

Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER



Lettre d'information



N°189 - Janvier 2022

Sommaire :

- ▶ Quelques chiffres clés au 1^{er} janvier 2022 p. 2
- ▶ Quelques mesures sociales p. 3
- ▶ Le protocole sanitaire : le retour au télétravail p. 5
- ▶ Covid-19 : les nouvelles règles d'isolement p. 6
- ▶ Entretien professionnel : 1^{er} abondement p. 8
- ▶ Quelques arrêts de jurisprudence p. 10
- ▶ Les formations du 1^{er} trimestre 2022 p. 11

***Le Cabinet vous souhaite
Une très belle et douce année
2022***

QUELQUES CHIFFRES CLES AU 1^{ER} JANVIER 2022

► Le SMIC

Le SMIC horaire brut est porté à **10,57 €** depuis le 1^{er} janvier 2022.

Le SMIC mensuel brut est donc fixé à **1603,12 €** pour une durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le minimum garanti s'élève à **3,76€**.

► Evaluation des frais professionnels en 2022

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles ne dépassent pas les plafonds suivants :

- frais de repas :

- repas sur le lieu de travail : **6,80 €** ;
- repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel : **19,40 €** ;

- déplacement :

- par repas (hors restaurant) : **9,50 €** ;
- logement et petit déjeuner : **51,60 €**.

► Le plafond mensuel de la sécurité sociale

Il est fixé à **3.428 €** depuis 2020. Le plafond annuel est donc toujours de **41.136 €**.

► La gratification des stagiaires

Elle correspond au minimum à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Comme ce plafond reste fixé à 26 € en 2022, le montant minimal de la gratification est inchangé et s'élève donc à **3,90 €** de l'heure soit **546€** pour 140 heures de stage.

► Titres restaurant

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale, la part patronale des titres restaurant doit représenter entre 50 et 60 % de la valeur du titre et ne peut excéder la valeur de **5,69 €**.

Dans le contexte sanitaire actuel, le plafond de paiement est fixé à 38€ par jour (au lieu de 19€) jusqu'au 28 février 2022 dans les restaurants uniquement.

► Chèques cadeaux : doublement du plafond d'exonération pour janvier

A titre de tolérance, l'Urssaf admet que les bons d'achat attribués aux salariés au titre de 2021 et remis au plus tard le **31 janvier 2022**, soient exonérés de cotisations sociales, dans la limite de **250€** (au lieu de 171€).

QUELQUES MESURES SOCIALES

Loi de financement de la sécurité sociale n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 (J.O. du 24 décembre 2021)

1- L'activité partielle

✓ Le régime social de l'indemnité légale

La loi a pérennisé les dispositions précisant que l'indemnité d'activité partielle est un **revenu de remplacement**.

Aussi comme **depuis 2020**, les indemnités d'activité partielle restent assujetties aux taux de CSG de 6,2% et de CRDS de 0,5% sur une assiette de 98,25%, applicables aux revenus de remplacement.

✓ Le régime social de l'indemnité complémentaire

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire à l'indemnité légale d'activité partielle, la loi de financement de la Sécurité sociale **prolonge à nouveau, pour l'année 2022**, le régime social applicable prévu pour 2020.

L'indemnité complémentaire pour 2022 bénéficie donc du même régime social favorable que l'indemnité légale d'activité partielle, dans la **limite d'un plafond** : la somme de l'indemnité légale et de l'indemnité complémentaire doit être inférieure ou égale à 3,15 SMIC.

Lorsque la somme de l'indemnité légale et de l'indemnité complémentaire dépasse 3,15 fois le SMIC horaire, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce seuil n'est plus considérée comme un revenu de remplacement. Cette partie excédentaire est alors assujettie aux

contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

✓ Droit à la retraite

La loi confirme **la prise en compte des périodes d'activité partielle** pour l'ouverture des droits à la retraite.

