

Cabinet MEUNIER & ASSOCIES



Lettre d'information



N°198 – Novembre 2022

Sommaire :

- ▶ Frais de transport domicile/lieu de travail p.2
- ▶ Les mesures sociales à venir p.4
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p.7
- ▶ Les formations du cabinet p.8

POINT SUR LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

Différents régimes peuvent s'appliquer dans l'entreprise.

Frais de transport domicile travail				
Modes de déplacement	Véhicule personnel		Modes de déplacement dits « durables »	Transports publics
		= voiture, moto, scooter		= Vélo, trottinette électrique, covoiturage (y compris thermique), services de mobilité partagée non thermique, transports publics (hors prise en charge obligatoire de l'abonnement), etc.
Mode de prise en charge	Indemnité kilométrique	Prime transport = prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène	Forfait mobilité durable = allocation forfaitaire (le cas échéant, sous forme de titres-mobilité)	Remboursement des abonnements
Caractère facultatif ou obligatoire	Facultatif	Facultatif	Facultatif	Obligatoire jusqu'à 50 %, facultatif au-delà
Bénéficiaires	Salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel	En 2022 et 2023 : tout salarié utilisant son véhicule personnel Après 2023 : salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel	Tout salarié utilisant des modes de transport dits « durables »	Tout salarié abonné à un service de transport en commun ou à un service de location de vélos

Limites d'exonération sociale et fiscale	Barèmes fiscaux À savoir : ces barèmes sont majorés de 20 % en cas d'utilisation d'un véhicule électrique	En 2022 et 2023 : 700 € par salarié et par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant Avant 2022 et après 2023 : 500 € par salarié et par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant	En 2022 et 2023 : 700 € par salarié et par an Avant 2022 et après 2023 : 500 € par salarié et par an	En 2022 et 2023 : 75 % du prix de l'abonnement Avant 2022 et après 2023 : 50 % du prix de l'abonnement
Modalités de mise en place	Non réglementée	Accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.		Non réglementée

Limites d'exonération en cas de cumul

	En 2022 et 2023	À partir de 2024
Prime transport et forfait mobilités durables	700 € par salarié et par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant	500 € par salarié et par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant
Prime transport et remboursement de l'abonnement aux transports en commun	500 € par an ou, s'il est supérieur à cette somme, montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement aux transports en commun	Interdit
Forfait mobilités durables et remboursement de l'abonnement aux transports publics	800 € par an ou, s'il est supérieur à cette somme, montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement aux transports en commun	

LES MESURES SOCIALES A VENIR

De nouvelles mesures sociales ont été intégrées dans le Projet de loi de financement de la sécurité sociale et le projet de loi "Marché du travail".

Thème	Mesures
Projet de loi de financement de la sécurité sociale	
Contrôle Urssaf	<p>Limitation de la durée du contrôle Urssaf à 3 mois dans les entreprises de moins de 20 salariés : pérennisation de cette mesure et exceptions à cette limitation élargie (demande de report d'une visite de l'agent de contrôle, transmission tardive ou caractère inexploitable de la documentation demandée par l'agent de contrôle)</p> <p>Utilisation possible des informations et documents obtenus lors d'un contrôle d'une autre société du groupe, après information du contrôlé de leur contenu</p>
Travail dissimulé	<p>Sanctions du donneur d'ordre proportionnées à la gravité des faits : les sanctions encourues par le donneur d'ordre qui n'a pas respecté son obligation de vigilance (obligation de vérifier que son cocontractant est à jour de ses déclarations et paiements des cotisations et de l'absence de travail dissimulé) tiendraient compte de la réitération des manquements.</p> <p>Recouvrement des créances liées au travail dissimulé par un accès aux informations bancaires : l'agent de contrôle pourrait obtenir des informations par les établissements bancaires si le contrôle a pour objet de recouvrer des créances liées au travail dissimulé.</p> <p>Possibilité de recourir à la cyber enquête : des agents de contrôle pourraient obtenir des compétences de cyber enquête pour la recherche de travail illégal sur internet</p>
Indemnisation des arrêts de travail	<p>Obligation généralisée et progressive (jusqu'en 2025 selon la taille de l'entreprise) de subrogation, par l'employeur, des indemnités journalières pour maternité et paternité : obligation pour l'employeur de payer au salarié un montant équivalent aux indemnités journalières dès le début du congé maternité, adoption ou paternité. Un délai de remboursement par la CPAM serait garanti à l'employeur</p> <p>Arrêts de travail Covid-19 : prolongation du dispositif d'indemnisation dérogatoire des arrêts de travail liés à la Covid-19 (sans délai de carence ni ancienneté minimale notamment) jusqu'au plus tard le 31 décembre 2023</p> <p>Indemnisation des arrêts de travail délivrés par téléconsultation : droit aux indemnités journalières conditionnées à la délivrance de</p>

