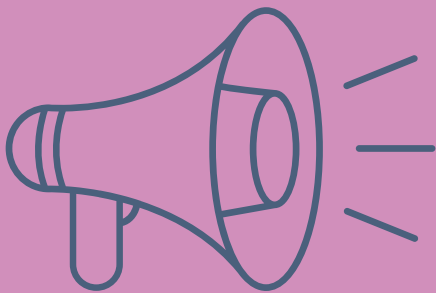
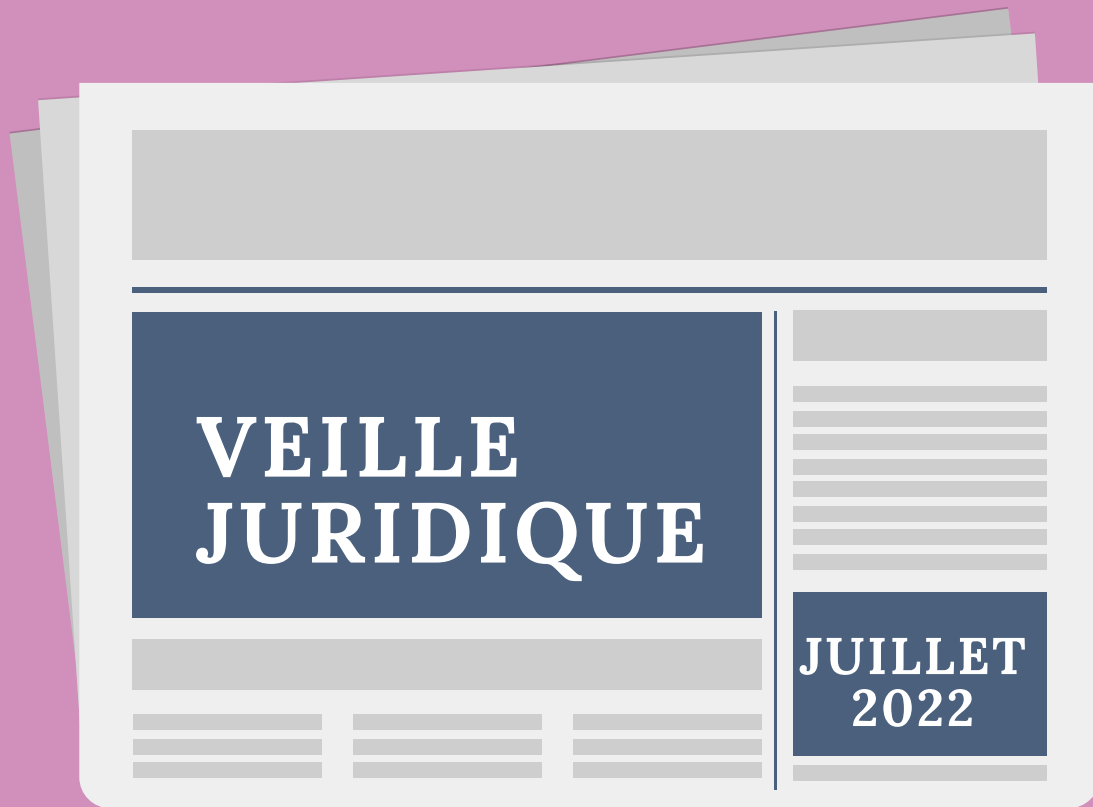


I.R.E.O



ACTUALITÉS
JURIDIQUES ET
INFORMATIONS
ESSENTIELLES EN
DROIT SOCIAL

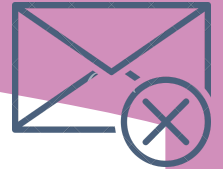
IREO
Faculté de droit
1, place Déliot
CS 10629
59024 Lille Cedex
03 20 90 74 80
contact@ireohdf.fr

PRÉSENTÉE PAR

Chloé GOBERT



JURISPRUDENCES À RETENIR



Rien n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés.

En prenant cette position, la Cour de cassation confirme la position prise par l'administration et par le Conseil d'État.