Les indemnités d'activité partielle n'étant pas soumises aux cotisations d'assurance vieillesse, les périodes correspondantes ne devaient pas ouvrir des droits à la retraite. Pour régler cette difficulté la loi a prévu la prise en compte, dans les trimestres de retraite à valider, des périodes de perception de l'indemnité d'activité partielle à compter du **1^{er} mars 2020**, pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.

2- La retraite progressive

Le Conseil constitutionnel avait jugé en février 2021 que l'exclusion des salariés en forfait jours du bénéfice de la retraite progressive constituant une inégalité. La loi de financement de la sécurité sociale revoit donc le dispositif légal.

☞ **Les salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours** peuvent, depuis le **1^{er} janvier 2022**, bénéficier du dispositif de la retraite progressive.

La loi précise que la retraite progressive est accessible aux salariés qui exercent une activité à temps partiel, mais aussi à ceux qui exercent une « **activité à temps**

réduit par rapport à la durée maximale légale ».

Les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours peuvent ainsi diminuer progressivement leur activité tout en pouvant bénéficier d'une partie de leur pension de retraite.

☞ Le texte ouvre également le dispositif à l'ensemble des **travailleurs non-salariés**

relevant du régime général des salariés. Cet ajout permet notamment d'y intégrer **certains mandataires sociaux**.

3- Les arrêts de travail dérogatoires

La loi **prolonge**, jusqu'à une date fixée par décret et **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022**, les mesures exceptionnelles permettant de déroger au droit commun en matière d'arrêt de travail.

LE PROTOCOLE SANITAIRE : LE RETOUR OBLIGATOIRE AU TÉLÉTRAVAIL

Protocole sanitaire mis à jour le 3 janvier 2022

Compte tenu de la circulation intense du variant Omicron, le protocole sanitaire oblige de nouveau les entreprises à recourir au télétravail **au moins trois jours** par semaine depuis le 3 janvier 2022.

► 3 jours au minimum de télétravail

.....

Jusqu'au 23 janvier inclus, les salariés occupant des postes « télétravaillables » doivent :

- télétravailler au moins trois jours par semaine ;
- ou télétravailler au moins quatre jours par semaine, dans les entreprises où l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent.

► sous peine d'une amende administrative ?

Le gouvernement a déposé un amendement au projet de loi créant le

passé vaccinal, permettant à l'Inspection du travail de notifier une **amende administrative** à l'entreprise qui ne respecterait pas les principes généraux de prévention dans le cadre de son obligation de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Ainsi après notification d'une mise en demeure de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires (dont le télétravail), l'Inspection du travail pourrait, en l'absence de régularisation, notifier à l'entreprise une amende administrative à la place de l'engagement de poursuites pénales. L'amende serait d'un **montant maximal de 1 000 € par salarié concerné, plafonnée à 50 000€.**

Compte tenu du caractère non obligatoire du protocole, l'entreprise reste décisionnaire des mesures de prévention à mettre en place et donc de la mise en place du télétravail. Toutefois, il faut être prudent, bien analyser les risques et être en mesure de justifier valablement les choix faits.

COVID-19 : LES NOUVELLES RÈGLES D'ISOLEMENT

Le 3 janvier, le gouvernement a publié sur son site Internet les nouvelles règles d'isolement en cas d'infection au Covid-19 ou de cas de contact. En voici le détail.

► Personnes positives au Covid-19

❑ **Schéma vaccinal complet :**

L'isolement est désormais d'une durée de **7 jours** pleins après la date du début des signes ou la date du prélèvement du test positif.

Toutefois, l'isolement peut prendre fin au bout de **5 jours** en cas de :

- test antigénique ou RT-PCR négatif ;
- et si la personne n'a plus de signes cliniques d'infection depuis 48 h.

Remarque : en cas de test positif, l'isolement est maintenu à 7 jours. Il n'est pas besoin de réaliser un test à J7.

