

Actualite Sociale

Mars 2022

1. ACTUALITE LEGISLATIVE	1
1.1. ENTREE EN VIGUEUR DE LA LOI SANTE AU TRAVAIL LE 31 MARS 2022	1
1.2. DECRET N°2022-243 DU 25 FEVRIER 2022 RELATIF AUX MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE	1
1.3. MAINTIEN DU REGIME SOCIAL DE LA PRIME INFLATION VERSEE APRES LE 28 FEVRIER 2022	2
1.4. RECONDUITE DES MESURES EXCEPTIONNELLES POUR LE TRAITEMENT FISCAL DES FRAIS PROFESSIONNELS ENGAGES AU TITRE DU TELETRAVAIL EN 2021	3
1.5. ACTUALITE COVID-19	4
1.6. PUBLICATION DE TROIS DECRETS D'APPLICATION DE LA LOI N°2021-1018 DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PREVENTION DE LA SANTE AU TRAVAIL	6
1.7. PLAN DE RESILIENCE POUR FAIRE FACE A LA CRISE UKRAINIENNE	7
1.8. PROMULGATION DE LA LOI DU 21 MARS 2022 VISANT A AMELIORER LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE	8
2. ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE	9
2.1. NON-CUMUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE AVEC L'INDEMNITE PREVUE SUITE A L'ANNULATION D'UNE DECISION D'HOMOLOGATION D'UN PSE	9
2.2. MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE SECURITE ET PREJUDICE	9
2.3. L'AFFICHAGE D'ELEMENTS RELEVANT DE LA VIE PERSONNELLE DU SALARIE PAR LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	9
2.4. DELAI DE CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF PAR LE CSE ET LES SYNDICATS NON SIGNATAIRES	9
2.5. APPLICATION DU BAREME MACRON DANS LE TEMPS ET RESILIATION JUDICIAIRE	9
2.6. FORFAIT EN HEURES INNOPOSABLE ET RAPPEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES	9
2.7. EFFET DE L'ABSENCE DU SALARIE SUR LE DELAI POUR SANCTIONNER UNE FAUTE GRAVE	9
2.8. APPRECIATION DE LA CONDITION DE TRANSPARENCE FINANCIERE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE	10
2.9. REQUALIFICATION D'UN CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICE EN CONTRAT DE TRAVAIL ET SALAIRE DE REFERENCE	10

1. Actualite Legislative

1.1. ENTREE EN VIGUEUR DE LA LOI SANTE AU TRAVAIL LE 31 MARS 2022

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, dite loi « santé au travail », entre en vigueur le 31 mars 2022.

L'essentiel des dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 dite loi « santé au travail » entrent en vigueur le 31 mars 2022.

La loi prévoit notamment :

- une nouvelle définition du harcèlement sexuel du Code du travail alignée sur celle du Code pénal. Les comportements sexistes répétés peuvent également désormais constituer du harcèlement sexuel ;
- l'ajout du thème « qualité des conditions de travail » à la négociation annuelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- l'association du comité social et économique à la démarche d'évaluation des risques professionnels et sa consultation sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- une évolution du contenu, de la durée et des modalités de conservation et de l'accès au DUERP ;
- la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- une clarification des règles relatives à la formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel et la possibilité de financement de cette formation par l'opérateur de compétence (Opco) pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- une visite médicale de mi-carrière pour les salariés ayant atteints l'âge de 45 ans afin d'établir un état des lieux de l'adéquation du poste de travail et de l'état de santé du salarié et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Un décret d'application devrait être publié prochainement.

1.2. DECRET N°2022-243 DU 25 FEVRIER 2022 RELATIF AUX MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES

Le décret n°2022-243 du 25 février 2022 précise les modalités d'application de l'article 13 de la loi n°2021-1174, dite loi Rixain, portant sur la publication annuelle de l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

La publication de l'index et des indicateurs :

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier, au plus tard le 1er mars de chaque année au titre de l'année précédente, l'index de l'égalité professionnelle et les résultats de chaque indicateur sur le site internet de l'entreprise. A défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen. Cette publication est également actualisée sur le site internet du Ministère du travail chaque année au plus tard le 31 décembre.

L'employeur doit également mettre ces informations à la disposition du comité social et économique sur la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) au plus tard le 1er mars de l'année en cours au titre de l'année précédente.

