



CHAIX AVOCAT

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



DECEMBRE 2021

FLASH'ACTU N°4

Actualité Sociale Mensuelle

**ACTUALITES LEGALES ET
REGLEMENTAIRES**

**Loi de financement de la sécurité
sociale 2022**

La LFSS 2022 prévoit plusieurs dispositions relatives au droit du travail :

- **l'extension du dispositif de retraite progressive** aux salariés Cadres et Mandataires sociaux assimilés salariés ;
- la possibilité de **recourir au TESE et au CEA** pour une partie seulement du personnel ;
- l'élargissement du dispositif de don de jours de repos pour un collègue proche aidant ;
- l'amélioration de l'indemnisation du congé de présence parentale et du congé de proche aidant ;
- la reconduction du régime social de l'indemnité complémentaire au titre de l'activité partielle pour 2022 (*LFSS pour 2022*).

Contrat de travail

Dispositif Emplois Francs

Prolongation du dispositif « emplois francs » jusqu'au 31 décembre 2022 (*Décret n°2021-1848 du 27 décembre 2021*).

Congés

Evènements familiaux

Une loi ajoute aux congés d'évènements familiaux le cas de la **pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant**.

Ce congé est au moins égal à 2 jours ouvrables.

Un décret à paraître précisera la liste des pathologies chroniques donnant droit à ce congé (*Loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021*).

Paie

Indemnité inflation

Un décret définit les conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation de 100 €.

Sont seules éligibles les personnes résidant en France, dont les ressources ne dépassent pas 26.000 € bruts sur la période de janvier 2021 à octobre 2021 (ou à due proportion de la période travaillée, sans être inférieure à 2.600 € bruts).

L'employeur devra verser cette indemnité :

- aux salariés présents dans ses effectifs au cours du mois d'octobre 2021, sauf s'ils sont en congé parental ou congé parental d'éducation à temps partiel ;
- aux mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail mais bénéficiant d'une rémunération ;
- et aux stagiaires dont la gratification est supérieure au seuil légalement prévu.

Le versement est automatiquement réalisé par l'employeur dans certains cas, et sur demande de la personne, dans d'autres.

Cette aide doit être versée par l'employeur dès le mois de décembre, et, au plus tard, le 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 (*Décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021*).

CHIFFRES CLES

10,57 €

SMIC horaire brut à compter du 1^{er} janvier 2022 (augmentation de 0,09 €).

3,76 €

Minimum Garanti à compter du 1^{er} janvier 2022 (augmentation de 0,03 €).

7,53 €

Taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1er janvier 2022.

8,37 €

Taux horaire minimum de l'allocation versée :

- aux employeurs des secteurs d'activité fermés administrativement,
- ou pour des salariés vulnérables, ou devant garder leur enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement.



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



Pourboires

La loi de finance pour 2022 prévoit **l'exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu des pourboires**.

Cette exonération est applicable aux pourboires versés en 2022 et 2023 aux salariés en contact avec la clientèle, si ces derniers bénéficient d'une rémunération mensuelle inférieure à 1,6 fois le SMIC (2.565 € bruts) ([article 5 de la loi de finance pour 2022](#)).

Titre-mobilité

Le Décret de mise en œuvre du titre mobilité est enfin paru.

Il permet ainsi à l'employeur de verser à son salarié le montant convenu du forfait mobilité durable sous la forme d'une **carte prépayée, comme pour les ticket restaurants**.

Cette carte serait valable dans les stations-services, magasins de vélos, plate-forme de covoiturage, etc. ([Décret n°2021-1663 du 16 décembre 2021](#)).

Versement du salaire

A compter du 26 décembre 2022, le salaire du salarié devra obligatoirement lui être versé sur un **compte bancaire ou postal dont il est titulaire ou co-titulaire**. Aucun tiers ne pourra être mandaté à la place du salarié ([article 1^{er} de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021](#)).

Rupture du contrat

Rupture conventionnelle

A compter du 1^{er} avril 2022, un Décret oblige les employeurs à

solliciter **l'homologation à l'Inspection du travail d'une rupture conventionnelle de manière dématérialisée** : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/ac cueil>

Le dépôt de l'homologation par écrit devient donc exceptionnel, et doit être justifié par l'impossibilité de recourir à la dématérialisation ([Décret n°2021-1639 du 13 décembre 2021](#)).

