



CHAIX AVOCAT

L'expertise **accessible** en droit du travail

SEPTEMBRE 2022

FLASH'ACTU N°9

Actualité Sociale Mensuelle

**ACTUALITES LEGALES ET
REGLEMENTAIRES**

Exécution du contrat

Lanceur d'alerte

Un décret précise les **règles de calcul du seuil**, et les **modalités de mise en œuvre des procédures de recueil et traitement des signalements** émis par des lanceurs d'alerte.

Cette procédure est obligatoirement mise en place dans les entreprises, établissements publics et organismes de plus de **50 salariés**.

L'effectif est calculé selon les règles du code de la sécurité sociale, et le seuil est **apprécié à la clôture de 2 exercices consécutifs**.

Le dispositif doit impérativement **prévoir le canal de réception** du signalement, par écrit ou à l'oral.

Ce canal doit **permettre la transmission de tout élément** permettant d'étayer le signalement des faits.

La procédure doit **prévoir un accusé réception du signalement** à l'auteur *a minima* **dans les 7 jours ouvrés**.

En cas de **demande de rencontre** du lanceur d'alerte, celle-ci doit être **réalisée dans les 20 jours ouvrés**.

L'entreprise doit vérifier si les conditions de signalement sont respectées, et, à défaut, informer l'auteur du signalement, en indiquant les motifs.

En cas de respect des conditions, le signalement doit être traité (évaluation

de l'exactitude des allégations, mise en œuvre de moyens pour remédier à la situation).

La procédure doit **prévoir la communication à l'auteur du signalement des informations sur les mesures envisagées ou prises**, dans un délai n'excédant pas **3 mois suivant l'accusé réception**.

La procédure doit **prévoir aussi l'information de l'auteur sur la clôture de la procédure**.

D'autres mesures en termes de confidentialité et d'intégrité des informations doivent être intégrées dans la procédure.

La procédure doit assurer une **publicité suffisante de la procédure, de manière permanente**.

Enfin, une liste des Autorités externes pouvant être sollicitées par le lanceur d'alerte est parue ([Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022](#)).

Paie

Titres Restaurants

Augmentation du **montant maximal journalier d'utilisation** des titres restaurants (de 19 € à **25 € par jour**) ([Décret n°2022-1266 du 29 septembre 2022](#)).

Arrêt de travail

Prolongation jusqu'au 31 décembre 2022 des dispositions transitoires de maintien de salaire employeur en cas d'arrêts de travail dérogatoires liés au Covid-19 (absence de délai de carence, pas de condition d'ancienneté, etc.)

([Ordonnance n°2022-1203 du 31 août 2022](#)).

**DATES ET CHIFFRES
CLES**

0,50 €

Montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales par heure supplémentaire dans les entreprises comprises entre 20 et 250 salariés à compter du 1^{er} octobre 2022.

3,50 €

Montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales par jour supplémentaire des forfaits jours dans les entreprises comprises entre 20 et 250 salariés à compter du 1^{er} octobre 2022.

16 octobre 2022

Date limite pour informer les salariés de l'existence du **mécanisme de déblocage exceptionnel** de l'épargne salariale prévu par la loi Pouvoir d'achat.

Détachement

Transport

A compter du **1^{er} janvier 2023**, **l'attestation de détachement** ne sera obligatoire que pour les



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue des suifon - 69003 LYON

06 24 75 54 65

www.chaixavocat.com

tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024



CHAIX AVOCAT

L'expertise **accessible** en droit du travail

SEPTEMBRE 2022

FLASH'ACTU N°9

Actualité Sociale Mensuelle

entreprises du secteur routier pour les **prestations de service internationales** effectuées par le biais d'un **véhicule utilitaire léger**.

Pour les autres secteurs, ou autres prestations de service, les formalités de détachement se réaliseront via la déclaration préalable de détachement.

Les attestations de détachement pour ces autres secteurs ou prestations de service demeureront en vigueur jusqu'à leur date d'expiration (Ordonnance n°2022-1293 du 5 octobre 2022).

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

CDD

Requalification

L'absence de connaissance à l'avance de la durée précise des nombreux CDD signés et le risque de ne plus se voir proposer de contrat caractérisent la mise à disposition permanente auprès de l'employeur pendant les périodes inter-contrats. Le salarié peut solliciter un rappel de salaire au titre de cette période (Cass. Soc., 14 septembre 2022, n°19-22.923).