Avant l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, l'absence d'indication d'un motif précis dans la lettre de licenciement équivalait à une absence de motif et rendait ainsi le licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur ne pouvait plus modifier les motifs du licenciement à posteriori. Le juge prenait alors position selon ces seuls motifs. L'ordonnance est venue aménager ces dispositifs : les motifs peuvent maintenant être précisés par l'employeur, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié, après la notification de la rupture.

Ni l'ordonnance ni son décret d'application ne font expressément obligation à l'employeur d'informer le salarié, dans la lettre de licenciement ou par tout autre moyen, de la possibilité qui lui est offerte de demander des précisions sur le ou les motifs de son licenciement.

Une problématique se pose alors : **l'employeur a-t-il l'obligation d'informer le salarié de l'existence d'une procédure visant à réclamer la précision des motifs invoqués ?**

Le décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017, propose des modèles de lettres de licenciement qui contiennent cette information. Cependant, le recours à ces modèles-types reste facultatif. Dans un document « questions-réponses » de juillet 2020, publié par le Ministère du travail, il ressort que « la procédure de précision des motifs ne devait pas impérativement apparaître dans une lettre de licenciement ».

Le Conseil d'État s'est déjà positionné sur la question lors d'une affaire en 2019 : en l'espèce, deux syndicats avaient intenté une action en annulation pour excès de pouvoir du décret ayant mis en oeuvre la procédure de demande de précision des motifs du licenciement. Le Conseil d'État avait rejeté cette demande d'annulation et donc validé la procédure en question (CE, 6 mai 2019, n° 417299).

La Cour de cassation considère à son tour « **qu'aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés** ».



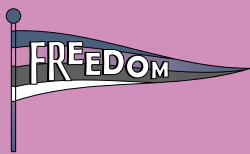
JURISPRUDENCES À RETENIR

Dénonciation de faits de harcèlement : quelle valeur pour l'enquête interne à l'entreprise ?

En cas de licenciement d'un salarié en raison de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié.

Dès lors, le juge doit en apprécier la valeur probante, en tenant compte le cas échéant des autres éléments de preuve produits.

Cass soc, 29 juin 2022, n° 21-11.437.



Nullité du licenciement fondé sur l'exercice non abusif de la liberté d'expression

Si le licenciement repose, ne serait-ce qu'en partie, sur l'usage normal par le salarié de sa liberté d'expression, le licenciement est nul.

Cass soc, 29 juin 2022, n° 20-16.060.

CSE d'établissement : doit-il informé et consulté de l'élaboration d'un plan de reprise d'activité ?

Le plan de reprise d'activité de l'établissement, étant une simple modalité de mise en œuvre du plan de reprise de l'activité de l'entreprise, l'information et la consultation du CSE d'établissement ne sont pas nécessaires.

Cass soc, 29 juin 2022, n° 21-11.935.





JURISPRUDENCES À RETENIR



Résiliation judiciaire d'un CDD : quelle est la date de la prise d'effet ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que la date d'effet de la résiliation judiciaire ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date et que le salarié est toujours au service de l'employeur.

Cass soc, 22 juin 2022, n° 20-21.411



Référendum de validation d'un accord collectif minoritaire : le vote blanc ou nul ne peut pas être interdit

En l'espèce, une société signe le 30 septembre 2020 un accord collectif minoritaire dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Les organisations syndicales signataires de l'accord concluent avec l'entreprise un protocole d'accord préélectoral prévoyant la consultation des salariés sur la validation de l'accord.

Le scrutin a lieu par voie électronique et 2 suffrages étant nuls ou blancs. Un salarié saisit alors la justice afin de demander l'annulation du vote à titre subsidiaire et à titre principal de faire constater la caducité du protocole d'accord préélectoral. Il justifie sa demande par le fait que le protocole d'accord préélectoral et la note d'information envoyée aux salariés ne prévoyaient pas la possibilité de pouvoir voter nul ou blanc.

La Cour de cassation, en rappelant les dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail et les principes généraux du droit électoral, précise que les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul, peu importe que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique.

Le vote blanc ou nul est une liberté fondamentale, le protocole d'accord préélectoral ne doit pas contenir une clause le prévoyant ou l'interdisant.