Les mesures de correction et de rattrapage salarial ainsi que les objectifs de correction :

- Si l'index d'égalité est inférieur à 75 points

L'entreprise devra publier sur son site internet lorsqu'il existe (sur la même page que l'index et les indicateurs) les mesures de correction prises pour chaque indicateur dès lors que le niveau de résultat est inférieur à 75 points. Ces mesures doivent rester consultables jusqu'à ce que l'entreprise atteigne ce niveau de 75 points.

L'employeur les porte également à la connaissance des salariés par tout moyen.

- Si l'index d'égalité est inférieur à 85 points

L'entreprise devra fixer et publier les objectifs de progression fixés pour chaque indicateur dès lors que le niveau de résultat est inférieur à 85 points. Ils sont publiés avant le 1er mars de chaque année sur le site de l'entreprise (sur la même page de l'index et les indicateurs). A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. A titre transitoire, les entreprises ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour appliquer ces nouvelles dispositions au titre de l'année 2021. Ces objectifs doivent rester consultables jusqu'à ce que l'entreprise atteigne ce niveau de 85 points.

L'ensemble de ces mesures (les mesures correction et de rattrapage salarial ainsi que les objectifs de progression) doit être transmis au Ministère du travail ainsi qu'être mis à la disposition du comité social et économique dans la BDESE.

A titre transitoire, les entreprises ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour appliquer ces nouvelles dispositions au titre de l'année 2021.

1.3. MAINTIEN DU REGIME SOCIAL DE LA PRIME INFLATION VERSEE APRES LE 28 FEVRIER 2022

La prime d'inflation versée aux salariés au-delà de la date butoir du 28 février 2022 demeure non soumise à impôts sur le revenu et exonérée de cotisations et contributions sociales.

Une « indemnité inflation » d'un montant de 100 € est versée en une fois à chacun des salariés éligibles. Cette aide est à la charge de l'Etat et versée par l'employeur du salarié éligible. Les sommes versées par l'employeur font l'objet d'un remboursement intégral.

Cette indemnité inflation n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu et est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Si l'employeur était tenu de verser l'indemnité au plus tard le 28 février 2022, le questions-réponses mis à jour le 3 mars 2022 sur le site du bulletin officiel de la Sécurité social précise que le traitement social est également applicable aux indemnités versées au-delà du 28 février 2022.

Pour rappel, les conditions d'éligibilité au versement de la prime sont les suivantes :

- être âgé d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021 ;
- avoir résidé régulièrement en France sur tout ou partie du mois d'octobre 2021 ;
- avoir été employé par l'entreprise au mois d'octobre 2021 quelle que soit la durée du contrat pendant ce mois ;
- Percevoir une rémunération d'un montant maximum 26 000 euros bruts pour la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021 (ce plafond étant proratisé au regard du nombre de jours calendaires travaillés entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021 dans la limite de 2 600 euros pour les salariés non employés durant cette période).

Les salariés *éligibles* n'ayant pas perçu l'indemnité inflation au 28 février 2022 peuvent en faire la demande à leur employeur qui est tenu de procéder à son versement dans un délai de 30 jours suivant la demande.

1.4. RECONDUITE DES MESURES EXCEPTIONNELLES POUR LE TRAITEMENT FISCAL DES FRAIS PROFESSIONNELS ENGAGES AU TITRE DU TELETRAVAIL EN 2021

Le Gouvernement a reconduit l'exonération d'impôt sur le revenu des allocations versées par l'employeur couvrant les frais de télétravail à domicile ainsi que la déduction forfaitaire des frais professionnels engagés au titre du télétravail à domicile visant à exonérer les frais et les allocations des salariés

En raison du recours important au télétravail à domicile en raison de la crise sanitaire durant l'année 2021, La Direction générale des Finances publiques a annoncé la reconduction des mesures exceptionnelles pour le traitement fiscal des frais professionnels engagés au titre du télétravail en 2021 dans un communiqué de presse en date du 9 mars 2022.

L'exonération d'impôt sur le revenu des allocations versées par l'employeur couvrant les frais de télétravail à domicile

Les allocations versées par l'employeur, couvrant exclusivement des frais de télétravail à domicile (à l'exclusion des frais courants nécessités par l'exercice de la profession) prennent la forme d'indemnités, de remboursements forfaitaires ou de remboursements de frais réels. Ces allocations sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans les limites de 2,50 euros par jour, 55 euros par mois et 580 euros par an.

Il appartient aux employeurs d'identifier, dans les informations qu'ils transmettent à l'administration fiscale, les remboursements ou les allocations exonérés d'impôt sur le revenu. Ces allocations ne doivent donc pas être incluses dans le montant du revenu imposable prérempli sur la déclaration de revenus.

