

Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER



## Lettre d'information



N°188 – Décembre 2021

### Sommaire :

- ▶ Indemnité « inflation » ...P.2
- ▶ Assurance chômage ...p.6
- ▶ Quelques arrêts de jurisprudence ...p.7
- ▶ Les formations du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 ...p.9



*Le Cabinet sera fermé du 24 décembre au 31 décembre 2021*

*Belles fêtes de fin d'année*

## INDEMNITE « INFLATION »

**Loi n°2021-1549 1<sup>er</sup> décembre 2021 (J.O. du 2 décembre 2021)**

**Décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021 (J.O. du 12 décembre 2021)**

Destinée à limiter les effets de la hausse du carburant et des prix de certains produits sur le pouvoir d'achat des Français, **l'aide exceptionnelle "inflation"** doit, être versée **pour les salariés, par les entreprises, en décembre 2021.**

Le décret publié le 12 décembre reprend les éléments de la note transmise par mail du 10 décembre.

### 1. Bénéficiaires de la prime

☞ La loi prévoit le versement de l'indemnité **aux personnes d'au moins 16 ans** qui perçoivent **moins de 2 600 € bruts** par mois : salariés (apprentis et salariés en contrat de professionnalisation), travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi, travailleurs en ESAT, travailleurs intérimaires, retraités, pré-retraités bénéficiaires d'une pré-retraite amiante ou d'une allocation de cessation anticipée d'activité notamment d'un congé de fin d'activité, ...

☞ Pour les salariés **recrutés entre janvier et octobre**, la condition de revenu doit être appréciée au regard de la moyenne des revenus versés depuis la date d'embauche.

☞ L'indemnité est versée aux salariés **présents en octobre**, même s'ils ne sont plus employés par l'entreprise, au moment du versement.

☞ Le bénéficiaire doit avoir **au moins 16 ans** avant le 1<sup>er</sup> novembre 2021.

☞ Sont également bénéficiaires **les personnes en congé (maladie, maternité)**, les salariés à temps partiel, **sauf pour les salariés en congé parental d'éducation** à temps complet.

☞ Sont bénéficiaires, les **stagiaires** liés par une convention de stage et percevant une **gratification supérieure au montant minimum légal.**

☞ Les personnes travaillant en France mais résidant à l'étranger ne sont pas concernées.

### 2. Modalités de versement

☞ L'indemnité forfaitaire de **100 €** est versée en **une fois, au plus tard le 28 février 2022.**

☞ Le montant n'est pas proratisé en fonction de la durée du contrat ou du temps de travail.

☞ Elle n'est **ni imposable, ni soumise** à cotisations sociales.

☞ Elle doit figurer sur **une ligne spécifique** sur le bulletin de paie de décembre sous le libellé « **indemnité inflation - aide exceptionnelle de l'État** ».

☞ **La déclaration** de la prime se fait via **la DSN**.

### 3. Appréciation du plafond de rémunération

☞ Le plafond de rémunération est apprécié « en fonction de la rémunération brute perçue par les bénéficiaires **entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2021** (ou depuis la relation de travail avec l'employeur si la période de référence est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier).

☞ Il doit être au maximum égal à **2 600 € bruts** par mois.

☞ En cas d'absences par exemple pour maladie ou maternité, le salaire pris en compte est celui versé par l'employeur. La condition de revenus de 2 600 euros bruts par mois n'est pas réduite.

☞ En cas de **changement d'entreprise** au cours de l'année, l'entreprise du mois d'octobre verse l'indemnité au regard de la **moyenne des revenus depuis la date d'embauche**.

☞ Le changement d'une activité à temps plein vers une activité à **temps partiel** (ou inversement) n'a pas d'incidence. L'aide n'est pas proratisée.

### 4. Modalités de versement par l'employeur

☞ **Principe : versement automatique de l'indemnité par l'employeur sauf exceptions**

L'employeur doit verser automatiquement l'indemnité inflation au salarié remplissant les conditions d'éligibilité (condition d'âge, de résidence et de revenus) et employé « en CDI ou **CDD d'une durée minimale d'un mois**, au titre d'un ou plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint **au moins 20 heures** au cours du mois d'octobre ou, lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire, d'au moins 3 jours ».

