

## Veille juridique du 16 au 31 décembre 2021

<b>TEXTES</b>	
<b>Calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle</b>	Décret n° 2021-1918 du 30 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
<b>3 à 4 jours de télétravail par semaine à partir du 3 janvier 2022</b>	Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, actualisé au 30 décembre 2021
<b>Indemnisation de l'activité partielle et de l'APLD</b>	Décret n° 2021-1878 du 29 décembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
<b>Activité partielle : mesures temporaires</b>	Décret n° 2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle Décret n° 2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle
<b>Égalité femmes / hommes</b>	Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle
<b>Le salaire devra être versé sur un compte bancaire personnel</b>	Articles 1 et 3 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle
<b>Relèvement du salaire minimum de croissance (SMIC)</b>	Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance
<b>Nouveau congé pour l'annonce de la maladie d'un enfant</b>	Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer
<b>Plafond mensuel de la sécurité sociale (PASS) 2022</b>	Arrêté SSAS2137621A du 15 décembre 2021
<b>JURISPRUDENCE</b>	
<b>Salarié protégé, licenciement et impossibilité de réintégration</b>	Cass. Soc., 1 <sup>er</sup> décembre 2021 : n° 19-25715
<b>Le DRH d'une filiale ne peut pas licencier le salarié d'une autre filiale</b>	Cass. Soc., 20 octobre 2021 : n° 20-11.485
<b>Chômage : validation des nouvelles règles de calcul du salaire de référence</b>	CE, 15 décembre 2021 : n° 452209

## TEXTES

### Calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

*Décret n° 2021-1918 du 30 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable*

Ce nouveau décret précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, prévues à l'article L 5122-3 du code du travail, pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours et pour les salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail.

Ainsi, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées selon les règles suivantes pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, les jours ou demi-journées sont convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Les jours de congés payés et de repos ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les mêmes modalités prévues précédemment. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées.

Le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail au titre de la période considérée.

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Ce nouveau décret précise également les modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, pour les salariés dont la rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### 3 à 4 jours de télétravail par semaine à partir du 3 janvier 2022

*Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, actualisé au 30 décembre 2021*

**Principe** : le protocole sanitaire en entreprise vient d'être actualisé pour tenir compte des récentes annonces gouvernementales. Il impose désormais 3 jours télétravaillés par semaine pour les postes qui le permettent.

Dans les circonstances actuelles de circulation élevée du virus et de l'apparition du variant Omicron, le protocole actualisé indique aux employeurs qu'ils doivent fixer, à partir du 3 janvier 2022, et pour une durée de 3 semaines, un nombre minimal de 3 jours de télétravail par semaine pour les postes qui le permettent.

Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à 4 jours

par semaine.

Pour rappel, la dernière version du protocole, en date du 8 décembre dernier, préconisait 2 à 3 jours de télétravail hebdomadaire.

La ministre du travail, Elisabeth Borne, a annoncé qu'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 1 000 € par salarié (*dans la limite d'un montant total de 50 000 € par entreprise*) pourrait être infligée aux entreprises récalcitrantes à la mise en œuvre du télétravail.

## Indemnisation de l'activité partielle et de l'APLD

*Décret n° 2021-1878 du 29 décembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable*

Pour les heures chômées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le taux horaire minimum de l'allocation versée à l'employeur est relevé comme suit par le décret du 29 décembre 2021 :

- 7,53 € (*au lieu de 7,47 €*) pour l'allocation d'activité partielle de droit commun ;
- 8,37 € (*au lieu de 8,30 €*) pour l'allocation d'activité partielle majorée et l'allocation d'APLD.

L'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2022 impacte également l'indemnisation de l'activité partielle puisqu'elle induit une augmentation du plafond de l'indemnité et de l'allocation (*voir tableau ci-après*) ainsi qu'une revalorisation du taux horaire minimal de l'indemnité versée au salarié à temps partiel laquelle passe à environ 8,37 € (*Smic net horaire*).