Cas soc, 15 juin 2022, n° 21-60.107.



VERS UNE ORGANISATION NOUVELLE DE LA JUSTICE EN FRANCE



Le rapport des états généraux de la justice « Rendre justice aux citoyens » a été remis vendredi 8 juillet 2022 par Jean-Marc Sauvé, Président du comité des états généraux de la justice au Président de la République, en présence de Madame la Première ministre et du Garde des Sceaux.

Ces états généraux ont été mis en place à l'initiative du Président de la République sur demande de la Première présidente et du Procureur général de la Cour de cassation. Il s'agit d'un « exercice démocratique inédit » mettant en place un comité composé de « personnalités indépendantes et transpartisanes ».

L'objectif de la démarche est d'apporter une réflexion autour de la vie judiciaire du pays. Ainsi, les professionnels de justice, magistrats, personnels de justice, professions du droit, mais également pour plus de 50 000 citoyens, ont eu l'occasion de s'exprimer et de contribuer à des propositions d'amélioration du fonctionnement de l'institution judiciaire, dans le cadre de groupes de travail thématiques, d'auditions, de visites sur site, de contributions écrites.

Le constat est celui d'une justice « au bord de la rupture ». Pour répondre à cette problématique, l'apport de moyens est essentiel. Ainsi, il devrait y avoir un recrutement de magistrats et de personnels de justice pour y pallier. Le Président de la République s'engage notamment à recruter 8 500 personnes sur les cinq prochaines années.

Par ailleurs, le rapport insiste sur la mise en place d'une « nouvelle organisation de l'institution judiciaire et une gestion refondée et rigoureuse des ressources ».

La justice prud'homale n'échappe pas à cette crise et ses difficultés ont également été soulignées dans le rapport.

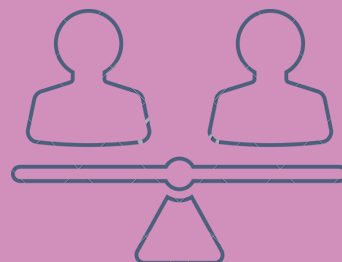
Pour y pallier, les auteurs du rapport proposent notamment de transformer les conseils des prud'hommes (CPH) en "tribunaux de travail".

La finalité de ce changement devrait être de "signifier clairement leur rôle juridictionnel et décisionnel, les valoriser et améliorer la compréhension de leur rôle pour les justiciables".

Ce changement s'accompagnerait du rattachement des conseils aux tribunaux judiciaires, "sans modification de leur fonctionnement paritaire", leur tutelle échouant au seul ministère de la justice, le ministère du travail n'étant donc plus compétent



LE DÉFENSEUR DES DROITS RÉCLAME UN OBSERVATOIRE



Le Défenseur des droits existe depuis 2011, l'autorité administrative est inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Madame Cécile Hédon, Défenseur des droits depuis 2020 sonne l'alarme. Pour cause, les réclamations ont augmenté de 18,6% entre 2020 et 2021.

Les sujets de réclamations portent principalement sur la protection et la sécurité sociale (22,1% des réclamations traitées), le droit des étrangers (17,1%) et le droit routier (11,6%).

Le domaine de compétence du Défenseur des droits repose sur cinq grandes thématiques qui sont : les droits de l'enfant, les lanceurs d'alerte, la lutte contre les discriminations, le respect de la déontologie par les forces de sécurité et les relations avec les services publics.

À savoir que 80% des réclamations reçues en 2021 portent sur les relations avec les services publics.

Pour répondre à ces problématiques, **Mme Hédon propose notamment la quantification des contrôles au faciès, la création d'un observatoire des discriminations, la suppression des lanceurs de balle de défense dans le schéma du maintien de l'ordre, ou encore le rapatriement des enfants français de Syrie et de leurs mères.**

Voir le rapport d'activité 2021 du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/dossier-de-presse/2022/07/rapport-annuel-dactivite-2021>



RAPPORT ANNUEL DE LA CSI : LES DROITS DES TRAVAILLEURS MENACÉS

Ce 28 juin, la Confédération syndicale internationale (CSI) a publié » l'indice des droits dans le monde 2022" .