❑ **Schéma vaccinal incomplet :**

L'isolement est de **10 jours** pleins après la date du début des signes ou la date du prélèvement du test positif.

Toutefois, l'isolement peut prendre fin au bout de **7 jours** en cas de :

- test antigénique ou RT-PCR négatif ;
- et si la personne n'a plus de signes cliniques d'infection depuis 48 h.

Remarque : en cas de test positif, l'isolement est maintenu à 10 jours.

► Cas contact

❑ **Schéma vaccinal complet :**

Dans ce cas, il n'y a plus d'isolement. Toutefois, ces personnes doivent appliquer strictement les mesures barrières (notamment port du masque en extérieur et intérieur), limiter les contacts, éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave, télétravailler lorsque cela est possible.

Elles doivent réaliser un test antigénique ou RT-PCR dès qu'elles savent qu'elles sont cas contact, puis effectuer des autotests à J2 et J4, après le dernier contact avec la personne positive.

Remarque : l'autotest positif doit être confirmé par un test antigénique ou RT-PCR. S'il est positif, l'isolement commence.

❑ **Schéma vaccinal incomplet :**

Un isolement de 7 jours pleins doit être respecté à compter de la date de dernier contact. Pour sortir de quarantaine, ces personnes doivent réaliser un test antigénique ou RT-PCR, dont le résultat doit être négatif. Si le test est positif, l'isolement de 10 jours pleins démarre.

L'ensemble de ces règles sont applicables depuis le 3 janvier 2022.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : L'ABONDEMENT DOIT ETRE VERSE AVANT LE 31 MARS

Décret n°2021-1916 du 30 décembre 2021 (J.O. du 31 décembre 2021)

Ce décret fixe les dates de versement de l'abondement correctif dû lorsque l'entreprise n'a pas respecté la périodicité des entretiens professionnels obligatoires et la proposition d'une formation non obligatoire.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années précédant la date de l'entretien "état des lieux", le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels périodiques et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation à hauteur de **3 000 €**.

Cette somme est versée par l'employeur à la caisse de dépôt et consignation qui alimentera d'autant le CPF du salarié concerné.

En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise sera mise en demeure de procéder au versement. Si elle ne le fait pas, elle devra verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, **majorée de 100 %**.

☐ Pour les entretiens « état des lieux » qui ont été effectués ou auraient dû être effectués en 2020 et 2021

Les entreprises qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière d'entretien professionnel périodique et n'ont pas proposé de formation non obligatoire au

cours des six dernières années à leurs salariés devront s'acquitter de l'abondement correctif (3 000 €) **avant le 31 mars 2022**.

☐ Pour les entretiens « état des lieux » à effectuer à compter du 1er janvier 2022

A compter des entretiens "état des lieux" à effectuer à compter du 1er janvier 2022, le versement de l'abondement correctif, dû en cas de non-respect de ces obligations en matière d'entretiens et de formation, doit être réalisé **au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit la date de l'entretien professionnel** pris en compte pour apprécier la période de six ans à l'issue de laquelle doit être organisé l'entretien d'état des lieux.

Par exemple, si l'échéance du prochain entretien "état des lieux" tombe le 1er mars 2022 (au cours du 1er trimestre civil), et qu'à cette date, l'entreprise n'a pas rempli les obligations requises, elle est tenue de verser l'abondement de 3 000 euros avant le 30 juin 2022.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Discipline : le délai de prescription débute à compter de la connaissance exacte des faits par l'employeur**

Un salarié avait fait l'objet d'un licenciement pour faute grave pour avoir tenu des propos injurieux et offensants à l'égard de collègues de travail lors d'une réunion.

Dans le cadre de la contestation de son licenciement, le salarié avançait comme argument que les faits qui lui étaient reprochés étaient prescrits car commis plus

de 2 mois avant l'engagement de la procédure de licenciement.