Pour les heures chômées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'indemnisation de l'activité partielle s'établit comme suit :

Dispositifs concernés	Période d'application	Indemnité versée au salarié			Allocation perçue par l'employeur		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher <sup>(3)</sup>	Plafond
Droit commun	À partir du 1-1-2022	60%	(2)	4,5 Smic × 60% (soit 28,54€)	36%	7,53€	4,5 Smic × 36% (soit 17,13€)
Salarié vulnérable ou contraint de garder son enfant	Du 1-1-2022 au 31-7-2022 au plus tard	70%	(2)	4,5 Smic × 70% (soit 33,30€)	70%	8,37€	4,5 Smic × 70% (soit 33,30€)
Entreprises fermées Entreprises soumises à des restrictions territoriales spécifiques Secteurs protégés avec 65% de perte de CA en 2021	Du 1-1-2022 au 31-1-2022 <sup>(1)</sup>	70%	(2)	4,5 Smic × 70% (soit 33,30€)	70%	8,37€	4,5 Smic × 70% (soit 33,30€)
APLD	À partir du 1-1-2022	70%	(2)	4,5 Smic × 70% (soit 33,30€)	60% (4)	8,37€	4,5 Smic × 60% (soit 28,54€) <sup>(4)</sup>

(1) Sauf reconduction au-delà de cette date.

(2) Les minima suivants doivent être respectés :

- pour le salarié à temps plein, le cumul de la rémunération et de l'indemnité d'activité partielle ne peut pas être inférieur à la rémunération mensuelle minimale (*RMM*) prévue par l'article L 3232-3 du code du travail (*Smic net mensuel*) ;
- pour le salarié à temps partiel : le taux horaire de l'indemnité ne peut pas être inférieur au Smic. Ce principe conduit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, à verser un montant brut minimal d'indemnité d'environ 8,37€ par heure d'activité partielle ;
- pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation : le taux horaire de l'indemnité ne peut pas être inférieur au Smic ou, s'il est inférieur, au taux horaire de la rémunération.

(3) Sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic.

(4) Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 janvier 2022, application du taux de 70 % dans les cas prévus à la ligne précédente (*secteurs protégés avec perte de CA de 65 %, entreprises fermées, etc.*).

### Activité partielle : mesures temporaires

*Décret n° 2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle*

*Décret n° 2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle*

L'activité partielle à taux majoré est maintenue jusqu'à fin janvier 2022 pour les entreprises les plus impactées par la crise. Dans les secteurs protégés, une baisse de CA de 65 % suffit pour en bénéficier. Jusqu'en mars 2022, le recours à l'activité partielle sera possible quelle que soit sa durée en 2021.

Les décrets du 27 décembre maintiennent, jusqu'au 31 janvier 2022, une indemnisation à 70 %, tant pour l'employeur que pour les salariés, pour :

- les entreprises fermées administrativement ;
- les établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques ;
- les établissements appartenant aux secteurs d'activité dits protégés (*ou SI et SI bis*) subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires (*CA*).

Si la situation sanitaire le rend nécessaire, le Gouvernement pourra prolonger cette indemnisation majorée jusqu'à l'été 2022.

Les établissements appartenant à un secteur d'activité dit protégé (*ou SI et SI bis*) sont ceux listés aux annexes 1 et 2 du décret 2020-810 du 29 juin 2020 : secteurs du tourisme, de la culture et de l'événementiel et secteurs dépendants de ceux-ci.

Pour être éligibles à l'activité partielle sans reste à charge (*c'est-à-dire au taux de 70 % pour l'employeur et le salarié*), ces établissements doivent avoir subi une très forte perte de CA le mois de mise en œuvre de l'activité partielle. Pour les heures chômées à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021, cette perte de CA doit être d'au moins 65 % (*Décret 2021-1817 du 27 décembre 2021*). Cela correspond aux annonces faites par le Gouvernement, selon lesquelles la baisse de CA exigée passerait de 80 % à 65 %.

Les établissements visés à l'annexe 2 du décret du 29 juin 2020 (*secteurs SI bis*) doivent en plus avoir subi une baisse de CA d'au moins 80 % entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020. Cette condition, qui existait déjà, n'est pas modifiée.

Le tableau ci-après résume les conditions exigées avant et après l'entrée en vigueur du décret 2021-817 du 17 décembre 2021.

