



Lettre d'actualité Code du travail 2022

Actualité législative

Liste des textes nouveaux de ces derniers mois.

2022	19 oct.	Ordonnance n° 2022-1336. Droits sociaux des personnes détenues. — V. C. trav., art. L. 5424-30, L. 5151-2, L. 8112-3.
2022	21 oct.	Décret n° 2022-1346. Détachement de salariés roulants ou navigants dans le domaine des transports. — V. C. trav., art. R. 1263-8-1.
2022	29 oct.	Décret n° 2022-1374. Prorogation temporaire des règles du régime d'assurance chômage. — V. Décr. n° 2019-797 du 26 juill. 2019, art. 6; Règl. d'assurance chômage annexé au Décr. n° 2019-797 du 26 juill. 2019, art. 51, App. III. C, v° <i>Chômage</i> .

CODE DU TRAVAIL

Art. L. 5151-2 Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes:

1° Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger;

2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles;

3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles;

4° Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

(Ord. n° 2022-1336 du 19 oct. 2022, art. 11, en vigueur au plus tard le 1^{er} déc. 2024) «5° Personne détenue exerçant une activité de travail ou une activité bénévole ou de volontariat prévue par l'article L. 5151-9.»

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du présent code.

Les personnes âgées d'au moins seize ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° du présent article peuvent ouvrir un compte personnel d'activité afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne mentionnés à l'article L. 5151-6.

Le compte est fermé à la date du décès de la personne. (L. n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 2-I, en vigueur le 1^{er} janv. 2019) «Lorsque son titulaire remplit l'une des conditions mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 5421-4», le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de l'article L. 5151-9.

Les dispositions issues par l'Ord. n° 2022-1336 du 19 oct. 2022 entrent en vigueur à une date fixée par Décr., et au plus tard le 1^{er} déc. 2024.

Ce décret peut prévoir qu'elles sont applicables aux contrats d'emploi pénitentiaire en cours à la date de l'entrée en vigueur (Ord. préc., art. 27-III).

SECTION 5 Contrat d'emploi pénitentiaire

(Ord. n° 2022-1336 du 19 oct. 2022, art. 7, en vigueur au plus tard le 1^{er} déc. 2024)

Art. L. 5424-30 Les conditions d'attribution et les modalités de calcul et de paiement de l'allocation d'assurance chômage mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 5421-2 tiennent compte, le cas échéant, des activités de travail effectuées dans le cadre du contrat d'emploi pénitentiaire défini par les articles L. 412-10 à L. 412-18 du code pénitentiaire, dans les conditions prévues par la section 3 du chapitre IV du titre II du livre III de ce code.

Le versement de l'allocation n'est accordé qu'à compter de la libération de la personne détenue ou à compter de la date à laquelle elle bénéficie d'un aménagement de peine, lorsque cette mesure permet la recherche effective d'un emploi.

Ces dispositions entrent en vigueur à une date fixée par Décr., et au plus tard le 1^{er} déc. 2024.

Ces dispositions entrent en vigueur à une date fixée par Décr., et au plus tard le 1^{er} déc. 2024. Ce décret peut prévoir qu'elles sont applicables aux contrats d'emploi pénitentiaire en cours à la date de l'entrée en vigueur (Ord. n° 2022-1336 du 19 oct. 2022, art. 27-III).

Art. L. 8112-3 (Ord. n° 2022-1336 du 19 oct. 2022, art. 14, en vigueur au plus tard le 1^{er} déc. 2024) Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 sont chargés de veiller, dans les conditions prévues par la sous-section 2 de la section 5 du chapitre II du titre Premier du livre IV du code pénitentiaire, à l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité des personnes détenues qui exercent une activité de travail en détention.

Ces dispositions entrent en vigueur à une date fixée par Décr., et au plus tard le 1^{er} déc. 2024 (Ord. n° 2022-1336 du 19 oct. 2022, art. 27-III).

