

Notre quatrième numéro d'Actualités Sociales a vocation à vous éclairer sur (1) les prochaines dates clés relatives aux obligations en matière sociale, (2) les nouvelles obligations en matière environnementale, notamment en ce qui concerne la consultation du CSE et la mise à jour de la BDESE et, (3) la jurisprudence marquante des trois derniers mois.

1. Attention aux deadlines...

- **Mise à jour de vos contrats frais de santé et prévoyance**

Pour rappel, l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021 du 17 juin 2021 a étendu les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien obligatoire des régimes de santé/prévoyance. Ainsi, outre les deux cas déjà existants, à savoir le maintien de salaire ou le versement d'indemnités journalières complémentaires, est désormais également prévu le cas du versement d'un revenu de remplacement par l'employeur. Cette nouvelle hypothèse vise notamment les cas d'activité partielle ou d'activité partielle longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité).

ATTENTION ET POUR RAPPEL, suite à cette évolution il convient, sous peine de voir le traitement social de faveur du financement patronal remis en cause dans le cadre d'un redressement URSSAF :

- d'informer les salariés concernant cette évolution, et
- de mettre en conformité soit (i) les accords collectifs, et les « accords référendaires » **au plus tard le 1er janvier 2025** soit (ii) les décisions unilatérales de l'employeur **au plus tard le 1er juillet 2022**.

En tout état de cause, le contrat collectif souscrit par l'entreprise doit être conforme à l'Instruction depuis le 1^{er} janvier 2022.

- **Accord d'intéressement**

Un accord d'intéressement doit être déposé auprès de l'administration dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion, tout retard entraînant la perte du droit aux exonérations sociales pour le premier exercice.

Attention donc à la date limite de dépôt de l'accord.

2. Mise à jour de votre BSEDE

La loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite « loi Climat », a doté le comité social et économique (CSE) d'une compétence générale en matière environnementale.

Il doit notamment être informé, au cours de ses 3 consultations récurrentes, des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (C. trav. art. L.2312-17 et L.2312-22).

Corrélativement, il a été prévu que la base de données économiques et sociales (BDES), devenue base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), soit enrichie pour prendre en compte cet accroissement de compétences.

Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise constituent désormais l'un des thèmes obligatoires de la BDESE négociée (C. trav. art. L.2312-21). S'agissant de la BDESE supplétive, mise en place en l'absence d'accord sur ce thème, l'article L.2312-36 a ajouté aux 9 thèmes existants un 10ème thème intitulé « Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».

Un décret du 26 avril 2022, pris en application de la loi Climat, définit les informations environnementales qui doivent figurer dans la BDESE supplétive → <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045667998>

Les obligations sont différentes selon que l'entreprise est ou non soumise à la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

La DPEF est un document qui permet aux entreprises de communiquer sur les mesures qu'elles ont mises en place sur les questions sociales, environnementales et sociétales de leurs activités, ainsi que les modes de gouvernance de la société.

Les SA sont les principales sociétés concernées dès lors que leur total bilan ou chiffre d'affaires et leur effectif dépassent les seuils suivants :

- 20 millions d'€ de bilan ou 40 millions d'€ de CA et 500 personnes pour les sociétés cotées
- 100 millions d'€ de bilan ou 100 millions d'€ de CA et 500 personnes pour les sociétés non cotées

Les filiales sont exemptées dès lors que leur société mère produit, en France ou dans un pays de l'Union Européenne, une DPEF consolidée.

- **Entreprises non soumises à la DPEF**

Le décret ajoute aux 9 thèmes de la base de données initiale, un dixième thème intitulé « Environnement », lequel est subdivisé en 3 sous-thèmes : politique générale, économie circulaire et changement climatique.

- **Politique générale** → La BDESE devra désormais inclure des informations relatives à l'organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certifications en matière d'environnement. Ces informations ne doivent donc être fournies que lorsqu'elles existent.
- **Économie circulaire** → La BDESE devra inclure des informations sur la prévention et la gestion de la production de déchets (évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R.541-8 du Code de l'environnement et faisant l'objet du bordereau mentionné à l'article R.541-45 du même code) et sur l'utilisation durable des ressources (consommation d'eau et consommation d'énergie).
- **Changement climatique** → La BDESE devra inclure des informations sur l'identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise et sur le bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L.229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi 2020-1721 du 29-12-2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.

- **Entreprises soumises à la DPEF**

Le décret du 26 avril prévoit que les entreprises soumises à la DPEF devront faire figurer dans la BDESE les informations environnementales de cette déclaration. Viennent s'y ajouter, s'agissant de l'économie circulaire, ainsi que, pour le changement climatique, les données présentées ci-dessus.

