



ACTUALITES LEGALES ET
REGLEMENTAIRES

COVID -19

Vigilance Sanitaire

La loi de vigilance sanitaire a été publiée. Elle permet au Gouvernement de prendre des mesures dérogatoires suivantes jusqu'au 31 juillet 2022 :

- déclarer **l'état d'urgence sanitaire** pour 1 mois par Décret,
- **d'imposer le PASS sanitaire** ou le port du masque dans les transports collectifs ou lieux fermés accueillant du public, ou réglementer l'accès à certains bâtiments, rassemblements, manifestations,
- de **moduler le taux horaire** de l'allocation **d'activité partielle** en fonction des secteurs d'activité,
- placer en **activité partielle les salariés personnes vulnérables** ou en garde d'enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap,
- prendre par décret des dispositions relatives aux **arrêts maladie dérogatoires** ainsi qu'au maintien de salaire employeur. (Loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021).

Paie

Indemnité inflation

Une indemnité inflation de 100 € nets, exonérée de charges sociales, CSG et CRDS, et d'impôt sur le revenu, sera versée à toute personne dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond (2.000 € nets par mois en moyenne sur la période de janvier 2021 à octobre 2021, soit 26.000 € bruts selon les annonces de l'Administration).

L'Employeur devra verser cette indemnité à son salarié sous contrat de travail au mois d'octobre 2021.

Le versement de l'indemnité aux salariés éligibles devra s'effectuer en théorie, par l'employeur au mois de décembre 2021, et au plus tard jusqu'au 28 février 2022.

L'employeur sera remboursé par l'Etat dès le versement de l'indemnité, sous la forme d'une réduction des cotisations sociales dues.

Un décret est à paraître sur les modalités particulières restant à clarifier (article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021).

Chèque Cadeaux

Le plafond d'exonération de cotisation et de contribution de sécurité sociale des chèques-cadeaux passe ainsi de 170,40 € à 250 € pour les bons d'achat remis aux salariés d'ici la fin de l'année 2021.

Congés

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale (CPP) a pour but de rendre disponible le salarié pour qu'il accompagne son

enfant à charge gravement malade, blessé ou handicapé, sans risquer de perdre son emploi.

Le CPP était initialement de 310 jours ouvrés maximum sur une période de 3 ans.

Une extension de congés était possible au-delà de cette période de 3 ans.

A compter du 16 novembre 2021, une loi permet de renouveler le CPP avant la fin de la période de 3 ans, dès que le solde des 310 jours a été épuisé, sous réserve d'un certificat médical.

Le renouvellement permettra de cumuler un crédit maximal de 620 jours sur la période de référence de trois ans. (Loi n°2021-1484 du 15 novembre 2021).

Apprentissage et contrat de
professionnalisation

Aide exceptionnelle

Un décret permet aux employeurs de continuer à bénéficier de l'aide exceptionnelle d'alternance s'ils embauchent des apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation jusqu'au 30 juin 2022 (Décret n°2021-1468 du 10 novembre 2021).



CHAIX AVOCAT

L'expertise **accessible** en droit du travail

NOVEMBRE 2021

FLASH'ACTU N°3

Actualité Sociale Mensuelle

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

fois différent (Cass. Soc., 17 novembre 2021, n°20-18.336)

Rupture du contrat

Nullité du licenciement et congés payés

En cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié en arrêt de travail en raison d'un accident du travail, la rupture du contrat de travail est jugée nulle.

Si le salarié demande sa réintégration dans l'entreprise, il a droit aux salaires qu'il aurait perçu entre son éviction et sa réintégration, ainsi que les indemnités de congés payés afférentes (Cass. Soc., 1^{er} décembre 2021, n°19-24.766).

Représentation du personnel

Elections professionnelles

Un syndicat qui a signé un protocole préélectoral ou a présenté des candidats sans émettre de réserves ne peut plus contester la validité du protocole après la proclamation des résultats, même en cas de méconnaissance d'une règle d'ordre public (Cass. Soc., 24 novembre 2021, n°20-20.962).

Les salariés assimilés employeurs ne peuvent être exclus des listes d'électeurs des élections professionnelles.

L'article L. 2314-18 du Code du travail relatif aux conditions d'électorat est considéré comme inconstitutionnel.

Les effets de cette décision sont toutefois reportés au 31 octobre 2022 (Conseil Constit., 19 novembre 2021, n°2021-947).

Exécution du contrat

Vidéosurveillance

Le recours à la vidéosurveillance doit faire l'objet d'une consultation du CSE et d'une information des salariés avant sa mise en œuvre.

A défaut, le dispositif est jugé illicite, et les juges du fond feront un contrôle de proportionnalité entre l'atteinte à la vie personnelle et le droit à la preuve pour admettre ou non les éléments de preuve issus de la vidéosurveillance (Cass. Soc., 10 novembre 2021, n°20-12.263).

Paie

Fixation d'une prime de résultat

Si l'Employeur manque à son obligation contractuelle de négocier avec le salarié les objectifs dont dépendait sa rémunération variable, le Juge peut décider que le salarié a droit à l'intégralité de sa rémunération variable (Cass. Soc., 4 novembre 2021, n°19-21.005).

Assiette de la prime et transfert du contrat de travail

Le transfert de contrat de travail ne peut avoir pour effet de modifier unilatéralement l'assiette de la prime contractuelle de résultat du salarié (Cass. Soc., 4 novembre 2021, n°20-18.391).

Durée du travail

Temps partiel

Le contrat à temps partiel doit impérativement mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

A défaut, la requalification en contrat à temps plein est encourue (Cass. Soc., 17 novembre 2021, n°20-10.734).

CDD

Requalification en CDI

La conclusion de CDD successifs à des conditions de rémunération et de temps de travail différentes, ne constitue pas une modification unilatérale du contrat de travail, même si ces contrats sont compris dans la période objet de la requalification de la relation de travail en CDI.

Il appartient au juge d'apprécier la valeur et la portée des modifications apportées par les parties aux dispositions relatives à la rémunération ou à la durée du travail résultant de la conclusion des CDD concernés par cette requalification (Cass. Soc., 17 novembre 2021, n°20-17.526).

CDD remplacement et délai de carence

Le recours à des CDD pour remplacement d'un salarié absent sans délai de carence est autorisé, même si les salariés remplacés sont à chaque



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue clos suiphon - 69003 LYON

www.chaixavocat.com

06 24 75 54 65

tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024