Art. R. 1263-8-1 (Abrogé par Décr. n° 2022-1346 du 21 oct. 2022, art. 2, à compter du 1^{er} janv. 2023) (Décr. n° 2017-825 du 5 mai 2017, art. 4) *La déclaration mentionnée au IV de l'article L. 1262-2-1 précise le nom, la raison sociale, l'adresse postale et électronique, les coordonnées téléphoniques du siège social, ainsi que l'identité du représentant légal de l'entreprise de travail temporaire.*

Elle précise également le nom, prénom, et qualification professionnelle des travailleurs intérimaires.

La déclaration datée et signée par l'entreprise utilisatrice des salariés intérimaires est transmise par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi, avant le début du détachement, à l'unité départementale mentionnée à l'article R. 8122-2 dans le ressort de laquelle s'effectue la prestation. Elle précise également le nom, la raison sociale ainsi que l'adresse postale et électronique et les coordonnées téléphoniques de l'entreprise utilisatrice. Lorsque la prestation est exécutée en partie dans d'autres lieux, cette déclaration est adressée à l'unité départementale dans le ressort de laquelle se situe le premier lieu d'exécution de la prestation.

APPENDICE

III PLACEMENT ET EMPLOI

Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019,

Relatif au régime d'assurance chômage.

Art. 6 Les dispositions du présent décret sont applicables, dans les conditions fixées à l'article 5, jusqu'au (Décr. n° 2022-1376 du 29 oct. 2022) «31 janvier 2023».

Règlement d'assurance chômage annexé au Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019,

SOUS-TITRE II RESSOURCES

CHAPITRE I CONTRIBUTIONS GÉNÉRALES

Art. 51 Le taux minoré ou majoré mentionné à l'article 50-2 est applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} mars d'une année civile au 28 février ou 29 février de l'année civile suivante.

Par dérogation au premier alinéa, pour la première période d'emploi au cours de laquelle il est fait application du taux majoré ou minoré mentionné à l'article 50-2, le taux minoré ou majoré est applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} septembre au (Décr. n° 2022-1374 du 29 oct. 2022) «31 janvier 2023».

Actualité jurisprudentielle

Sélection des décisions de ces derniers mois, placées dans le contexte du Code.

CODE DU TRAVAIL

Art. L. 1121-1

4. Vie privée du salarié et droit à la preuve du CSE. Le respect de la vie personnelle d'un salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'application de l'art. L. 2315-15 C. trav., nonobstant l'obligation de discrétion à laquelle sont tenus les représentants du personnel à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel, dès lors que l'affichage par un membre de la délégation du personnel du comité social et économique d'informations relevant de la vie personnelle d'un salarié est indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, lequel participe des missions du comité social et économique en application de l'art. L. 2312-9 C. trav., et que l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle est proportionnée au but poursuivi. • Soc. 16 févr. 2022, [🏠](#) n° 20-14.416 B; *D. actu.* 4 mars 2022, *obs. de Montvalon*; *D. 2022.* 401 [🔗](#); *Dr. soc.* 2022. 422, *note François* [🔗](#); *RJS* 4/2022, n° 192; *JCP S* 2022. 1076, *obs. Dauxerre*.

Art. L. 1133-1

4. Devoir de réserve. Le salarié de droit privé mis à disposition d'une mission locale pour l'insertion professionnelle est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public et dès lors à une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions; à ce titre, il doit s'abstenir de tenir des propos virulents (hostiles à la République) sur son compte Facebook. • Soc. 19 oct. 2022, [🏠](#) n° 21-12.370 B; *D. actu.* 25 oct. 2022, *obs. Norval-Grivet*; *D. 2022.* 1861 [🔗](#).

Art. L. 1232-1

24. Salarié condamné au pénal. [...] [🔗](#) Une cour d'appel ayant constaté que le licenciement du salarié était motivé par des faits de violences volontaires pour lesquels il avait été condamné par le tribunal de police, c'est à bon droit qu'elle a décidé que l'autorité absolue de la chose jugée au pénal s'opposait à ce que l'intéressé soit admis à soutenir devant le juge prud'homal, l'illicéité du mode de preuve jugé probant par le juge pénal. • Soc. 21 sept. 2022, [🏠](#) n° 20-16.841 B; *D. actu.* 18 oct. 2022, *obs. Maurel*.