Perte de CA exigée Pour l'activité partielle sans reste à charge		Heures chômées du 1-7-2021 au 30-11-2021	Heures chômées à compter du 1-12-2021
Mois de mise en œuvre de l'activité partielle	Taux	80 %	65 %
	Modalité d'appréciation (au choix de l'employeur)	- soit comparaison du CA du mois concerné à celui du même mois de 2020 ou de 2019 ou au CA mensuel moyen de 2019 ou, pour les entreprises créées après le 30-6-2020, au CA mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30-6-2021 ; - soit en comparant le CA des 6 mois précédents et celui de la même période de 2019.	
Condition supplémentaire pour les activités visées à l'annexe 2 du décret 2020-810 du 29 juin 2020 (secteurs S1 bis) : perte de CA entre le 15-3-2020 et le 15-5-2020	Taux	80 %	
	Modalité d'appréciation (au choix de l'employeur)	- soit par rapport au CA constaté au cours de la même période de l'année 2019, - soit par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois ; - soit, pour les entreprises créées après le 15 mars 2019, par rapport au CA mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur 2 mois	

En principe, l'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée maximum de 3 mois. Elle peut être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs (*Article R 5122-9*).

Le décret 2021-1816 du 27 décembre 2021 institue une dérogation à ce principe pour les demandes d'autorisation préalables adressées par l'employeur à l'autorité administrative à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : pour les périodes d'activité partielle comprises entre cette date et le 31 mars 2022, pour le calcul de la durée maximale d'autorisation, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont a pu bénéficier l'employeur avant le 31 décembre 2021 (*Article 2 du décret 2021-816 du 27 décembre 2021*).

Cette dérogation ne concerne pas l'activité partielle pour sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, laquelle peut faire l'objet d'autorisations d'une durée de 6 mois renouvelables sans limite (*Article R 5122-9*).

## Égalité femmes / hommes

*Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle*

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (*dite loi Rixain*) vient d'être publiée au Journal officiel du 26 décembre 2021.

La facilitation et la recherche de l'égalité et de la parité au sein des entreprises n'est pas nouvelle puisque la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 avait déjà modifié le code de commerce pour imposer des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance.

Un décret en Conseil d'État venant préciser certaines modalités d'application de la loi est pour l'heure en attente de publication mais les conséquences pour les entreprises sont d'ores et déjà les suivantes.

### La loi introduit de nouveaux quotas dans les postes de direction des grandes entreprises

Poursuivant le processus entamé en faveur de la mixité des conseils d'administration et de surveillance, la loi

du 24 décembre 2021 insère deux nouveaux articles dans le code de commerce et dans le code du travail et impose en conséquence l'obligation pour les entreprises de respecter une nouvelle obligation de quota.

- Introduction de la notion d'*instance dirigeante* dans le code de commerce défini comme *toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions* ». Entrent dans cette définition, notamment, les comités exécutifs (*CoMex*) et les comités de direction (*CoDir*) des sociétés.
- Quota progressif à respecter au sein des instances dirigeantes. L'article 14 de la loi du 24 décembre 2021 impose un nouveau quota à respecter puisque la proportion de personnes de chaque sexe au sein des cadres dirigeants et des instances dirigeantes ne pourra désormais être inférieure à 30 % (*Article L 1142-11 nouv. al. 3*). Cette nouvelle obligation devra être satisfaite par toutes les entreprises qui, pour le 3<sup>ème</sup> exercice consécutif, emploieront au moins 1 000 salariés.

Ce quota, fixé dès le 1<sup>er</sup> mars 2026 à 30 % est progressif puisqu'il sera porté à 40 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2029.

### **Sanctions en cas de non-conformité au nouveau quota**

La loi instaure deux mécanismes de sanction :

- Le premier est prévu au nouvel article L 1142-12 du code du travail qui dispose que l'entreprise disposera d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité. L'entreprise devra, au bout d'1 an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, selon des modalités définies par décret (*qui n'est pas encore publié à ce jour*). A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus étaient toujours en deçà du taux fixé, l'employeur pourrait se voir appliquer une pénalité financière (*1 % de la masse salariale au maximum*). Le montant sera fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'État (*en attente de publication*), en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes ainsi que des motifs de sa défaillance. Ce premier mécanisme de sanction entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2029.
- Le second est prévu au nouvel article L 1142-13 qui prévoit que la négociation sur l'égalité professionnelle (*Article L 2242-1, 2°*) portera également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE. La décision sera déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L 2242-3 alinéa 1<sup>er</sup>. L'autorité administrative pourra présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur, qui seront présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au CSE. Ce second mécanisme entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2026.