Les chiffres démontrent que les principaux indicateurs des violations des droits des travailleurs ont atteint des niveaux record.

Le rapport annuel expose des faits inquiétants : les violations des droits des travailleurs n'ont jamais été aussi importantes depuis l'existence de cet indice. La tendance observée fait état d'une rupture du contrat social entre travailleurs, gouvernements et employeurs.

Les principales restrictions sur les droits des travailleurs concernent notamment : la négociation collective : 80% des pays ont violé ce droit ; le droit de grève : 85% des pays l'ont bafoué ; la formation des syndicats : dans 74% des pays, les travailleurs ne peuvent pas constituer ou s'affilier à un syndicat.

Selon Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI, :

« Nous savons que les travailleurs sont en première ligne des crises exceptionnelles et multifactorielles : niveaux historiques des inégalités, urgence climatique, pandémie destructrice de vies et de moyens de subsistance, conflits aux conséquences nationales et mondiales dramatiques ».

Retrouvez l'ensemble des données publiées sur le site la CSI : <https://api.www.syndicalismehebdo.fr/uploads/media/2022/06/les-droits-des-travailleurs-et-des-travailleuses-en-2022-62bc699402094755427234.pdf>



DIALOGUE SOCIAL : UN ACCORD EUROPÉEN SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET LA DÉCONNEXION EN DISCUSSION



Ce 28 juin 2022, la Confédération syndicale européenne (CES) et les trois organisations d'employeurs BusinessEurope, SGI Europe et SMEunited, se sont réunis.

Ils ont signé le septième programme de travail pour les années 2022-2024. Ce programme comporte six grands chapitres.

Le volet le plus attendu est celui sur la révision et mise à jour de l'accord autonome de 2002 sur le télétravail en vue de le présenter à l'adoption par le Conseil en tant qu'accord juridiquement contraignant à mettre en œuvre via une directive.

Pour la CES :

« Il s'agit d'un signal important de l'engagement des partenaires sociaux comme acteurs clés pour modeler le fonctionnement des marchés du travail futurs et de la première fois depuis 2010 qu'un tel accord sera implémenté sous forme de directive ».

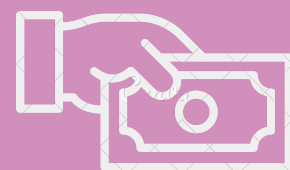
Le nouveau programme de travail 2022-2024 , prévoit la négociation d'un accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion qui devrait être repris sous forme de directive européenne afin d'assurer une harmonisation des règles en la matière.

Voir le Programme de Travail :

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_21_5246



PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT : UN DISPOSITIF PEU UTILISÉ



Depuis 2019, les entreprises peuvent verser à intervalles réguliers une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (Pepa), exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Au regard de la situation économique et des débats sur le pouvoir d'achat, il apparaît que le Gouvernement souhaite utiliser cet outil pour aider les Français, néanmoins, selon une **étude publiée par le Groupe Alpha le 5 juillet 2022**, le dispositif n'est pas autant sollicité que prévu.

Le Groupe constate une nette diminution depuis 2020, qui s'est confirmée sur les premiers mois de l'année 2022.

En 2019 cette possibilité avait été très utilisée par les employeurs, cependant depuis quelques mois, les partenaires sociaux se sont largement détournés de la Pepa.

Pourtant ce dispositif, reconduit à plusieurs reprises, devrait faire l'objet d'une prolongation par la future loi sur le pouvoir d'achat. Entre 121 et 145 accords sont mensuellement conclus depuis 2020. Selon le Groupe Alpha, « l'augmentation de l'inflation au troisième trimestre 2021 et son accélération début 2022 » n'a pas amené les entreprises à davantage recourir à la Pepa pour le pouvoir d'achat des salariés, « la dynamique de conclusion des accords restant globalement la même ».

