



Veille juridique juillet / août 2022

- 1. Le nouveau dispositif de prime de partage de la valeur (PPV) est entré en vigueur !** *page 2*
- 2. ZOOM sur le délai de préavis en droit local d'Alsace Moselle** *page 5*
- 3. Jurisprudence récente en droit du travail** *page 7*
L'essentiel des actualités juridiques concernant les relations individuelles et collectives de travail

Le nouveau dispositif de prime de partage de la valeur (PPV) est entré en vigueur !



La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été publiée au JO du 17 août 2022 après validation par le Conseil constitutionnel. [LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

L'article 1^{er} de la loi crée la prime de partage de la valeur (PPV), qui s'inspire de l'ancienne prime de pouvoir d'achat (dite prime PEPA), mais qui n'est pas totalement assimilable.

Mise en place :

Cette prime peut être mise en place par accord (même régime que pour un accord d'intéressement) ou par décision unilatérale de l'employeur. L'employeur a le choix, il n'est pas obligé d'ouvrir une négociation avant de mettre en place unilatéralement la prime.

Si l'employeur met unilatéralement la prime en place, il doit préalablement **consulter** le CSE.

***Conseil :** A cette occasion, n'hésitez pas à interroger précisément l'employeur sur les critères d'attribution, de modulation... de la prime, afin d'éviter tout comportement discriminatoire ou arbitraire.*

Bénéficiaires :

La PPV peut concerner soit l'ensemble des salariés, soit uniquement ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond qui sera fixé dans l'accord ou la décision unilatérale.

Le salarié doit être toujours lié par un contrat de travail, soit au moment de la conclusion de l'acte qui institue la prime, soit au moment de son versement.

Les travailleurs intérimaires doivent bénéficier de la prime (versée par l'entreprise de travail temporaire) si elle a été attribuée dans l'entreprise utilisatrice.

Montant de la prime

Le montant de la prime est libre, mais les exonérations sociales ne s'appliqueront que sur les premiers 3000 € ou 6000 € (selon le cas, voir ci-après).

Son montant peut être modulé en fonction de :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée
- la durée de travail prévue au contrat de travail.

Certains congés sont assimilés à des périodes de présence effective : les congés maternité, d'adoption, de paternité, parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale ou absences de salariés pour enfant malade ou décédé.

Si l'employeur module la prime selon un critère de présence effective, toutes les absences doivent être traitées de façon identique. Par exemple l'employeur ne peut pas neutraliser les périodes de maladie et en revanche sanctionner les absences pour grève.

La prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise, l'établissement ou le service.

Le non-respect de cette disposition peut conduire à la suppression des exonérations. Il est donc conseillé de déconnecter la PPV des négociations salariales obligatoires afin que la PPV soit un vrai « plus » pour les salariés.

Date de versement

La PPV peut être versée rétroactivement (!) depuis le **1^{er} juillet 2022**.

Exonérations

Le régime social de la prime est calqué sur celui de l'intéressement.

- **Exonération de cotisations sociales** dans la limite de 3000 € ou 6000 € selon le cas,
- Assujettissement à la CSG CRDS (sauf pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC au cours des 12 derniers mois précédant le versement)
- Assujettissement au forfait social de la fraction exonérée de cotisations dans les mêmes conditions que l'intéressement (ce qui signifie l'absence de forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés)
- Assujettissement à l'impôt sur le revenu (**la prime est imposable sauf exception suivante : les PPV versées jusqu'au 31.12.2023 sont exonérées fiscalement pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois**

le SMIC au cours des 12 derniers mois précédant le versement. Mais dans tous les cas, elle est incluse dans le montant du revenu fiscal de référence).

Plafonds d'exonération

La PPV est exonérée jusqu'à **3000 €** par bénéficiaire et par année civile.

La limite peut passer à **6000 €** dans les situations suivantes :

- entreprise (quelle que soit sa taille) qui a mis en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou a conclu un tel accord dans le même exercice que celui du versement de la prime ;
- entreprise de moins de 50 salariés qui a mis en œuvre un dispositif de participation à la date de versement de la prime ou a conclu un tel dispositif dans le même exercice que celui du versement de la prime ;
- certaines associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général ainsi que les associations culturelles ou de bienfaisance, autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt ;
- les ESAT bénéficient de la limite maximale de 6000 € pour la PPV attribuée aux personnes handicapées accueillies sous contrat d'aide et de soutien au travail.

Dispositions transitoires pour 2022 en cas de cumul de la PPV avec une PEPA

Il est possible que sur 2022 certains salariés bénéficient à la fois de l'ancienne PEPA (qui devait être versée au plus tard le 31 mars 2022) et de la nouvelle PPV.