La déduction forfaitaire des frais professionnels pour leur montant réel et justifié engagés au titre du télétravail à domicile

S'agissant des salariés ayant opté pour la déduction des frais professionnels pour leur montant réel et justifié, les frais professionnels engagés au titre du télétravail à domicile pourront être déduits forfaitairement à hauteur des mêmes montants.

Frais professionnels exposés dans le cadre du télétravail et action syndicale

Le Tribunal Judiciaire, par un jugement du 15 février 2022 (n°21/08088), a considéré qu'un syndicat était recevable à réclamer le remboursement individuel des frais exposés par les salariés dans le cadre du télétravail imposé par la crise sanitaire (imprimantes, électricité, assurance, internet, etc.).

D'après les juges, le syndicat serait recevable à demander l'exécution par l'employeur de toute norme qu'elle résulte de la loi, d'un règlement, d'une convention, d'un accord collectif même non étendu, d'un usage d'entreprise et même d'un engagement unilatéral de l'employeur, cette inexécution causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. En l'espèce, le syndicat invoquait la législation relative au remboursement des frais professionnels.

Le Tribunal Judiciaire n'ayant statué que sur la recevabilité de l'action du syndicat, le contentieux se poursuit désormais au fond afin de déterminer le bien fondé de la demande.

1.5. ACTUALITE COVID-19

Assouplissement des mesures sanitaires à compter du 14 mars 2022

Eu égard à l'amélioration de la situation sanitaire en France, le gouvernement a multiplié les annonces et a publié un décret le 12 mars 2022 réduisant significativement les mesures sanitaires. Voici un état de la situation à date pour les entreprises.

Passe vaccinal

Selon le décret du 12 mars 2022 n° 2022-352 modifiant le décret du 1^{er} juin 2021 n° 2021-699 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de la crise sanitaire, à compter du 14 mars 2022 le passe vaccinal ne s'applique plus dans les lieux où il était encore exigé (restaurants, cinémas, bibliothèques, etc.). Par conséquent, les salariés de ces établissements n'ont plus l'obligation de présenter un passe vaccinal.

Un passe sanitaire (preuve de vaccination, test PCR ou antigénique négatif ou certificat de recouvrement) est toujours requis pour l'accès aux services et établissements de santé et médico-sociaux, sauf en situation d'urgence ou pour l'accès à un test de dépistage.

Gestes barrières

Le décret du 12 mars 2022 met fin aux mesures de distanciation sociale jusqu'alors applicables (i.e. au moins un mètre entre deux personnes ou deux mètres en l'absence de masque). Cela signifie notamment que le restaurant d'entreprise pourra rouvrir dans des conditions normales, ce qu'a confirmé la Ministre du Travail, Elisabeth Born dans une interview du 8 mars 2022.

Le décret maintient toutefois l'application des mesures d'hygiène telles que le nettoyage et la désinfection des surfaces ou l'aération des espaces clos.

Amende administrative

A compter du 14 mars 2022, les agents de contrôle de l'inspection du travail ne pourront plus infliger d'amende lorsqu'ils constatent une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la

Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de préventions (notamment du protocole sanitaire).

Protocole sanitaire en entreprise

Lors d'une interview le 8 mars 2022, la Ministre du Travail a annoncé la suppression du protocole sanitaire en entreprise et la mise en place d'un « *guide repère sur les mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 hors situation épidémique* ». La version finale du guide n'a pas encore été publiée à ce jour. Le projet diffusé par le ministère contient :

- Un rappel des gestes barrières ;
- Une recommandation à poursuivre la vaccination ;
- Un renvoi vers le site www.ameli.fr pour les règles applicables en matière d'isolement des personnes positives ou cas contact ;
- Un rappel général des règles de prévention ; et
- Un rappel des règles d'indemnisation des salariés vulnérables ne pouvant ni se rendre sur leur lieu de travail ni télétravailler, applicables jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (i.e. jusqu'au 31 juillet 2022).

Port du masque

Le décret du 12 mars 2022 prévoit la fin de l'obligation de porter le masque dans les établissements et lieux publics où cela était encore requis (à l'exception des transports collectifs).