### **Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes devront être publiés**

Dans les entreprises qui, pour le 3<sup>ème</sup> exercice consécutif, emploient au moins 1 000 salariés, l'employeur publiera chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du code du travail, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies au nouvel article L 23-12-1 du code de commerce, d'autre part (*Article L 1142-11 nouv. al. 1<sup>er</sup>*). Cette obligation de publication entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022.

Le 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L 1142-11 prévoit en outre que ces écarts de représentation seront rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail dans des conditions définies par un décret en attente de publication. Cette obligation entrera quant à elle en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2023.

Enfin, la base de données économiques, sociales et environnementales (*BDESE*) prévue à l'article L 2312-18 du code du travail devra comprendre en outre des informations sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes conformément à la nouvelle obligation prévue à l'article L 1142-11 alinéa 1<sup>er</sup> (*Article L 2312-18 al. 1<sup>er</sup>*).

## **La loi améliore la transparence concernant l'index de l'égalité (écart de rémunération) femmes-hommes en entreprise**

L'article L 1142-8 du code du travail prévoit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies aux articles D 1142-2 et suivants.

Publication des écarts sur le site internet du ministère du travail. La loi n° 2021-1174 du 24 décembre modifie cet article L 1142-8 : les entreprises devront rendre public l'ensemble des indicateurs composant la note finale de l'index sur le site internet du ministère du travail dans des conditions à déterminer par décret.

Obligations de communication lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L 1142-8 se situent en deçà du niveau défini par décret. Dans cette hypothèse, l'employeur sera soumis à 2 obligations :

- (i) communiquer en interne et en externe les mesures de correction adoptées dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle (*Article L 1142-9 al. 2*)
- (ii) fixer et publier d'autre part des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs lorsque les résultats obtenus se situent en deçà d'un niveau défini par décret (*Article L 1142-9-1*)

Ces deux nouvelles mesures seront applicables à compter de la publication des indicateurs effectuée en 2022.

## **Le salaire devra être versé sur un compte bancaire personnel**

*Articles 1 et 3 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle*

**Principe :** afin de lutter contre la dépendance et la violence économiques au sein du couple, le salaire sera versé sur un compte bancaire dont le salarié est titulaire ou cotitulaire. En outre, ce dernier n'aura plus la possibilité de désigner un tiers pour le percevoir

Partant du constat que 20 % des femmes qui appellent le 3919, numéro national de référence pour les femmes victimes de violence, font état de violences économiques à leur égard, sous diverses formes, une proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a été déposée par plusieurs députés au printemps 2021 en vue de favoriser leur autonomie financière et leur maîtrise de leurs comptes bancaires, mais également de lutter contre l'emprise éventuelle que peuvent faire peser les conjoints ou les proches. Ce texte, adopté définitivement le 16 décembre 2021, prévoit notamment deux mesures relatives au versement du salaire.

- L'obligation de verser la rémunération sur un compte dont le salarié est détenteur ou codétenteur  
L'article 1<sup>er</sup> de la loi prévoit que, lorsque le salaire est versé par virement, celui-ci doit être fait sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire (*Article L 3241-1 modifié*). Cette mesure vise à parachever la loi du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux qui a supprimé l'autorisation préalable du conjoint avant qu'une femme puisse ouvrir un compte en banque. Il s'agit maintenant de garantir à chaque individu la jouissance des revenus de son travail. Ce dispositif doit permettre la stricte adéquation entre l'identité de la personne qui bénéficie du versement du salaire et celle qui doit disposer de cette ressource. Toutefois, dans la mesure où il ne s'oppose pas à ce que le salaire soit versé sur un compte joint dont les deux membres du couple sont titulaires, sa portée est limitée, car il n'exclut pas que des pressions subsistent au sein du couple.
- L'interdiction de mandater un tiers pour percevoir le salaire  
En complément de cette nouvelle obligation, l'article 1<sup>er</sup> de la loi précise que le salarié ne peut pas désigner un tiers pour recevoir son salaire (*Article L 3241-1, al. 1 modifié*).

Le législateur a ainsi voulu clarifier l’articulation de l’article L 3241-1 du code du travail avec l’article 1342-2, al. 1 du code civil qui prévoit que, conformément au régime général des obligations, le paiement doit être fait au créancier ou à la personne désignée pour le recevoir. En application de ce principe, le salaire peut aujourd’hui être payé à la personne dûment mandatée par le salarié. Cette possibilité ne sera plus ouverte à l’avenir.

Ces dispositions entreront en vigueur 1 an après la publication de la loi au Journal officiel, c’est-à-dire le 26 décembre 2022.

