

Brève de Jurisprudences – Octobre 2022



Gwenaelle Artur
Avocat Associée



César Solis
Avocat

Ce mois-ci, différentes décisions ont retenu notre attention. Elles concernent la motivation des licenciements pour motifs économiques (1), les modalités de la prime de partage de la valeur (2), ainsi que des précisions sur le recueillement et traitement des alertes (3).

1. Licenciement pour motif économique : en cas de contentieux sur la validité du motif économique invoqué, il appartient au juge de prendre en considération tous les éléments versés par l'employeur aux débats.

Dans l'arrêt cassé par la Cour de cassation le 21 septembre 2022¹, la Cour d'appel avait estimé que l'employeur n'apportait pas la preuve des réelles difficultés économiques allégués, faute pour lui de démontrer l'existence d'une baisse de chiffre d'affaires ou des commandes au cours de la période de référence précédant le licenciement.

Or selon la Cour de cassation, c'est en considération de l'ensemble des éléments versés aux dossier, qu'il appartenait aux juges de vérifier si les difficultés économiques invoquées par l'employeur étaient réelles et sérieuses, soit par la démonstration de la baisse du chiffre d'affaires soit par d'autres indicateurs comme les pertes d'exploitations ou une dégradation de la trésorerie.

Cette solution est conforme à l'article L 1233-3 1° du code de travail selon lequel les difficultés économiques peuvent être caractérisées soit « par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique » tel que la baisse du chiffre d'affaires soit « par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ».

Cette décision permet d'ouvrir le champ d'appréciation des juges et apporte plus de flexibilité aux employeurs sur la construction du motif économique qui pourrait être invoqué lors d'un licenciement.

¹ Cass. Soc, 21 septembre 2022, n°20-18.511 FS-B

2. PPV : une instruction vient nous éclairer sur les modalités de mise en œuvre.

La prime de partage de la valeur (PPV) créée par la loi du 16 août 2022², est une prime facultative mais qui reste ouverte aux entreprises de toute taille. Elle peut être versée à certains employés par une décision de l'employeur ou d'un accord d'entreprise.

Une instruction publiée le 10 octobre 2022 au BOSS (Bulletin officiel de la sécurité social) détaille les modalités de cette loi.

Nous vous proposons ci-dessous de revenir sur deux des principales modalités de cette prime :

❖ La consultations du CSE

La loi du 16 août 2022 nous éclairait sur la consultation du comité social et économique (CSE) en séparant les entreprises de plus et de moins de onze employés.

- Dans le cas d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE), celui-ci devra consulter le CSE avant le versement de la prime.
- Dans le cas d'une entreprise de moins de onze salariés, les employeurs devront informer par tout moyen les salariés de leur décision de verser une prime.

L'instruction précise que **le CSE doit être consulté selon les règles de droit commun.**

❖ Le régime d'exonération applicable

La loi du 16 août 2022 dégageait deux possibilités concernant les modalités d'exonération :

- Si la prime est versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023, aux salariés percevant une rémunération inférieure à trois SMIC sur les 12 derniers mois, l'exonération se fera sur l'ensemble des cotisations sociales, l'impôt sur le revenu, la CSG, la CRDS et le forfait social.
- Si la prime est versée à compter du 1^{er} juillet 2022 aux salariés dont la rémunération excède trois SMIC ou (à compter du 1^{er} juillet 2024) à tous les salariés quel que soit leur niveau de rémunération, l'exonération se fera sur les cotisations sociales uniquement.

L'instruction nous donne plus d'information sur les modalités de calcul du SMIC. En effet, il doit être calculé sur la période des 12 derniers mois. Si des variations apparaissent, il sera nécessaire de multiplier par trois la moyenne pondérée des différentes valeurs du SMIC applicable au cours de cette période.

² Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022

3. Les lanceurs d'alertes : un nouveau décret précise la procédure applicable au traitement des alertes.

Le décret n°2022-1284 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alertes instituées par la loi du 21 mars 2022³ visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, qui a été publié au Journal Officiel (JO) le 3 octobre 2022, est entré en vigueur le 4 octobre 2022.

Ce décret nous donne plus d'informations sur deux points importants de la loi du 21 mars 2022 :

- Dans un premier temps sur les délais applicables dans le cadre de la procédure interne de signalement. En effet l'article 4 du décret nous informe que l'accusé de réception sera émis sous sept jours ouvrés et que le signalement sera traité dans une durée maximum de trois mois à la suite de la réception.
- Dans un second temps sur la procédure de recueil et traitement des signalements par les autorités externes et liste des autorités externes. Il est précisé par l'article 7 que le canal de réception des signalements peut être géré en externe par un tiers **lorsque cela est prévu dans la procédure.**

Ce tiers externe doit être :

- o Une personne physique
- o Une entité de droit privé ou publique dotée ou non de la personnalité morale.

Ce dernier devra appliquer les dispositions de l'article 4 (écrit, oral, téléphone, enregistrement, vidéoconférence etc.) et 1^{ère} de l'article 6 (respect de l'intégrité et confidentialité) du décret.

Cependant le décret reste muet sur certains points notamment sur les modalités selon lesquelles les associés ou sociétés d'un groupe peuvent traiter conjointement des signalements ou encore sur les conditions de transmission de signalement d'une société à une autre pour en assurer son traitement.

La pratique viendra certainement apporter des éclaircissements sur les méthodes à mettre en place.

Gwenaëlle Artur

gartur@steeringlegal.com

+33 6 20 50 31 55

César Solis

csolis@steeringlegal.com

+33 1 45 05 16 65

³ Loi du 21 mars 2022 n° 2022-401