Il convient de préciser que l'obligation du port de masque en entreprise n'était pas prévue par le décret du 1^{er} juin 2021 mais par le protocole sanitaire en entreprise. Dès lors, les modifications de ce décret ne concernent pas directement le port du masque en entreprise. Etant donné que le port du masque n'est plus obligatoire dans les lieux publics, et compte tenu des déclarations de la Ministre du Travail et du gouvernement, il est toutefois possible de concure que cela devrait également être le cas en entreprise.

Isolement

A date, les règles d'isolement sont les suivantes :

	Personnes positives à la Covid-19	Personnes "cas contact"
Avec un schéma vaccinal complet	<ul style="list-style-type: none"> Quarantaine de 7 jours Possibilité de mettre fin à la quarantaine après 5 jours avec un test PCR ou antigénique négatif et en l'absence de symptômes <p>Des exceptions sont prévues pour les travailleurs des secteurs medico-sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pas de quarantaine Application stricte des gestes barrières Nécessité d'effectuer un test PCR ou antigénique à J+2
En cas de schéma vaccinal incomplète ou d'absence de vaccination	<ul style="list-style-type: none"> Quarantaine de 10 jours Possibilité de mettre fin à la quarantaine après 7 jours avec un test PCR ou antigénique négatif et en l'absence de symptômes 	<ul style="list-style-type: none"> Quarantaine de 7 jours Nécessité d'effectuer un test PCR ou antigénique à J+7 Possibilité de mettre fin à la quarantaine après 7 jours avec un test PCR ou antigénique négatif

Salariés vulnérables

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire dont la date de fin est toujours fixée au 31 juillet 2022, les salariés vulnérables ne pouvant ni se rendre sur leur lieu de travail ni télétravailler peuvent toujours bénéficier d'une indemnisation au titre de l'activité partielle.

1.6. PUBLICATION DE TROIS DECRETS D'APPLICATION DE LA LOI N°2021-1018 DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PREVENTION DE LA SANTE AU TRAVAIL

Trois décrets d'application de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, dite loi « santé au travail », ont été publiés.

Décret n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences :

Le décret entre en vigueur le 31 mars 2022. Les obligations de conservation et de mise à disposition des versions successives du DUER pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration (article R. 4121-4 du code du travail) s'appliquent aux versions du DUER en vigueur ou postérieures au 31 mars 2022.

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise :

- Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) :
 - » Jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail. Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée entre l'employeur, le salarié et la Sécurité sociale qui permet de se former à un autre métier.
- Surveillance post-exposition :
 - » Jusqu'à présent, un salarié bénéficiant d'un suivi individuel renforcé durant sa carrière professionnelle est examiné par le médecin du travail avant son départ à la retraite. Cet examen médical a notamment pour objet d'établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels du travailleur. Une surveillance post-professionnelle peut être décidée par le médecin du travail ;
- Visites de préreprise et de reprise :
 - » La visite de préreprise peut désormais être organisée pour les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours, contre 3 mois auparavant (article R. 4624-29 du Code du travail) ;
 - » La visite de reprise est désormais obligatoire en cas de maladie ou d'accident non professionnel après une absence d'au moins 60 jours, contre 30 jours auparavant (article R. 4624-31 du Code du travail).
- » A compter du 31 mars 2022, l'examen médical devra également être organisé après la cessation de l'exposition à des risques particuliers du travailleur relevant d'un suivi individuel renforcé. Une surveillance post-exposition pourra être mise en place par le médecin du travail ;
- » La visite médicale est effectuée dès la survenue des différents cas de cessation de l'exposition aux risques donnant lieu à un suivi individuel renforcé. L'état des lieux des expositions, dressé au cours de la visite, est versé au dossier médical en santé au travail, afin d'assurer un meilleur suivi de la santé du salarié ;
- » Pour l'organisation de la visite médicale, l'employeur informe son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition ou de sa mise à la retraite. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information ;
- » Lorsqu'un travailleur s'estimant exposé n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant son départ et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite directement auprès du service de santé au travail. Il informe son employeur de sa démarche.

Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle :

- Rendez-vous de liaison :
 - » Ce rendez-vous a lieu pendant l'arrêt de travail. Il se tient entre le salarié et l'employeur, en présence du service de prévention et de santé au travail ;
 - » Il vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables ;
 - » La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de trente jours.
- Essai encadré :
 - » Cet essai permet au bénéficiaire, d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé ;
 - » Il est d'une durée de 14 jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables ;
 - » Au cours de l'essai encadré, le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu.