Art. L. 1233-61

7. PSE et UES. [...] [🔗](#) Mais si le jugement qui a reconnu l'existence de l'UES est toujours pendant lors de l'engagement de la procédure de licenciement, c'est au seul niveau de la société employeur que doivent s'apprécier les conditions de mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi. • Soc. 28 sept. 2022, [🏠](#) n° 21-19.092 B; *D. actu.* 17 oct. 2022, *obs. Malfettes*; *D. 2022.* 1706 [🔗](#).

Art. L. 1235-2-1

Moyen de défense devant être invoqué pour l'employeur. Les dispositions de l'art. L. 125-2-1 C. trav. offrent à l'employeur un moyen de défense au fond sur le montant de l'indemnité à laquelle il peut être condamné, devant être soumis au débat contradictoire; lorsque l'employeur le lui demande, le juge examine si les autres motifs invoqués sont fondés et peut, le cas échéant, en tenir compte pour fixer le montant de l'indemnité versée au salarié qui n'est pas réintégré, dans le respect du plancher de 6 mois prévu par le C. trav. • Soc. 19 oct. 2022, [🏠](#) n° 21-15.533 B; *D. actu.* 8 nov. 2022, *obs. Malfettes*; *D. 2022.* 1861 [🔗](#).

Art. L. 1235-4

10. Limites à l'obligation de remboursement (jurisprudence rendue sous l'empire de la L. n° 2016-1088 du 8 août 2016). Le remboursement des indemnités de chômage ne peut être ordonné que dans les cas de nullité du licenciement visés à l'art. L. 1235-4 C. trav. • Soc. 19 oct. 2022,  n° 21-15.533 B: *D. actu. 8 nov. 2022, obs. Malfettes; D. 2022. 1861* .

Art. L. 1321-4

2. Défaut de consultation des représentants du personnel et action syndicale. Un syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des représentants du personnel; en revanche, un syndicat n'est pas recevable à demander la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son opposabilité à tous les salariés de l'entreprise. • Soc. 21 sept. 2022,  n° 21-10.718 B: *D. actu. 10 oct. 2022, obs. Couédel; SSL 2022, n° 2015, p. 14, obs. Champeaux; JCP 2022. 1085, obs. Dedessus-Le-Moustier.*

Art. L. 2262-14

1. Point de départ du délai de recours de l'action en nullité. Le délai de forclusion pour agir en nullité d'un accord de branche court à compter de la date à laquelle l'accord de branche a été rendu public par sa publication au bulletin officiel des conventions collectives qui, en conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique; le versement dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable, n'est qu'une mesure complémentaire répondant à l'objectif d'accessibilité de la norme de droit. • Soc. 21 sept. 2022,  n° 20-23.500 B: *D. actu. 12 oct. 2022, obs. Ciray; D. 2022. 1706* ; *RJS 11/2022, n° 574; JCP S 2022. 1266, obs. Pernot.*

Art. L. 2281-3

2. Droit à l'expression directe et collective et caractérisation de l'abus. Sauf abus, les opinions que le salarié émet dans l'exercice du droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail ne peuvent pas motiver une sanction ou un licenciement; ne caractérise pas un abus de ce droit, le fait pour un salarié d'avoir remis en cause les directives qui lui étaient données par sa supérieure hiérarchique, tentant d'imposer au directeur général un désaveu public de cette dernière, au cours d'une réunion d'expression collective en présence de la direction et de plusieurs salariés. • Soc. 21 sept. 2022,  n° 21-13.045 B: *D. actu. 17 oct. 2022, obs. Malfettes; D. 2022. 1708* ; *JCP S 2022. 1262, obs. Bossu.*