Alors, le salarié bénéficie d'une exonération d'impôts sur le revenu d'un maximum de 6000 € pour 2022.

Attention, le régime de la prime PPV diffère sensiblement de l'ancienne PEPA ; les explications, instructions ministérielles ou de la sécurité sociale ne sont pas pleinement transposables de la PEPA à la PPV ; n'hésitez pas à nous consulter en cas de difficulté d'application.

ZOOM sur le délai de préavis en droit local d'Alsace Moselle

Les dispositions de droit local concernant la durée du préavis ont été insérées dans le Code du travail à l'occasion de la recodification de 2008, aux articles L.1234-15 et suivants. Toutefois la rédaction de l'article L.1234-17-1 est sujette à controverses de la part du patronat :

« Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent à défaut de dispositions légales, conventionnelles ou d'usages prévoyant une durée de préavis plus longue.

Elles s'appliquent également à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié. » (L.1234-17-1 CT)

Pour mémoire, les articles L.1234-15 et L.1234-16 prévoient successivement :

*« Le salarié **a droit** à un préavis :*

1° D'un jour lorsque sa rémunération est fixée par jour ;

2° D'une semaine lorsque sa rémunération est fixée par semaine ;

*3° De **quinze jours** lorsque sa rémunération est fixée par mois ;*

4° De six semaines lorsque sa rémunération est fixée par trimestre ou par période plus longue. » (L.1234-15 CT)

Et :

*« **Ont droit** à un préavis de **six semaines** :*

1° Les professeurs et personnes employées chez des particuliers ;

2° Les commis commerciaux mentionnés à l'article L. 1226-24 ;

3° Les salariés dont la rémunération est fixe et qui sont chargés de manière permanente de la direction ou la surveillance d'une activité ou d'une partie de celle-ci, ou ceux à qui sont confiés des services techniques nécessitant une certaine qualification. » (L.1234-16 CT)

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, l'application est relativement simple : si aucune disposition légale, conventionnelle ou contractuelle ne prévoit de durée de préavis plus longue par ailleurs, alors ce sont les dispositions du droit local qui s'appliquent.

En revanche, la question se pose davantage **en cas de démission du salarié**. La première phrase de l'article L.1234-17-1 s'applique-t-elle en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié, faisant ainsi fi du principe de faveur (article L.2251-1) ? Ou seuls les articles L.1234-15 à L.1234-17 trouvent-ils à s'appliquer ?

Du côté de la jurisprudence, les juges ont **très majoritairement tranché en faveur de l'application de la disposition la plus favorable pour le salarié**, c'est-à-dire du **délai le plus court en cas de démission**.

Cette interprétation figurait d'ailleurs dans les travaux parlementaires de la loi de ratification du 21 janvier 2008.

Mais, alors que la jurisprudence semblait constante, la Cour d'appel de Metz avait décidé **d'écarter l'application du droit local au bénéfice d'une disposition conventionnelle moins favorable** au salarié :

« Dès lors, il convient de constater qu'en l'espèce, une disposition légale écarte l'application d'une autre disposition légale au bénéfice de dispositions conventionnelles concurrentes, même moins favorables au salarié, notamment en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de celui-ci lorsqu'il est désireux de voir raccourcir la durée de son préavis. »

- CA Metz, 21 novembre 2016, n°15/02723

Des employeurs n'hésitent pas à se prévaloir de cet arrêt pour tenter d'imposer au salarié démissionnaire des durées de préavis plus longues que celles prévues au contrat.

Récemment, les Cours d'appel de METZ et COLMAR ont rendu des arrêts qui achèvent d'invalider les arguments patronaux.

Ainsi, les Cour d'appel de Metz et de Colmar ont récemment jugé que :

« L'article L.1234-17-1 du code du travail doit être interprété comme subordonnant l'application des dispositions locales à l'absence de délai de préavis plus favorable au salarié, en accord avec le principe dégagé par l'article L.2251-1 du Code du travail.

Or, en matière de démission, la durée la plus courte est considérée comme la plus favorable au salarié. Ainsi, si une disposition conventionnelle prévoit en cas de démission un délai de préavis plus long que celui résultant du droit local, ce dernier, plus favorable au salarié, sera seul applicable. »

- CA Colmar, 29 mars 2022, n°22/364 [Cour d'appel de Colmar, Chambre 4 a, 29 mars 2022, n° 20/01704 | Doctrine](#)
- CA Metz, 14 décembre 2021, n°21/00723 et n°19/02984

Cette solution est évidente, car le droit local a été conçu dans un sens favorable au salarié, c'est-à-dire, en cas de démission, pour une durée de préavis plus courte (et l'inverse en cas de licenciement). Ces deux arrêts récents permettent de réduire à néant les arguments patronaux basés sur d'anciens arrêts.