1.7. PLAN DE RESILIENCE POUR FAIRE FACE A LA CRISE UKRAINIENNE

Le Premier Ministre a présenté le 16 mars 2022 un plan de résilience économique et social pour faire face aux conséquences immédiates de la guerre en Ukraine. Ce plan s'inscrit dans le cadre d'une réponse coordonnée au niveau européen. Le décret d'avance est pris après un simple avis des commissions de finance des deux assemblées.

Renforcement de mesures préexistantes :

- La possibilité de mettre en place et recourir à l'activité partielle de longue durée (APLD) pour les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre en Ukraine sera prolongée. Les partenaires sociaux seront consultés sur les aménagements suivants :
 - » la possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le bénéfice de l'APLD (soit trente-six mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs) ;
 - » la possibilité de négocier des accords APLD ou d'établir des documents unilatéraux jusqu'au 31 décembre 2022 au lieu du 30 juin 2022 ;
 - » la possibilité d'adapter les termes d'un accord ou d'un document unilatéral APLD pendant toute sa durée afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique de l'entreprise pendant la crise.
 - » Les mesures exceptionnelles de report et de facilités de paiement des charges sociales et fiscales pour les entreprises mises en difficulté par l'augmentation des prix de l'énergie ou la perte de débouchés à l'exportation seront maintenues.

1.8. PROMULGATION DE LA LOI DU 21 MARS 2022 VISANT A AMELIORER LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

La loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a été promulguée le 21 mars 2022. Elle transpose la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 et modifie sur divers points la loi Sapin II du 9 décembre 2016. La loi entre entrera en vigueur le 1er septembre 2022.

Elargissement de la définition de lanceurs d'alerte :

- La notion de révélation « de manière désintéressée » prévue par la loi Sapin II est remplacée par « sans contrepartie financière directe » : si le lanceur d'alerte ne peut percevoir une quelconque rémunération en contrepartie de la dénonciation des faits, il pourra, sans que sa protection ne soit remise en cause, obtenir des dommages-intérêts en cas de contentieux avec son employeur ;
- Le lanceur d'alerte qui a obtenu les informations dans le cadre de son activité professionnelle n'est dorénavant plus tenu d'avoir « personnellement connaissance des faits qu'il signale ».

Elargissement du domaine de l'alerte :

- La personne physique qui divulgue de simples « informations » portant sur des manquements précédemment prévues par la loi Sapin II bénéficiera également de la protection attachée au statut de lanceur d'alerte ;
- Il n'est plus nécessaire que la violation « d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement » soit « grave et manifeste », ni que la menace ou un préjudice pour l'intérêt général dénoncée soit « grave » ;
- La dénonciation d'une « tentative de dissimulation d'une violation » est désormais prévue par le texte ;
- Celui-ci ajoute également que la dénonciation d'une violation ou tentative de violation du « droit de l'Union Européenne » entraînera la protection attachée au statut de lanceur d'alerte.

Ouverture des canaux de signalement :

- Désormais, le salarié n'est plus contraint de procéder en priorité à un signalement interne : il pourra adresser directement un signalement externe auprès des autorités compétentes (dont la liste sera précisée par décret), du Défenseur des droits, de l'autorité judiciaire ou à une institution, organe ou organisme de l'Union européenne compétent ;
- En revanche, la divulgation publique ne restera possible qu'en cas d'absence de traitement à la suite d'un signalement externe dans un certain délai, de danger imminent ou de risque de représailles ;
- Les alertes sur des informations non classifiées mais d'une particulière sensibilité pour la défense et la sécurité nationale demeurent prioritairement réalisées par la voie des canaux internes et externes ;

Nouveau cas d'irresponsabilité pénale des lanceurs d'alerte du fait de leur signalement :

- Sont désormais également couverts par l'irresponsabilité pénale, en sus de l'atteinte à un secret protégé par la loi, le détournement ou le recel de document ou tout autre support contenant les informations dont le lanceur d'alerte a eu connaissance de manière licite et qu'il signale et divulgue.

Renforcement des mesures de protection du lanceur d'alerte et de ses proches :

- S'ajoutent aux interdictions prévues par la loi Sapin II de nouvelles prohibitions de représailles telles que l'interdiction d'intimidation, d'atteinte à la réputation notamment sur les réseaux sociaux, d'orientation abusive vers des soins, d'inscription sur une liste noire, d'annulation d'une licence ou d'un permis.
- La proposition de loi étend l'application de ces mesures de protection aux personnes physiques qui risquent de faire l'objet de mesures de représailles dans le cadre de leur activité professionnelle en raison de leur lien avec un lanceur d'alerte ainsi qu'aux « facilitateurs », définis comme les personnes physiques et les personnes morales de droit privé à but non lucratif qui l'aident à effectuer un signalement ou une divulgation.