On constate un nombre supérieur d'accords Pepa dans les PME : de janvier à mars 2022, 60,6 % des accords Pepa ont été conclus dans des entreprises de moins de 200 salariés. Ce taux atteint 90,4 % concernant les entreprises de moins de 801 salariés. La proportion d'accords conclus dans les structures de moins de 200 salariés est relativement stable par rapport à 2020 (55,2 %) et 2021 (57,2 %). Elle avait atteint 70,3 % en 2019. Le Groupe Alpha avance deux explications à cette prédominance des PME, liées à la structure de la rémunération au sein des grandes entreprises : une politique salariale plus complète, qui rend la Pepa moins centrale mais aussi, l'utilisation plus importante de l'intéressement et de la participation, avec la possibilité de verser un supplément au régime social et fiscal favorable.

Le montant moyen maximum des Pepa conventionnelles a baissé entre 2019 et 2022, selon un échantillon de 50 accords analysés par le Groupe Alpha. Alors qu'il s'élevait à 614,16 € en 2019, ce chiffre est retombé à 496,04 € dans les accords conclus lors du premier trimestre 2022.

Le plafond, fixé pour la Pepa 2022 à 1 000 € ou 2 000 € selon les entreprises, est loin d'être atteint.



L'inflation en chiffres



Les chiffres de la BCE :

Selon les nouvelles prévisions de la Banque centrale européenne (BCE) publiées le 9 juin, l'inflation en zone euro devrait atteindre 6,8 % en 2022.

Elle devrait ensuite s'assagir à 3,5 % en 2023, et rester à 2,1 % en 2024. En mars, lors de ses dernières prévisions, elle tablait sur une inflation de 5,1 % en 2022, 2,1 % en 2023 et 1,9 % en 2024.

La BCE annonce également pour la première fois depuis 10 ans, une hausse des taux, causée par une inflation « anormalement élevée ».

Retrouvez l'ensemble des prévisions sur le site de la BCE.

Les chiffres de l'INSEE :

Par ailleurs, l'INSEE prévoit une augmentation des prix à la consommation de 0,7 % en juin 2022 comme en mai. Sur un an, ils progresseraient de 5,8 %, après + 5,2 % le mois précédent. Cette hausse de l'inflation serait due à une accélération des prix de l'énergie et de l'alimentation.

Retrouvez l'ensemble des prévisions sur le site de l'INSEE.



HANDICAP ET EMPLOI : ACTUALITÉ

Concours Handi Entrepreneur

Le 21 octobre 2022 de 08h00 à 23h59

Le Groupe ATOS est le leader international de la transformation digitale. Il encourage l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap et qui soutient les initiatives innovantes.

Le groupe est aussi engagé depuis 10 ans en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées. Depuis 13 ans, Atos valorise l'innovation et l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap en attribuant chaque année 4 dotations financières.

Vous êtes dirigeant d'entreprise, reconnu travailleur handicapé ?

Votre projet, inférieur à 4 ans, présente un caractère innovant ou original dans les technologies de l'information, l'informatique, les services à la personne ou le conseil ?

Le Concours Handi-Entrepreneurs, dédié exclusivement aux personnes en situation de handicap. Ce concours a pour vocation de promouvoir l'innovation et l'entrepreneuriat, quel que soit l'utilisateur du service ou du produit proposé.

Ce seront 4 entrepreneurs qui se verront attribuer une dotation financière, une façon pour le Groupe Atos d'encourager l'entrepreneuriat et de soutenir des initiatives innovantes des personnes en situation de handicap.

La date limite de dépôt des dossiers de candidature est fixée au 21 octobre 2022 (minuit).

Les lauréats (et les prix allant jusqu'à une dotation de 3 000€) sont annoncés le 2 décembre 2022.

Inscription ici : <https://atos.net/fr/carrieres/mission-handicap#concours>



Déconjugalisation de l'AAH

Le 6 juillet 2022, Elisabeth Borne s'est exprimée lors de la déclaration de politique générale. Ce discours fixe le cap politique du nouveau Gouvernement nommé.

Durant cette allocution, la Première Ministre a annoncé une réforme de l'allocation adulte handicapé (AAH). Cette réforme devrait être réfléchié autour du principe de la déconjugalisation de l'allocation. Réclamée depuis un moment par les partis d'opposition, l'idée a été refusée par la majorité présidentielle en décembre 2021.

