



CHAIX AVOCAT

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

FEVRIER 2022

FLASH'ACTU N°6

Actualité Sociale Mensuelle

ACTUALITES LEGALES ET REGLEMENTAIRES

COVID 19

Aide Covid

Un Décret réactive de nouveau les aides au paiement et les exonérations de charges sociales pour les entreprises et associations de – 250 salariés :

- en cas de baisse du CA hors taxes d'au moins 30% ;
- ou en cas de mesures d'interdiction totale d'accueil du public.

Ces aides ou exonérations sont valables pour les périodes d'emploi de décembre 2021 et janvier 2022 (Décret n°2022-170 du 11 février 2022).

Activité partielle

Deux décrets prolongent jusqu'au 31 mars 2022 le **taux majoré à 70%** de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle dans deux situations :

- pour les employeurs dont l'activité a été **interrompue par décision administrative** en raison de la crise sanitaire ;
- pour les employeurs situés **sur un territoire soumis à des restrictions**, et qui font face à une **baisse de CA d'au moins 65%** (Décrets n°2022-241 et 2022-242 du 24 février 2022)

Formation du contrat

Contrat d'engagement jeune

Un décret précise les modalités de mise en œuvre du contrat d'engagement jeune, la nature des engagements de

chaque partie, les conditions d'attribution et de versement de l'allocation financière (Décret n°2022-199 du 18 février 2022)

Exécution du contrat

Index égalité professionnelle

Le décret sur l'index égalité professionnelle est enfin paru :

- **Publication des résultats du le site du Ministère** : actualisation des informations par les services du ministère au plus tard le 31 décembre ;
- **Mesures de correction** : publication sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que les résultats, et jusqu'à ce que l'employeur obtienne la note de 55 points ou +. En outre, les salariés en ont connaissance par l'employeur, par tout moyen.
- **Objectifs de progression** : ils sont fixés pour chaque indicateur n'ayant pas obtenue la note maximale, si la note globale est inférieure à 85. Ils sont publiés sur la même page que les résultats.
- Les employeurs ayant obtenu au titre de l'année 2021 une **note < 85 points auront jusqu'au 1er septembre 2022 pour fixer et publier les objectifs de progression (idem pour les mesures de correction et de rattrapage, pour les entreprises ayant eu une note < 75)** (Décret n°2022-243 du 24 février 2022).

Paie

Indemnité kilométrique

Un Arrêté fixe le nouveau barème forfaitaire revalorisant le montant des indemnités kilométriques de 10 %, afin de tenir compte de l'augmentation du

prix du carburant (Arrêté du 1^{er} février 2022).

DATES ET CHIFFRES

CLES

38 €

Le plafond d'utilisation des tickets restaurants reste à 38 € par jour dans les restaurants, y compris les weekends et jours fériés, jusqu'au 30 juin 2022.

01/03/2022

Date limite de **publication** sur leur site internet, et communication au CSE, de **l'index égalité professionnelle** pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'index doit aussi être communiqué au Ministère du travail via le site : index-egapro.travail.gouv.fr.

31/03/2022

- Date butoir pour le paiement de **l'abondement correctif CPF de 3.000 € par salarié ayant 6 années d'ancienneté**, pour les entreprises de 50 salariés et plus, en cas de défaut de réalisation de l'ensemble des entretiens professionnel obligatoire.

- Date d'entrée en vigueur de nouvelles dispositions de la loi santé au travail, notamment concernant le **document unique d'évaluation des risques**.



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



CHAIX AVOCAT

L'expertise accessible en droit du travail

FEVRIER 2022

FLASH'ACTU N°6

Actualité Sociale Mensuelle

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

de travail à compte de la date du jugement.

Si cette date est postérieure à la mise en place du barème Macron, ce dernier est applicable (*Cass. Soc., 16 février 2022, n°20-16.184*).

Licenciement disciplinaire

L'arrêt maladie du salarié **pendant la procédure** de licenciement **ne suspend pas le délai d'1 mois pour notifier son licenciement**, à compter de la date de l'entretien préalable (*Cass. Soc., 2 février 2022, n°20-19.014*).

La **mise à pied conservatoire** qui a duré près de **2 mois** avant l'engagement de la procédure de licenciement **a valeur de sanction disciplinaire**.

L'Employeur ne peut plus se référer aux mêmes faits pour licencier le salarié (*Cass. Soc., 2 février 2022, n°20-14.782*).

Licenciement faute grave

Le licenciement disciplinaire pour **faute grave** n'est **pas obligatoirement précédé d'une mise à pied** à titre conservatoire du salarié (*Cass. Soc., 9 février 2022, n°20-17.140*).

Licenciement économique

Dans le cadre d'un PSE, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire avec un projet de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés, l'entreprise de 50 salariés et plus doit obtenir

l'homologation ou la validation de l'accord du projet avant de licencier les salariés.

A défaut, le salarié peut solliciter d'office une indemnité d'au moins 6 mois de salaire.

Selon la Cour de cassation, il ne peut pas y avoir cumul de cette indemnité avec les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. Soc., 16 février 2022, n°20-14.969*).

Représentant du personnel

Licenciement

En principe, le licenciement d'un salarié protégé au terme de la période de protection prononcé en raison de faits commis pendant cette période et doit avoir été autorisé par l'Inspection du travail. A défaut, il est irrégulier.

Toutefois, si le comportement fautif du salarié persiste après l'expiration de la période de protection, cela peut justifier le prononcé de son licenciement sans avoir à solliciter l'autorisation de l'Inspecteur. (*Cass. Soc., 16 février 2022, n°20-16.171*).

Information-Consultation

Dès lors qu'il est consulté sur les mesures d'adaptation de la politique sociale de l'entreprise spécifiques à l'établissement, le comité social et économique d'établissement peut se faire assister par un expert-comptable (*Cass. Soc., 16 février 2022, n°20-20.373*).

Durée du travail

Forfait Jours

Une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Le salarié doit donc respecter le planning de journées et demi-journées travaillées communiqué par son employeur, à défaut ce dernier peut exercer son pouvoir disciplinaire (*Cass. Soc., 2 février 2022, n°20-15.744*).

Exécution du contrat

Entretien annuel d'évaluation

Les reproches précis indiqués dans le compte rendu de l'entretien annuel d'évaluation du salarié, l'enjoignant de modifier son comportement, sont considérés comme un avertissement disciplinaire.

L'employeur a donc épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pourra plus se fonder sur les mêmes faits pour licencier le salarié (*Cass. Soc., 2 février 2022, n°20-13.833*).

Rupture du contrat

Barème MACRON et résiliation judiciaire

La résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur rompt le contrat



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue des suifon - 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