La Cour de cassation a néanmoins validé le licenciement, au motif que l'employeur n'avait eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des griefs imputés au salarié qu'à la suite du compte-rendu de l'enquête diligentée par le CSE.

Cassation sociale 8 décembre 2021 n°20-15798.

► **Inaptitude : si elle est la conséquence d'une situation de souffrance au travail, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse**

Une salariée avait l'objet d'un licenciement à la suite de l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail. Elle considérait que dans la mesure où son inaptitude était liée à une situation de souffrance au travail liée à des difficultés relationnelles rencontrées avec plusieurs salariés, son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Elle sollicitait en conséquence des dommages et intérêts.

Le Conseil de Prud'hommes ainsi que la Cour d'appel, ont fait droit à sa demande au motif que l'employeur avait

connaissance de cette situation conflictuelle et qu'il n'avait pas mis en place toutes les mesures de prévention nécessaires, ni les mesures propres à la faire cesser.

La Cour de cassation a confirmé cette analyse. L'entreprise a en conséquence été condamnée à verser à la salariée des dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au titre de l'exécution fautive du contrat de travail.

Cassation sociale 1^{er} décembre 2021 n°19-25107.

► **Rupture conventionnelle : une situation de harcèlement peut entraîner la nullité de la rupture**

Une salariée avait informé son employeur de faits de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique. Aucune mesure de prévention ou de protection n'avait été mise en œuvre à la suite de ce signalement. C'est dans ce contexte qu'une rupture conventionnelle a été conclue. La salariée a ensuite saisi le conseil de prud'hommes pour demander l'annulation de la rupture conventionnelle.

Le Conseil de Prud'hommes puis la Cour d'appel ont fait droit à sa demande.

Pour contester ces décisions, l'entreprise faisait valoir qu'elle n'avait pas exercé de pression pour inciter la salariée à signer la rupture. Elle s'appuyait ainsi sur la jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle un différend entre employeur et salarié n'affecte pas en soi la validité de la rupture.

Or selon la Cour de cassation, en ne prenant aucune mesure de protection de la salariée à la suite de ce signalement, l'entreprise avait exercé une forme de pression indirecte. Dans la mesure où la poursuite de l'exécution du contrat de travail était susceptible de mettre en danger la salariée, cette dernière n'avait pas eu d'autre choix que d'accepter la rupture. Son consentement à la rupture n'était pas libre et éclairé puisque la salariée était dans une situation de violence morale de nature à vicier son consentement.

En l'espèce, la Cour de cassation a fait produire à la rupture les effets d'un licenciement nul. La salariée était donc fondée à obtenir sa réintégration ou une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire.

Cassation sociale 4 novembre 2021 n°20-16550.



PROGRAMME FORMATIONS

1^{er} TRIMESTRE 2022

Indicateur de satisfaction des participants à nos formations en 2021 :

- Pour les formations inter-entreprises : 9,46 /10 😊
- Pour les formations intra-entreprise : 9 / 10 😊

Merci à tous 😊

N'hésitez pas à vous inscrire pour 2022 !



La certification qualité a été délivrée
au titre de la catégorie d'action
suivante : Actions de formation

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.

Au 1^{er} trimestre, la formation portera sur :

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

II - LES ATELIERS PRATIQUES

Une demi-journée par trimestre pour répondre aux questions pratiques sur quatre sujets quotidiens de l'entreprise :

- L'égalité professionnelle avec l'index : **le 1^{er} février**

III - L'ESSENTIEL DU DROIT SOCIAL

Quatre demi- journées pour acquérir les connaissances fondamentales du Droit du Travail pour une application pratique dans votre entreprise.

IV - L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé : 1^{ère} demi-journée le **29 mars**.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

NOUVEAUTE 2022

LA PAUSE WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée par visio - conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise : 1^{ère} réunion le **24 février** de 8h30 à 10h30.

Le fonctionnement du CSE : que négocier pour simplifier et comment négocier