La Cour de cassation ne s'est quant à elle pas encore prononcée sur la question.

I. Relations individuelles

Neutralisation des clauses de médiation préalable dans le contrat de travail.

En raison de l'existence en matière prud'homale d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire, une clause du contrat de travail qui institue une procédure de médiation préalable en cas de litige survenant à l'occasion de ce contrat n'empêche pas les parties de saisir directement le juge prud'homal de leur différend.

- Cass. Soc., avis, 14 juin 2022, FS-P, n° 22-70.004

Pouvoir voter blanc ou nul est une liberté fondamentale.

Les salariés consultés sur le texte d'un accord collectif minoritaire peuvent exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique. Il importe peu que le protocole d'accord préélectoral ne l'ait pas prévu, cette faculté étant ouverte à tout électeur en application de sa liberté fondamentale de voter.

- Cass. soc. 15-6-2022 n° 21-60.107 F-B, C. / Sté Fiducial sécurité humaine

Le fait d'envoyer des messages à caractère sexuel à une salariée d'une entreprise cliente (partenaire commercial) constitue une faute grave.

Ce comportement rendant impossible la poursuite du contrat de travail peut justifier un licenciement pour faute grave. Le numéro de téléphone ayant été obtenu lors de l'exécution du contrat de travail du salarié, son argument selon lequel il s'agissait d'un fait relevant de sa vie personnelle n'a pas été retenu par la Haute juridiction.

- Cass. soc. 12 juillet 2022 n° 21.14-777

II. Relations collectives

L'opposabilité de la désignation syndicale adressée au président d'une UES.

La désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale au sein d'une unité économique et sociale déjà reconnue est valablement notifiée à une seule personne lorsque celle-ci a la qualité de président des entités juridiques composant l'unité économique et sociale. Dès cet instant, le statut protecteur du salarié s'impose aux représentants légaux de toutes les entités.

- Cass. Soc. 15 juin 2022, F-B, n° 21-10.509

À l'avenir, quelles conditions pour être électeur au CSE ?

Le 31 octobre 2022, les conditions pour être électeur au CSE disparaîtront du code du travail. L'article L. 2314-18 du code du travail sera abrogé à la suite d'une décision du 19 novembre 2021 du Conseil constitutionnel (n°2021-947 QPC) qui a jugé la jurisprudence restrictive de la Cour de cassation concernant le droit de vote des cadres aux élections du CSE, contraire au principe de participation des travailleurs.

Le Conseil constitutionnel a en effet jugé qu'en privant des salariés pouvant être assimilés à l'employeur, de toute possibilité de participer en qualité **d'électeur** à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une délégation de pouvoir ou d'un pouvoir de représentation devant les IRP, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs.

On attend donc avec impatience la future loi qui devrait intervenir avant le 31 octobre. A défaut, c'est l'inconnu : est-ce que tous les salariés sans condition d'ancienneté pourraient être électeur ?

D'ici là, les entreprises qui ont des élections prévues après le 31 octobre 2022 et qui ont lancé, ou vont le faire, leur négociation préélectorale ont intérêt à tenir compte de la décision du Conseil constitutionnel qui annonce une future extension de l'électorat des cadres (mais pas de leur éligibilité).

Mise à jour du règlement intérieur : le dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Le règlement intérieur devra être à jour du dispositif de protection des lanceurs d'alerte au 1^{er} septembre 2022 (*voir notre NEWSLETTER de mars 2022 sur la loi n° 2022-401 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte*).

La loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2022. À partir de cette date, afin d'améliorer l'information des salariés, le règlement intérieur devra rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Pour rappel, la modification du règlement intérieur doit être soumise à consultation du CSE.

N'hésitez pas à nous soumettre les projets de modifications de règlement intérieur qui vous seront communiqués.

Vote du président à l'élection du secrétaire du CSE.

L'article L.2315-32 du Code du travail dispose que le président du CSE participe à tous les votes, excepté lorsqu'il consulte les membres élus en tant que délégation du personnel.

L'élection du secrétaire du comité est considérée comme participant au fonctionnement régulier du CSE. L'employeur a donc le droit d'y participer...

Cass. Crim., 14 juin 2022, F-D, n°21-82.443

Belle fin d'été à toutes et à tous,

A très bientôt !

La SCP DULMET-DORR

<https://www.dulmet-dorr.fr/>