Cette aide, destinée à compenser l'incapacité à travailler, ne serait ainsi plus calculée sur la base des revenus du conjoint de la personne bénéficiaire, comme c'est le cas aujourd'hui. Elle est aujourd'hui versée à plus de 1,2 million de bénéficiaires tous les mois.

Cette annonce est une bonne nouvelle pour le secteur du handicap. Pourtant, le Collectif handicaps, regroupant près de 52 associations, reste réticent face à ses annonces. Ces grandes ambitions présentées devront encore être mises en œuvre, de manière pertinente et efficace, espère l'association.

Le Collectif handicaps évoque également un sujet oublié durant ce discours, celui de la cinquième branche Autonomie et la problématique des services d'aide à domicile, un sujet qui touche pourtant directement les personnes en situation de handicap.

Enfin, la Première Ministre a annoncé la tenue d'une nouvelle Conférence nationale du Handicap, prévue pour le début de l'année 2023.

Voici les thèmes qui pourraient être choisis :

- L'accessibilité et l'autonomie notamment financière des personnes en situation de handicap ;
- La reconnaissance des personnels de l'accompagnement ;
- La transformation des structures médico-sociales ;
- L'inclusion par le travail dans le secteur ordinaire et adapté.



OETH : une tribune publiée à l'occasion du 35ème anniversaire de la loi du 10 juillet 1987

La loi du 10 juillet 1987, a instauré l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

À cette occasion, l'Agefiph réaffirme son engagement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et met en avant les efforts qui restent à mettre en œuvre pour parvenir à des résultats satisfaisants en terme d'inclusion.

Selon les auteurs de La Tribune, «Les personnes en situation de handicap constituent, pour les entreprises, les employeurs publics et pour toute la société un puissant levier pour innover et accélérer la construction d'une société plus inclusive où l'égalité des chances et le plein emploi pour tous sont une réalité».

Pour ces acteurs, «les personnes en situation de handicap constituent, pour les entreprises, les employeurs publics et pour toute la société un puissant levier pour innover et accélérer la construction d'une société plus inclusive où l'égalité des chances et le plein emploi pour tous sont une réalité».

En faisant aussi un constat mitigé puisqu'à « l'heure où nous célébrons ensemble le 35ème anniversaire de la loi du 10 juillet 1987, qui a instauré l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, force est de constater que l'inclusion dans le monde du travail est à renforcer».

Pour les auteurs, l'inclusion doit être synonyme d'innovation et de «vecteur de progrès social». Il s'agit d'un véritable « pari gagnant » pour les entreprises qui font l'effort de s'investir. Participer à l'inclusion c'est aussi » revoir les organisations du travail, adapter les postes au sein des entreprises, des administrations, des établissements et entreprises publiques.

C'est également favoriser des réflexions de fond, amener une évolution positive pour les organisations, tout comme pour leurs salariés et agents.



Pour mener des actions efficaces, l'accent est mis sur « l'engagement des partenaires sociaux, grâce au dialogue social dans les branches professionnelles, les entreprises et les organisations publiques, mais aussi celui des employeurs, des associations de personnes handicapées, de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi et de la santé au travail, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), et de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ».

Seule la collaboration de ces acteurs permettra d'atteindre le plein emploi des personnes en situation de handicap « dans un monde du travail réellement inclusif à un horizon rapproché ».

[Retrouvez la Tribune ici.](#)

DUO DAY 2022 : INSCRIVEZ-VOUS POUR L'ÉVÈNEMENT AGEFIPH DU 17 NOVEMBRE 2022

Le DUO DAY est un événement annuel organisé par l'AGEFIPH. Il s'adresse aux personnes en situation de handicap sans emploi et qui souhaitent être accompagné dans leur projet professionnel.

Cet événement sera l'occasion de :

- découvrir un environnement de travail,
- préciser un projet professionnel,
- amorcer un parcours d'insertion,
- convaincre un employeur de leurs possibilités en terme d'intégration, de performance et d'autonomie et lutter contre les préjugés auxquels ils font face.

[Inscription ici. duoday.fr](https://duoday.fr)