Exécution du contrat

Liberté d'expression

Les critiques d'un salarié à l'encontre de son supérieur hiérarchique, pour des questions d'organisation du travail, lors d'une réunion en présence de collègue et de la Direction, ne sont pas considérées comme un abus au droit à la liberté d'expression. La mesure de licenciement est donc

injustifiée (Cass. Soc., 21 septembre 2022, n°21-13.045).

Egalité de traitement

La seule différence de diplôme ne permet pas de fonder une différence de traitement entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée (Cass. Soc. 14 septembre 2022, n°21-12.175).

Une prime de 13^{ème} mois ne peut pas être limitée à une catégorie de salariés (Cadres, Agent de Maîtrise, Secrétaires) sans justifier objectivement l'exclusion d'une autre catégorie (Cass. Soc., 28 septembre 2022, n°21-15.341).

Modification des conditions de travail

L'employeur qui, du fait des difficultés économiques, notifie à un salarié une proposition de modification du lieu de travail dans le même secteur géographique, reconnaît qu'elle a pour but de modifier le contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié (Cass. Soc., 28 septembre 2022, n° 21-13.058).

Reclassement

Des propositions de poste se limitant à indiquer une fourchette de rémunération, ou indiquant uniquement une région comme lieu d'accomplissement du travail ne sont pas considérées comme étant des offres précises et

personnalisées de reclassement (Cass. Soc., 28 septembre 2022, n° 21-13.064).

Santé et sécurité

L'employeur qui n'organise pas la visite périodique du salarié auprès de la Médecine du travail manque à son obligation de sécurité (Cass. Soc., 14 septembre 2022, n°21-10.608).

La société n'a pas l'obligation de mettre en place un registre d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans chacun de ses sites, mais uniquement dans un endroit à la disposition du CSE (Cass. Soc., 28 septembre 2022, n°21-16.993).

Durée du travail

Temps partiel

L'absence d'indication sur le contrat de travail à temps partiel de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle de la durée de travail convenue entraîne la requalification en temps plein (Cass. Soc., 14 septembre 2022, n°21-12.251).

Un avenant temporaire de complément d'heures ayant pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale peut entraîner la requalification du contrat en temps plein (Cass. Soc., 21 septembre 2022, n°20-10.701).



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue des suifon - 69003 LYON

www.chaixavocat.com

06 24 75 54 65

tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024



CHAIX AVOCAT

L'expertise **accessible** en droit du travail

SEPTEMBRE 2022

FLASH'ACTU N°9

Actualité Sociale Mensuelle

Heures supplémentaires

La **communication** par le salarié d'un **planning type** de semaine travaillée, bien que contesté par l'employeur, **est un élément suffisamment précis** de démonstration des heures effectuées, **permettant à l'employeur d'y répondre**. A défaut d'autres éléments, le rappel de salaire pour heures supplémentaires non réglées est encouru (Cass. Soc., 14 septembre 2022, n°21-10.608).

Paie

Avantage individuel acquis

La **rémunération du temps de pause** résultant d'un accord collectif dénoncé est considéré comme un **avantage individuel acquis** pouvant être incorporé dans les contrats de travail à défaut de remplacement (Cass. Soc., 28 septembre 2022, n°21-15.268).

Rupture du contrat

Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement

Le licenciement pour inaptitude physique est **dépourvu de cause réelle et sérieuse si la lettre de licenciement ne mentionne pas l'impossibilité de reclassement** (Cass. Soc., 14 septembre 2022, n°21-14.719).

Prise d'acte

Les **manquements anciens qui ont motivé** la salariée à prendre un **congé parental d'éducation peuvent** aussi être de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, et **justifier la prise d'acte** (Cass. Soc., 28 septembre 2022, n°21-12.546).

Représentant du personnel

Désignation du Délégué syndical

Lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles **ont renoncé à être désignés délégué syndical, l'organisation syndicale peut désigner** comme délégué syndical **l'un de ses adhérents** au sein de l'entreprise ou de l'établissement **ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs** au CSE (Cass. Soc., 28 septembre 2022, n°21-19.005).

Expertise

Le risque grave propre à justifier le recours à une expertise du CSE s'entend d'un risque identifié et actuel et la mesure d'expertise prise par l'employeur ne peut pas en soi court-circuite la demande d'expertise du CSE (Cass. Soc., 28 septembre 2022, n°21-25.703).



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue des suiphon - 69003 LYON

www.chaixavocat.com

06 24 75 54 65

tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024