2021 : n° 20-15.798</i>)	Faute grave
Salarié surpris en situation d'inexécution de sa prestation de travail, en voulant s'auto-infliger des blessures devant la gérante pour les imputer à tort à l'employeur, puis en affichant sa volonté de s'automutiler à nouveau pour ensuite déclarer faussement un accident du travail, de telles fautes caractérisant une volonté délibérée de nuire à l'employeur (<i>CA Montpellier, 5 janvier 2022 : n° 18/00621</i>)	Faute lourde
Salarié sans passé disciplinaire qui, dans un contexte de revendications salariales, excède les limites de sa liberté d'expression et manque à son obligation de loyauté en faisant du chantage à la grève de la faim et pression sur sa direction (<i>CA Rennes, 11 mars 2022 : n° 19/02578</i>)	Cause réelle et sérieuse
Responsable des ressources humaines qui tient auprès d'un salarié, via une messagerie électronique professionnelle instantanée, des propos ayant un caractère outrancier, injurieux et dénigrant (<i>Cass. Soc., 1 juin 2022 : n° 21-10.330</i>)	Faute grave

Faits de complicité de vol en bande organisée commis par un salarié au temps et au lieu de travail et classés sans suite à la suite d'une plainte pénale, un tel classement étant dépourvu de l'autorité de la chose jugée et ne dispensant pas la juridiction prud'homale de vérifier si l'employeur rapporte des éléments sérieux et concrets permettant de retenir la faute grave (<i>CA Reims, 5 janvier 2022 : n° 21/00027</i>)	Faute grave
Salarié ayant produit dans le cadre d'une instance prud'homale, sans autorisation, les bulletins de salaire de cinq collègues obtenus, selon l'employeur, par des manœuvres frauduleuses et déloyales, mais la seule référence à la procédure contentieuse dans la lettre de rupture étant constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice (<i>Cass. Soc., 28 septembre 2022 : n° 21-11.101</i>)	Nullité (liberté fondamentale d'ester en justice)
Accident de la circulation commis par un salarié sous l'empire d'un état alcoolique alors qu'il conduisait son véhicule de fonction, au retour d'un salon professionnel où il s'était rendu sur instruction de son employeur, de tels faits se rattachant à la vie professionnelle de l'intéressé (<i>Cass. Soc., 19 janvier 2022 : n° 20-19.742</i>)	Faute grave
Salarié ayant fumé au sein de l'entreprise dans un lieu soumis à une interdiction absolue de fumer compte tenu des matières dangereuses manipulées sur un site classé Seveso, soumis à un contrôle et des dispositions stricts de l'autorité préfectorale du fait du risque pour le personnel, les habitations aux alentours et l'environnement, alors que l'intéressé avait bénéficié notamment d'une formation de sensibilisation aux risques (<i>CA Douai, 25 mars 2022 : n° 401/22</i>)	Faute grave
Salariée ayant commis des faits de vols de chèques, falsification et usage de chèques falsifiés ou contrefaits au préjudice de son ancien compagnon, et n'ayant pas informé son employeur de l'issue de la procédure pénale comme cela le lui avait été demandé, ces faits ayant fait l'objet d'une condamnation pénale définitive et ayant été commis en dehors du temps et du lieu de travail et sans que la salariée utilise les moyens mis à sa disposition par son employeur (<i>Cass. Soc., 9 novembre 2022 : n° 20-23.172</i>)	Absence de cause réelle et sérieuse

Signature manuscrite numérisée d'un CDD

Cass. Soc., 14 décembre 2022 : n° 21-19.841

Principe : un CDD doit toujours être conclu par écrit et comporter la signature du salarié. Un CDD non signé équivaut à un CDD sans écrit. Le salarié peut alors demander la requalification de son contrat en CDI

La requalification du CDD en CDI en cas de rupture du contrat expose l'employeur à devoir verser :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- l'indemnité compensatrice de préavis ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- une indemnité de requalification qui ne peut pas être inférieure à 1 mois de salaire (*Article L 1245-2*) ;
- des dommages et intérêts si le juge considère le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De plus, l'employeur encourt également des sanctions pénales.

Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

Le contrat signé doit ensuite être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables qui suivent l'embauche.

Les faits :

Une salariée a demandé la requalification de son CDD en CDI au motif que le contrat n'avait pas été signé de façon manuscrite mais comportait une signature de l'employeur photocopiée, qui n'est ni une signature originale, ni une signature électronique et n'aurait donc aucune valeur juridique.

Les juges constatent que l'apposition d'une signature sous format numérisée n'est pas une signature électronique. Mais cette signature n'est pas sans valeur. Dans cette affaire il n'était pas contesté que la signature en cause était celle du gérant de la société et permettait parfaitement d'identifier son auteur, qui était habilité à signer un contrat de travail. Dès lors l'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne valait pas absence de signature. La requalification a été refusée.