Les informations environnementales de la DPEF qui doivent être reprises dans la BDESE concernent :

- La **politique générale en matière environnementale** (C. com. art. R.225-105, II-A-2°-a) → L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement, les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions, le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours.
- **La pollution** (C. com. art. R.225-105, II-A-2°-b) → Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement, la prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses.
- **L'économie circulaire** (C. com. art. R.225-105, II-A-2°-c) → Prévention et gestion des déchets (les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets et les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire), utilisation durable des ressources (la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales, la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation, la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables, l'utilisation des sols), informations sur la prévention et la gestion de la production des déchets visées ci-dessus et éléments sur le changement climatique (postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit, mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique, objectifs de réduction fixés volontairement à

moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet), bilan des émissions de gaz à effet de serre (bilan GES) ou le bilan simplifié visé plus haut.

3. Jurisprudence marquante des trois derniers mois

- **Cass. soc., 15 juin 2022 n° 21-10.366**

Le représentant du personnel en possession d'une information de nature confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, et présentée comme telle par l'employeur, doit respecter une obligation de discrétion. À défaut, il encourt une sanction disciplinaire.

- **Cass. soc., 8 juin 2022, n°20-22.500**

L'employeur n'a pas l'obligation de consulter le CSE avant de procéder au licenciement pour inaptitude lorsque l'avis d'inaptitude porte la mention "tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" ou "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi".

- **Cass. soc., 11 mai 2022, n°21-15.247 et n°21-14.490**

Il appartient au juge de déterminer l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en respectant, dans tous les cas, les montants minimaux et fixés au barème légal.

- **Cass. soc. 11 mai 2022 n°20-15.909**

Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas et doit être prouvé. Une cour d'appel ne peut pas annuler la rupture conventionnelle du contrat de travail au motif que le salarié avait invoqué un projet fallacieux de reconversion professionnelle pour obtenir l'accord de l'employeur à la rupture, sans constater que ce projet présenté par le salarié à son employeur a déterminé le consentement de ce dernier à la rupture conventionnelle.

- **Cass. soc., 6 avril 2022, n° 20-21.586**

En l'absence de revendications professionnelles, la cessation de travail de salariés n'est pas considérée comme une grève et l'employeur peut les licencier pour absence injustifiée. Tel est le cas si, dans leur lettre adressée à l'employeur au moment de cesser le travail, les salariés se contentent de contester le licenciement d'un collègue.

- **Cass. 2^{ème} civ., 17 mars 2022, n° 20-21.642**

Après la déclaration d'un accident du travail, l'employeur peut émettre des réserves sur l'origine professionnelle de celui-ci en invoquant un état pathologique antérieur de la victime, qui constitue une cause totalement étrangère au travail.

- **CA Versailles, 10 mars 2022, n°20/02208**

L'employeur peut légitimement notifier à un salarié exerçant son activité professionnelle en région parisienne son désaccord quant à son déménagement en Bretagne, au regard des contraintes de trajet imposées par la fixation du domicile à près de 450 kilomètres du lieu de travail.

- **Cass. soc., 9 mars 2022, n°20-20.872**

L'écoulement d'un délai de 4 semaines entre la date à laquelle l'employeur a acquis une connaissance exacte des faits reprochés au salarié et la date à laquelle il l'a convoqué à un entretien préalable au licenciement pour faute grave ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité, le contrat de travail de l'intéressé étant suspendu et l'intéressé étant absent de l'entreprise. La cour d'appel n'avait pas à rechercher si ce délai de 4 semaines était de nature à exclure la faute grave, ses constatations rendant cette recherche inopérante.

- **Cass. soc., 9 mars 2022, n° 19-13.361**

Une cour d'appel ne peut pas dire fondé sur une faute grave le licenciement d'un salarié ayant refusé la mise en œuvre d'une clause de mobilité sans rechercher, comme il lui était demandé, si l'absence de bonne foi de l'employeur dans la mise en œuvre de la clause ne résultait pas du fait qu'il n'avait pas respecté un délai de prévenance suffisant, en informant le salarié 2 jours avant qu'il devait se présenter sur son nouveau site d'affectation, sans tenir compte de ses difficultés de transport dont il avait été informé.

- **Cass. soc., 2 mars 2022, n°20-19.832**

En cas d'inopposabilité de leur convention de forfait en heures, les salariés ne peuvent prétendre qu'au paiement des majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail si l'employeur a payé la rémunération contractuelle de base.

- **CA Paris, 5 janvier 2022, n°19/07270**

Le fait que la convention de rupture signée par les parties indique avoir été établie en trois exemplaires ne permet pas à l'employeur d'apporter la preuve de la remise d'un exemplaire au salarié, dès lors que ni la convention ni le formulaire Cerfa ne portent mention d'une telle remise. La convention de rupture conventionnelle doit donc être annulée, la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour toute question, vous pouvez contacter
Eva KOPELMAN / Ségolène COX
AXIPITER
ek@axipiter.fr
Mob. +33 (0)6 46 72 26 70