AT-MP

Tarifification

Un décret **reporte au 1^{er} janvier 2023 la majoration forfaitaire du taux AT-MP** des établissements pour les **entreprises ayant un effectif compris entre 10 et 19 salariés**.

Pour rappel, cette majoration s'applique si l'établissement enregistre au moins 1 accident du travail avec arrêt de travail par an, pendant 3 années consécutives ([Décret n°2021-1615 du 9 décembre 2021](#)).

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Exécution du contrat

Forfait jours

Le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord destinées à assurer la protection de la sécurité et la santé des salariés en forfait jours n'entraîne pas son inopposabilité.

Il permet seulement de priver d'effet les conventions individuelles de forfait

jours inclus dans les contrats de travail.

L'action du syndicat ne peut donc pas avoir pour effet de rendre inopposable l'accord collectif et de modifier le point de départ du délai de prescription.

Le Syndicat peut néanmoins contraindre l'employeur à mettre fin au dispositif irrégulier ([Cass. Soc., 15 décembre 2021, n°19-18.226](#)).

Obligation vaccinale des salariés du secteur de la santé

Une première question prioritaire de constitutionnalité (QPC) de salariés du secteur de la santé devant le Conseil de prud'hommes a été rejetée par la Cour de cassation, dans le cadre d'un litige sur l'obligation vaccinale.

Selon la Cour de cassation, cette question ne précisait pas quels droits et libertés garantis par la Constitution étaient bafoués, et l'incompatibilité avec une norme internationale n'entre pas dans le champ d'application du Conseil Constitutionnel ([Cass. Soc., 15 décembre 2021, n°21-40.021](#)).

Paie

Prime d'objectifs

C'est à l'employeur de démontrer que les objectifs fixés étaient réalisables, en produisant des éléments à cet effet ([Cass. Soc., 15 décembre 2021, n°19-20.978](#)).



CHAIX AVOCAT

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



DECEMBRE 2021

FLASH'ACTU N°4

Actualité Sociale Mensuelle

Rupture du contrat

Barème Macron

La Cour de cassation rappelle que les montants planchers et plafonds prévus par les barèmes Macron en cas de condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont exprimés en **mois de salaire brut**.

La somme à laquelle l'employeur est condamné ne peut donc être supérieure au montant brut plafonné.

Par cet arrêt, la Cour de cassation applique pour la première fois le plafonnement prévu par le barème Macron (*Cass. Soc., 15 décembre 2021, n°20-18.782*).

Licenciement faute grave

Le délai de prescription de 2 mois pour sanctionner les faits fautifs a pour point de départ le moment où l'employeur a la **connaissance exacte de la nature, de la réalité et de l'ampleur des irrégularités** commises par le salarié (*Cass. Soc., 8 décembre 2021, n°20-15.622*).

Licenciement inaptitude

Le salarié dont le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est considéré comme injustifiée ne peut pas, en plus, bénéficier d'une indemnité pour absence de notification écrite des motifs s'opposant à son reclassement (*Cass. Soc., 15 décembre 2021, n°20-18.782*).

Résiliation judiciaire

La Cour de cassation considère que la reconnaissance d'une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ne permet pas au salarié de solliciter une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement (*Cass. Soc., 15 décembre 2021, n°15-24.990*).

Représentation du personnel

Elections professionnelles

Il est toujours possible pour l'employeur de contester l'existence d'une section syndicale à l'occasion d'un litige relatif à l'invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Le syndicat devra justifier que sa section syndicale comporte au moins 2 adhérents à la date de l'invitation à la négociation.

A défaut, l'absence d'invitation par l'employeur de ce syndicat par courrier à venir négocier le protocole préélectoral n'entraîne pas l'annulation des élections (*Cass. Soc., 8 décembre 2021, n°20-16.696*).



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale



3 rue clos suiphon - 69003 LYON



06 24 75 54 65



www.chaixavocat.com



tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024