Ainsi, le versement de l'indemnité inflation serait automatique **sauf pour** :

– **les CDD de moins d'un mois** et les CDI dont la durée cumulée n'atteint pas le nombre d'heures ou de jours au mois d'octobre fixé par le décret et certains autres salariés listés réglementairement : **ces salariés doivent demander expressément à l'employeur le versement de l'aide (exceptions 1) ;**

– les salariés percevant l'indemnité à un autre titre et ceux qui considèrent ne pas être éligibles au dispositif, qui doivent stopper le versement de l'indemnité auprès de leur(s) employeur(s) (exceptions 2).

➤ **Exceptions 1 : versement uniquement sur demande du salarié**

L'indemnité **n'est pas versée automatiquement** mais sur **demande expresse** :

– aux salariés titulaires d'un **CDD inférieur à un mois et dont la durée cumulée du travail sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures** (ou 3 jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire) : les deux conditions étant cumulatives, si le CDD est inférieur à un mois mais pour lequel 22 heures ont été effectuées au mois d'octobre, le versement de l'indemnité est automatique. Idem pour un CDD d'au moins un mois mais pour lequel 12 heures ont été effectuées au mois d'octobre ;

– aux salariés titulaires d'un CDI dont la durée cumulée du travail sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures (ou 3 jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire) ;

– aux stagiaires en entreprise percevant une gratification supérieure à la gratification légale minimale ;

– aux salariés exerçant une activité accessoire, au titre de cette activité, lorsqu'ils sont éligibles.

Les salariés se trouvant dans ce cas de figure doivent ne demander l'indemnité qu'à un seul employeur, employeur qu'ils doivent identifier dans les conditions de priorité suivantes :

- en priorité celui auprès duquel ils sont toujours employés à la date du versement,
- s'ils sont toujours employés par plusieurs employeurs, celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier,
- si plusieurs employeurs sont compétents, celui avec lequel ils ont eu au mois d'octobre le contrat de travail dont la durée était la plus importante,
- si la quotité de travail est égale, celui avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier.

Puis, ils doivent prévenir les autres employeurs de ne pas leur verser l'indemnité.

A priori, l'employeur choisi ne peut pas refuser de verser l'indemnité si le salarié remplit les conditions d'éligibilité au dispositif.

➤ **Exceptions 2 : versement automatique « stoppé » par le salarié**

Certains salariés bénéficiaires, a priori, d'un versement « automatique » de l'indemnité doivent toutefois signaler à leur employeur qu'ils bénéficient de l'indemnité à un autre titre. Sont dans ce cas de figure :

- les salariés ayant exercé une activité non salariée au mois d'octobre (l'indemnité leur sera versée par l'Urssaf),

- les salariés de particuliers employeurs qui sont également employés chez un employeur classique (l'indemnité leur sera versée par l'Urssaf),
- et les salariés en congé parental d'éducation à temps complet (l'indemnité leur sera versée par la Caf).

➤ **L'employeur doit-il informer les salariés ?**

Selon le Boss, l'employeur doit fixer un **délaï de signalement** à respecter par tous ses salariés (et ses ex-salariés qui ont travaillé en octobre mais qui ont quitté l'entreprise depuis) et doit les informer de l'existence de ce délai par le moyen qu'il considère le plus adapté.

Le décret du 11 décembre ne reprend toutefois pas cette obligation.

Il pourrait être envisagé d'effectuer une information et de prévoir un délai de signalement uniquement auprès des salariés pour qui le versement n'est pas automatique à savoir :

- **Les CDD de moins d'un mois qui ont travaillé moins de 20 heures en octobre**
- **Les CDI qui ont travaillé moins de 20 heures en octobre.**

Pour les autres salariés, le versement est automatique sauf si le salarié demande le non-versement.

## ASSURANCE CHOMAGE

### **Arrêté du 18 novembre 2021 (J.O. du 20 novembre 2021)**

La réforme de l'assurance chômage est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

#### ➤ **Durée d'affiliation pour ouvrir des droits.**

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2021, 6 mois d'affiliation sont nécessaires sur une période de référence de 24 mois (36 mois pour les salariés de 53 ans et plus) pour ouvrir des droits à l'assurance chômage (au lieu de quatre précédemment).