	l'arrêt de travail par le médecin traitant
Cotisations AGIRC-ARRCO	retraite Report du transfert aux Urssaf du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco
Projet de loi portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail	
Assurance chômage	<p>Maintien des règles actuelles de l'assurance chômage après le 1er novembre 2022 et jusqu'au 31 août 2023 au plus tard : cette mesure autorise de prendre un décret pour reporter la fin du régime actuel (qui aurait dû prendre fin le 1er novembre)</p> <p>Possibilité de moduler l'indemnisation du chômage en fonction d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail</p> <p>Modulation de la contribution chômage (Bonus -malus) : modifications à compter du 1er septembre 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • prise en compte des seuls CDD d'une durée inférieure ou égale à un mois, hors remplacement de salariés absents, et exclusion du dispositif les fins de CDI, quelle qu'en soit la cause, et les fins de mission d'intérim ; • plafonnement de la modulation des contributions d'assurance chômage à 0,5 point. • Transmission par l'Urssaf à l'employeur des données ayant conduit au calcul de la contribution d'assurance chômage. • CDD : exclusion du droit à l'indemnisation chômage en cas de trois refus d'offres d'emploi en CDI au terme d'un CDD sur les 12 derniers mois et obligation pour l'employeur d'informer Pôle emploi de toute proposition de CDI à l'issue d'un CDD pour un poste similaire • Intérim : exclusion du bénéfice de l'allocation chômage pour les intérimaires qui n'acceptent pas un CDI à l'issue de la mission d'intérim sur un emploi identique ou similaire et obligation pour l'employeur d'en informer Pôle emploi
Abandon de poste	Présomption de démission en cas d'abandon de poste , après mise en demeure
CDD multiremplacement	Possibilité pour les entreprises de certains secteurs de conclure un seul contrat à durée déterminée pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément soit successivement : mesure temporaire de 2 ans
Intérim	<ul style="list-style-type: none"> • Intérim multi remplacement : possibilité pour les entreprises de certains secteurs de conclure un seul contrat d'intérim pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément soit successivement : mesure temporaire de 2 ans • Déplafonnement de la durée des missions d'intérim réalisées dans le cadre d'un CDI intérimaire
Election du CSE	Modification des articles L. 2413-18 et L. 2413-19 pour permettre

	d'inclure les salariés représentant l'employeur dans le corps électoral des élections du CSE et les maintenir exclus du droit d'éligibilité.
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	<ul style="list-style-type: none">• Ouverture de la VAE à toute personne qui justifie d'une activité en rapport avec le contenu de la certification visée• Simplification de la procédure de recevabilité des dossiers en supprimant l'obligation pour le certificateur se de se prononcer dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande• A titre expérimental, possibilité pour les contrats de professionnalisation d'associer des actions en vue de la VAE

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► Élection du CSE : le lieu de dépouillement doit être accessible aux électeurs.

Un syndicat avait saisi le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation des élections au motif que les électeurs n'avaient pas eu accès librement au lieu du dépouillement, la porte d'accès à la salle de vote étant fermée lors du dépouillement.

Le tribunal judiciaire et la Cour de cassation ont fait droit à la demande d'annulation des élections considérant que cette impossibilité d'accès à la salle de vote et donc l'absence de publicité des opérations

Pour s'opposer à cette demande, l'entreprise faisait valoir que les électeurs pouvaient assister aux opérations de dépouillement dans la mesure où une baie vitrée permettait la vue sur la salle de vote.

de dépouillement était de nature à affecter la sincérité du scrutin peu important l'existence d'une baie vitrée offrant une vue sur la salle de vote.

Cassation sociale n° 21-14123 du 21 septembre 2022

► Licenciement : téléphoner au salarié pour lui annoncer l'envoi de la lettre de licenciement peut constituer un licenciement verbal

Un salarié avait reçu un appel de son employeur l'informant de l'envoi de la lettre notifiant son licenciement, lettre qu'il avait reçue le lendemain.

Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts

La Cour de cassation a annulé cependant la décision de la Cour d'Appel au motif que la Cour d'Appel n'avait pas recherché si la lettre de licenciement n'avait pas été expédiée au salarié avant la conversation téléphonique.

pour licenciement sans cause réelle et sérieuse considérant qu'il avait été licencié verbalement par téléphone.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel ont fait droit à la demande du salarié.

Ainsi, l'entreprise doit être en mesure de prouver exactement la date et l'heure d'envoi de la lettre de licenciement. Il faut donc éviter d'informer oralement le salarié de son licenciement le jour de l'envoi de la lettre.

Cassation sociale n° 21-15606 du 28 septembre 2022



PROGRAMME FORMATIONS

2^{ème} semestre 2022

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 4^{ème} trimestre, la formation portera sur :

- Faire face à une situation de harcèlement dans l'entreprise : le **jeudi 8 décembre** ou le **jeudi 15 décembre**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **13 décembre** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES

Une demi-journée par trimestre pour répondre aux questions pratiques sur quatre sujets quotidiens de l'entreprise :

- Le temps partiel : le **22 novembre**



NOUVEAUTE 2022

LA PAUSE WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée par visio - conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise : Réunion le **1^{er} décembre de 8h30 à 10h30.**

La négociation en entreprise avec ou sans syndicat