Art. L. 2312-8

1. Articulation de la consultation «orientations stratégiques» et des consultations ponctuelles. La consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise; les juges d'appel ne pouvaient suspendre la consultation sur le projet soumis au comité jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques (la notice explicative de la décision précise que cette solution s'applique à toutes les consultations ponctuelles). • Soc. 21 sept. 2022,  n° 20-23.660 B: *D. 2022. 1709* ; *RJS 11/2022, n° 572; SSL 2022, n° 216, obs. Aubonnet; JCP S 2022. 1254, obs. Loiseau.*

Art. L. 2312-24

Articulation de la consultation «orientations stratégiques» et des consultations ponctuelles. La consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise; les juges d'appel ne pouvaient suspendre la consultation sur le projet soumis au comité jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques. • Soc. 21 sept. 2022,  n° 20-23.660 B: *D. 2022. 1709* ; *RJS 11/2022, n° 572; SSL 2022, n° 216, obs. Aubonnet; JCP S 2022. 1254, obs. Loiseau.*

Art. L. 2312-37

Articulation de la consultation «orientations stratégiques» et des consultations ponctuelles. La consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter

le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise; les juges d'appel ne pouvaient suspendre la consultation sur le projet soumis au comité jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques. • Soc. 21 sept. 2022,  n° 20-23.660 B: D. 2022. 1709 ; RJS 11/2022, n° 572; SSL 2022, n° 216, obs. Aubonnet; JCP S 2022. 1254, obs. Loiseau.

Ancien art. L. 2327-14

Le délai de l'art. L. 2327-14 est édicté dans l'intérêt des représentants du personnel, afin de leur permettre d'examiner les questions à l'ordre du jour et d'y réfléchir. Si le procès-verbal de la réunion du comité indique que la modification de l'ordre du jour avait été adoptée à l'unanimité des membres présents, il en résulte que ces derniers avaient accepté, sans objection, de discuter de la question du mandat, manifestant ainsi avoir été avisés en temps utile; aussi la délibération issue d'une modification de l'ordre du jour au début de la séance est régulière. • Crim. 13 sept. 2022,  n° 21-83.914 B: D. actu. 19 oct. 2022, obs. Cortot; D. 2022. 1600 ; RJS 11/2022, n° 570; JCP S 2022. 1265, obs. François.

Art. L. 2422-4

5. Salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite. [...] ♦ Lorsque le salarié protégé, dont le licenciement est nul en l'absence d'autorisation administrative de licenciement et qui a demandé sa réintégration, a fait valoir, ultérieurement, ses droits à la retraite, rendant ainsi impossible sa réintégration dans l'entreprise, l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur ouvre droit au paiement, au titre des congés payés afférents, à une indemnité compensatrice de congés payés. Dans l'hypothèse où le salarié a occupé un autre emploi au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et celle de son départ à la retraite, il ne saurait toutefois prétendre, à l'égard de son premier employeur, aux droits au congé annuel correspondant à la période pendant laquelle il a occupé cet autre emploi. • Soc. 21 sept. 2022,  n° 21-13.552 B: D. 2022. 1707 .

Art. L. 3121-62

2. Forfait-jours et heures supplémentaires. Un salarié soumis à une convention de forfait en jours dont il ne conteste pas la validité ne peut pas réclamer que le temps de travail qu'il a effectué certains dimanches lui soit rémunéré. • Soc. 21 sept. 2022,  n° 21-14.102 B: D. 2022. 1705 ; RJS 11/2022, n° 564; JCP S 2022. 1270, obs. Katchadourian.

Art. L. 3123-22

Avenant de complément d'heures (jurisprudence rendue sous l'empire de l'anc. art. L. 3123-25). La conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement. • Soc. 21 sept. 2022,  n° 20-10.701 B: D. actu. 13 oct. 2022, obs. Maurel; RJS 11/2022, n° 566.

Copyright © 2022 Dalloz. Tous droits réservés.