Cette durée s'applique également au rechargement de droits.

#### ➤ **Dégressivité pour les hauts revenus.**

Il est mis en place une dégressivité des allocations chômage (d'un maximum de 30%) à compter du 7<sup>ème</sup> mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans, qui percevaient pendant leur période d'activité un revenu égal ou supérieur à 4 500 € brut par mois.

Cette règle s'applique aux fins de contrat intervenant à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021.

## QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

### ► Temps partiel : l'absence de mention de la répartition de la durée du travail entraîne la requalification en temps complet

Un salarié avait, dans le cadre de la contestation du bienfondé de son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, formulé une demande de requalification de son contrat à temps partiel en contrat

à temps complet, au motif que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine n'était pas mentionnée dans son contrat.

Son contrat indiquait une durée hebdomadaire moyenne de 20 heures de travail, réparties selon les horaires suivants,

au choix du salarié : 8h30 à 12h30 ou 14h00 à 18h00.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont rejeté sa demande au motif que cette clause prévoyait une durée de

4 heures de travail par jour, donc nécessairement sur 5 jours ouvrés.

La Cour de cassation a au contraire fait droit à la demande du salarié. Elle a rappelé que le contrat à temps partiel doit obligatoirement 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. L'entreprise a donc été condamnée à un rappel de salaires calculé sur la base d'un temps complet.

#### **Cassation sociale du 17 novembre 2021 N° 20-10.734**

### ► Modulation du temps de travail : elle s'impose au salarié même si son contrat n'y fait pas référence

Dans cette affaire, un salarié a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires, considérant que la modulation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise ne lui était pas applicable, compte tenu de l'absence de mention dans son contrat, de l'accord collectif applicable.

modulation devait s'appliquer au salarié dans la mesure où elle avait été mise en œuvre par l'employeur avant l'engagement du salarié et que son contrat de travail ne comportait pas de dérogation à cette organisation collective du travail applicable dans l'entreprise.

La Cour d'appel a donné raison au salarié.

L'organisation sur l'année du temps de travail dans l'entreprise s'impose donc au salarié même si elle n'est pas prévue dans le contrat de travail.

La Cour de cassation a annulé la décision de la Cour d'appel, en considérant que la

NB : pour les salariés à temps partiel, l'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié.

#### **Cassation sociale du 17 novembre 2021 N° 19-25.149**

► **Congés payés : la clause mentionnant que la rémunération variable « s'entend congés payés inclus » n'est pas suffisamment précise**

Le contrat de travail d'un salarié prévoyait le versement d'une rémunération variable dont le montant s'entendait « congés payés inclus ».

Contestant son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, le salarié avait également sollicité une demande de rappel de salaires au titre de congés payés sur commissions.

Pour s'opposer à cette demande, l'entreprise faisait valoir que le contrat de travail

prévoyait expressément que la rémunération variable s'entendait indemnité de congés payés inclus, ce qui avait été accepté par le salarié.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont cependant fait droit à la demande du salarié, en considérant que la clause du contrat n'était ni transparente ni compréhensible et ne pouvait donc être opposée au salarié dans la mesure où elle ne précisait pas la répartition entre la rémunération et les congés-payés.

**Cassation sociale du 13 octobre 2021 N° 19-19.407**





## PROGRAMME FORMATIONS 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2022

### I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- Sécuriser la rupture du contrat de travail : **le jeudi 17 ou 24 mars**

### II - LES ATELIERS PRATIQUES

**Une demi-journée par trimestre** pour répondre aux questions pratiques sur un sujet quotidien de l'entreprise :

- L'égalité professionnelle : **le mardi 1<sup>er</sup> février**

### III – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

**Une demi-journée par visio** pour connaître et analyser **l'actualité** législative et réglementaire **du trimestre** passé :

- Le **mardi 29 mars matin**

### NOUVEAUTE 2022

#### IV- La Pause WEB : les RH au quotidien

2 heures pour faire le point sur un thème quotidien de l'entreprise : 1<sup>ère</sup> réunion en visio-conférence le **jeudi 24 février**.

1<sup>er</sup> Thème : le CSE - un fonctionnement à négocier