2. Actualite Jurisprudentielle

Non-cumul de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse avec l'indemnité prévue suite à l'annulation d'une décision d'homologation d'un PSE

Cass. soc. 16 février 2022 n° 20-14.969 FS-B : En cas d'annulation d'une décision d'homologation d'un PSE, il n'y a pas de cumul de l'indemnité due à la suite cette annulation, de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts supplémentaires pour non-respect du périmètre d'application des critères d'ordre. En effet, le préjudice résultant de la perte injustifiée de l'emploi ne peut être indemnisé à plusieurs titres.

Manquement à l'obligation de sécurité et préjudice

Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-16.683 FS-B : L'employeur qui ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait en jours restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié manque à son obligation de sécurité. Il appartient à la cour d'appel de vérifier si un préjudice en a résulté.

L'affichage d'éléments relevant de la vie personnelle du salarié par le comite social et économique

Cass. soc. 16 février 2022 n°20-14.416 : L'atteinte portée à la vie personnelle d'un salarié constituée par l'affichage par les représentants du comité social et économique (CSE) des renseignements sur les emplacements prévus pour les communications syndicales et aux portes d'entrée des lieux de travail est proportionnée au but poursuivi de défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Délai de contestation d'un accord collectif par le CSE et les syndicats non signataires

Cass. soc 2 mars 2022 n°20-16.002 : La possibilité de contester une disposition d'un accord collectif, par voie d'exception, sans condition de délai, est ouverte au CSE lorsqu'il s'agit de défendre ses droits propres.

Application du barème macron dans le temps et résiliation judiciaire

Cass. soc 16 février 2022 n°20-16.184 : Lorsque le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié aux torts de l'employeur et que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relatives au montant de l'indemnité due à ce titre sont applicables dès lors que la résiliation judiciaire prend effet à une date postérieure à celle de la publication de l'ordonnance, peu importe que le salarié ait saisi la juridiction prud'homale avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Forfait en heures innoposable et rappel d'heures supplémentaires

Cass. Soc. 2 mars 2022, n°20-19.832 et 20-19.837 : Un salarié soumis à une convention de forfait hebdomadaire de 38 heures 30 innoposable ne peut prétendre qu'au paiement des majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Effet de l'absence du salarié sur le délai pour sanctionner une faute grave

Cass. soc. 9 mars 2022 n°20-20.872 : Le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne peut avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.

Appréciation de la condition de transparence financière d'une organisation syndicale

Cass. soc. 2 février 2022, n°21-60046 : Afin d'apprécier la condition de transparence financière d'une organisation syndicale, l'approbation des comptes de ce syndicat pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant.

Requalification d'un contrat de prestation de service en contrat de travail et salaire de référence

Cass. Soc., 2 février 2022 n°18-23.425 : La requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail ne permet pas de considérer que les stipulations par lesquelles les parties ont fixé un taux horaire par heure travaillée au titre d'une prestation de service correspondent au salaire horaire convenu.

En l'absence d'autres éléments permettant de caractériser un accord des parties sur le montant de la rémunération, la cour d'appel a pu retenir que le salaire de référence devait être déterminé en considération des dispositions de la convention collective applicable.

Mayer Brown is a distinctively global law firm, uniquely positioned to advise the world's leading companies and financial institutions on their most complex deals and disputes. With extensive reach across four continents, we are the only integrated law firm in the world with approximately 200 lawyers in each of the world's three largest financial centers—New York, London and Hong Kong—the backbone of the global economy. We have deep experience in high-stakes litigation and complex transactions across industry sectors, including our signature strength, the global financial services industry. Our diverse teams of lawyers are recognized by our clients as strategic partners with deep commercial instincts and a commitment to creatively anticipating their needs and delivering excellence in everything we do. Our "one-firm" culture—seamless and integrated across all practices and regions—ensures that our clients receive the best of our knowledge and experience.

Please visit [mayerbrown.com](https://www.mayerbrown.com) for comprehensive contact information for all Mayer Brown offices.

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Tauil & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively the "Mayer Brown Practices") and non-legal service providers, which provide consultancy services (the "Mayer Brown Consultancies"). The Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. Details of the individual Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown.

© 2022 Mayer Brown. All rights reserved.

Attorney Advertising. Prior results do not guarantee a similar outcome.