

## ACTUALITES EN DROIT SOCIAL

### ➤ Une nouvelle réforme de l'assurance-chômage

Les règles actuelles de l'assurance-chômage issues de la réforme de 2019 prennent fin le 1er novembre 2022. Au vu de l'urgence, un projet de loi est en cours d'étude et permettrait au gouvernement de prolonger le régime actuel d'indemnisation chômage jusqu'au 31 décembre 2023 au maximum.

Ce délai laissera le temps au Gouvernement, après concertation avec les partenaires sociaux, de préparer une nouvelle réforme de l'assurance chômage. L'objectif de celle-ci est de moduler les conditions d'accès en fonction de la situation du marché du travail et donc de la conjoncture économique.

La réforme pourrait se traduire par une évolution du nombre de mois d'activité requis pour ouvrir ou recharger ses droits au chômage ou par un abaissement progressif du niveau d'indemnisation.

(Projet de loi portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail)

### ➤ Un employeur condamné à prendre en charge les frais de transport de salariés ayant déménagé en province durant la crise sanitaire

Pour faire face à l'augmentation du nombre de salariés ayant fixé leur résidence principale en province lors de la crise sanitaire, une société avait mis à jour ses modalités de remboursement des frais de transport : la prise en charge supposait que le trajet Paris-Province soit inférieur à quatre heures par jour aller-retour.

Le tribunal judiciaire a condamné la société à prendre en charge les frais de transport des salariés ayant déménagé. Le tribunal a considéré que l'ajout par l'employeur d'un critère d'éloignement géographique entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés pour refuser le remboursement des frais de transport en commun des salariés, qui n'est ni prévu par la loi, ni par les accords applicables au sein de l'entreprise, instaure une inégalité de traitement injustifiée.

Cette décision n'étant néanmoins rendue qu'en première instance, il conviendra de suivre cette affaire si elle est portée en appel, puis en cassation.

(Tribunal judiciaire de Paris, 5 juillet 2022, n°22/04735)

➤ Lanceurs d'alerte : les entreprises d'au moins 50 salariés doivent actualiser leur procédure interne

En mars 2022 était adoptée une loi relative à la protection des lanceurs d'alerte. Son décret d'application est paru le 4 octobre 2022 et fixe le contenu de la procédure de recueil des alertes internes, **obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, applicable dès le 5 octobre 2022.

Rappelons brièvement ce qu'est un lanceur d'alerte : il s'agit d'une personne qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, ou encore sur une violation d'un engagement international de la France.

Le décret fixe notamment :

- Les modalités de fixation **du seuil de 50 salariés**, appréciable à la clôture de deux exercices consécutifs.

- Les éléments que la procédure interne doit contenir :
  - Un canal de réception des signalements choisi par l'entreprise après consultation obligatoire du CSE ;
  - Les personnes ou services désignés par l'entreprise pour recueillir et traiter les signalements ;
  - L'appréciation des conditions de recevabilité et les suites à donner au signalement ;
  - Les garanties concernant l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies à l'occasion d'un signalement ;
  - L'information par écrit de la réception du signalement à son auteur dans un délai de 7 jours ;
  - La communication par écrit à l'auteur du signalement, dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois, des informations motivées sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, y remédier.
  
- La procédure doit être diffusée par tout moyen assurant une publicité suffisante et doit rester accessible de façon permanente aux personnes susceptibles de l'utiliser.

Enfin, le décret indique que les entreprises concernées peuvent, sous conditions, externaliser le canal de réception des signalements ; les entreprises de moins de 250 salariés peuvent aussi prévoir que ce canal fasse l'objet de ressources partagées entre elles, notamment lorsqu'elles appartiennent à un même groupe.

- Apports de la loi de finance rectificative pour 2022 et la loi « pouvoir d'achat », publiées le 17 août 2022

La loi « pouvoir d'achat » indique notamment les modalités de la prime du partage de la valeur (PPV), qui remplace la prime Macron. Elle précise également les modalités légales d'intéressement et d'épargne salariale.

[La loi de finance rectificative pour 2022](#) prévoit quant à elle une succession de dispositifs variés. Les principales mesures sociales prévues sont les suivantes :

- Le possible rachat des RTT par les salariés, avec accord de l'employeur,
- Le nouveau plafond de défiscalisation des heures supplémentaires,
- La prolongation du dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables lié à la crise sanitaire,
- Le doublement du plafond d'exonération de la prime carburant versée par les employeurs
- Des mesures d'incitations des employeurs pour la prise en charge des abonnements de transport de leurs salariés.

Pour plus de précisions sur les mesures sociales de ces deux lois, nous vous renvoyons à notre précédente communication sur le sujet, disponible [ici](#).

- Augmentation du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2023

Le plafond de la sécurité sociale devrait augmenter de 6,9% au 1er janvier 2023, après trois années de stabilité. Cela reste à confirmer par arrêté d'ici la fin de l'année.

Ce plafond correspond au montant maximal des rémunérations à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

Nos équipes sont à votre disposition pour tout complément d'information et pour toute assistance donc vous pourriez avoir besoin en droit du travail.

Bien cordialement,



**Françoise SITTERLE**  
Associée, Avocat à la Cour  
[fsitterle@soffal.fr](mailto:fsitterle@soffal.fr)



**Antonine DARRICAU**  
Avocate à la Cour  
[adarricau@soffal.fr](mailto:adarricau@soffal.fr)



**Adeline CHARIKHI-DAIRE**  
Avocat à la Cour  
[acharikhi-daire@soffal.fr](mailto:acharikhi-daire@soffal.fr)