A savoir : *lorsqu'un employeur a recours à un CDD, il est nécessaire de signer le contrat sous peine de requalification en CDI. La Cour de cassation précise que cette signature n'est pas forcément manuscrite : ainsi, l'apposition d'une signature manuscrite numérisée ne vaut pas absence de signature*

Intimidation de son employeur

Cass. Soc., 7 décembre 2022 : n° 21-19.280

Principe : *sauf mauvaise foi, un salarié est libre de déposer une plainte pénale contre son employeur (Cass. Soc., 28 avril 2011 : n° 10-30.107) ou de témoigner en justice en sa défaveur (Cass. Soc., 4 avril 2006 : n° 04-44.549).*

Le licenciement prononcé pour ce motif est alors nul (*Cass. Soc., 29 octobre 2013 : n° 12-22.447 ; Cass. Soc., 9 octobre 2019 : n° 18-14.677*), y compris lorsqu'il sanctionne l'éventualité d'une action en justice du salarié à l'encontre de son employeur (*Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-11.122*). En effet, la liberté d'agir en justice constitue une liberté fondamentale.

Pour autant, comme toute liberté fondamentale, le droit d'agir en justice trouve sa limite lorsque le salarié en abuse. L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 7 décembre 2022 en apporte une parfaite illustration.

Les faits :

Un conducteur de métro de la RATP est licencié pour faute grave.

Dans sa lettre de révocation, il lui est reproché d'avoir tenté d'intimider un supérieur en le menaçant d'un dépôt de plainte au commissariat de police s'il persistait dans sa volonté de le recevoir en entretien disciplinaire.

Deux ans auparavant, il avait déjà usé de cette menace à l'égard de son supérieur sans la mettre à exécution.

Le salarié estime alors que son licenciement est nul, dans la mesure où il est intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par lui à l'encontre de son employeur. Il n'obtient pas gain de cause.

Pour les juges du fond, l'expression par le salarié de son souhait de déposer plainte contre son employeur ne résulte pas d'une authentique volonté d'agir en justice. Elle illustre, dans un contexte global de menaces à l'endroit de ses collègues et supérieurs, une logique d'intimidation de son interlocuteur. Le salarié a ainsi fait preuve de mauvaise foi et d'un abus dans l'exercice de son droit d'agir en justice.

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond et juge que l'abus du droit d'agir en justice est bien caractérisé.

S'appuyant sur le pouvoir souverain d'appréciation des faits dont disposent les juges du fond en la matière, la Haute Juridiction relève en effet que le salarié a, à plusieurs reprises, menacé de déposer plainte contre son supérieur au commissariat de police.

C'est cette multiplication des faits qui leur permet d'admettre, en l'espèce, qu'il s'agit bien d'une nouvelle illustration, dans un *contexte global de menaces*, de la *logique d'intimidation* dont le salarié a fait preuve dans

le passé. L'attitude du salarié caractérise en effet sa mauvaise foi et permet aux juges de mettre en évidence l'absence d'atteinte à sa liberté fondamentale d'agir en justice. Un tel abus n'est que rarement reconnu par la Cour de cassation, ce qui fait tout l'intérêt de cette décision.

A savoir : *si le droit d'agir en justice contre son employeur constitue une liberté fondamentale, son exercice trouve sa limite lorsque le salarié l'utilise dans une logique d'intimidation de son employeur. L'arrêt de la Cour de cassation constitue une illustration de l'abus de ce droit*

Contestation d'une expertise demandée par le CSE

Cass. Soc., 7 décembre 2022 : n° 21-16.996

Principe : dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable, un expert habilité ou un expert libre

L'employeur peut contester l'expertise en saisissant le tribunal judiciaire dans les 10 jours de :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Ces contestations relèvent de la compétence du président du tribunal judiciaire en premier et dernier ressort.

À l'exception de la contestation portant sur le coût final de l'expertise, le juge statue, suivant la procédure accélérée au fond, dans les 10 jours suivant sa saisine, laquelle suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais de consultation, jusqu'à la notification du jugement.

Un pourvoi en cassation peut être formé dans les 10 jours de la notification du jugement. En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.

Toute nouvelle notification par l'expert du coût, de l'étendue et de la durée de l'expertise fait courir un nouveau délai de 10 jours pour contester ces différents éléments.

Les faits :

Un CSE vote le recours à une expertise pour risque grave.

Un expert adresse le 17 janvier 2021 un cahier des charges.

Le 26 janvier 2021, il adresse un cahier des charges rectifié.

L'employeur saisit le juge judiciaire le 5 février 2021 en contestation du coût prévisionnel prévu.

Le tribunal rejette le recours. Pour le juge, le point de départ du délai de 10 jours avait démarré au jour où l'expert ayant envoyé sa lettre de mission précisant un coût et une durée prévisionnels pour cette mission.

Plus de 10 jours s'étant écoulés entre le 17 janvier 2021 et le 5 février 2021, le juge considère que la demande de l'employeur est irrecevable.

L'employeur forme un pourvoi en cassation. Selon lui, le point de départ du délai de contestation démarre le 26 janvier, date de la notification du cahier des charges rectifié.

Énonçant la solution susvisée, la Chambre sociale de la Cour de cassation casse et annule la décision du tribunal judiciaire.

Elle considère que le délai de contestation de 10 jours courait à compter du 26 janvier (*notification à l'employeur du cahier des charges rectifié avec le nouveau coût prévisionnel*) et non du 17 janvier.

L'action était donc recevable.

À savoir : *le point de départ du délai de dix jours pendant lequel l'employeur peut contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise votée par le CSE court à compter de la notification par l'expert du dernier cahier des charges rectifié*