Ce délai devrait permettre d’accompagner les services des ressources humaines des entreprises pour prendre en compte cette nouvelle obligation.

En pratique, les employeurs devraient pendant cette période s’assurer, pour les salariés auxquels ils versent les sommes par virement, qu’ils disposent de coordonnées bancaires correspondant à un compte dont les intéressés sont titulaires ou cotitulaires.

Dans le même esprit, mais sans toutefois obliger les bénéficiaires de prestations sociales à être titulaires d’un compte bancaire ou postal, leur versement n’étant pas soumis à une telle condition, l’article 3 de la loi prévoit que, sans préjudice des situations de subrogation de l’employeur dans les droits de son salarié, ne pourront pas être versées sur un compte bancaire ou postal dont le bénéficiaire n’est pas titulaire ou cotitulaire les prestations sociales suivantes :

- l’allocation de retour à l’emploi et l’allocation chômage des travailleurs indépendants (*Article L 5422-1 et L 5424-25*) ;
- l’allocation d’accompagnement d’une personne en fin de vie (*Article L 168-1 CSS*) ;
- les indemnités journalières (IJ) maladie des salariés, travailleurs indépendants et non-salariés agricoles (*Articles L 321-1, L 622-1 et L 622-2 CSS ; Article L 732-4 du code rural*) ;
- les IJ maternité/adoption des salariés, travailleurs indépendants et non-salariés agricoles (*Articles L 331-3 et L 623-1 CSS ; Articles L 732-10, L 732-10-1 et L 732-12-2 du code rural*). À noter que l’article 3 ne cite pas l’article L 331-7 du CSS sur le congé d’adoption des salariés. Il s’agit d’un oubli du législateur ;
- les IJ ou allocation de remplacement en cas de congé de paternité et d’accueil de l’enfant (*Article L 331-8 CSS ; Article L 732-12-1 du code rural*) ;
- les IJ liées au congé de deuil en cas de décès d’un enfant pour les salariés, les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles (*Article L 331-9 CSS ; Article L 732-12-3 du code rural*) ;
- l’allocation journalière de maternité en cas d’incompatibilité du travail avec la grossesse (*Article L 333-1 CSS*) ;
- les pensions d’invalidité des salariés et les prestations du régime invalidité-décès des indépendants et non-salariés agricoles (*Articles L 341-1 et L 632-1 CSS ; Article L 732-8 du code rural*) ;
- les pensions de retraite de base des salariés et les pensions de retraite de base et complémentaire des indépendants et non-salariés agricoles (*Articles L 351-1, L 634-2, L 634-3 et L 635-1 CSS ; Articles L 732-18, L 732-23, L 732-24, L 732-52, L 732-60 et L 732-63 du code rural*) ;
- la pension pour inaptitude au travail (*Article L 351-7 CSS*) ;
- les allocations veuvage (*Article L 356-1 CSS ; Article L 732-54-5 du code rural*) ;
- le capital décès (*Article L 361-1 CSS*) ;
- les IJ, indemnités en capital et rentes d’accident du travail (*Article L 431-1, 2° et 4° CSS ; Article L 752-3, 2° et 3° du code rural*) ;
- les indemnités dues aux victimes de pesticides (*Article L 491-1 CSS*).

Ces dispositions entreront en vigueur 1 an après la publication de la loi, c’est-à-dire le 26 décembre 2022.



## Relèvement du salaire minimum de croissance (SMIC)

*Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour les catégories de travailleurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, le montant du salaire minimum de croissance est relevé dans les conditions ci-après :

- En métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, son montant est porté à 10,57 euros l'heure.
- A Mayotte, son montant est fixé à 7,98 euros l'heure.

Le SMIC est revalorisé chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction de deux critères :

- l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, c'est-à-dire des 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles ;
- la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.

En plus de la traditionnelle revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier du SMIC, ce dernier peut être augmenté à n'importe quel moment de l'année lorsque l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2 % depuis la précédente augmentation du SMIC (*Article L 3231-5 du code du travail*).

C'est ce qui s'est passé en octobre dernier. Entre novembre 2020 et août 2021, l'indice de référence a progressé de 2,2 % et il y a donc eu une revalorisation automatique du SMIC au 1<sup>er</sup> octobre 2021. Le montant du SMIC horaire brut est passé de 10,25 euros à 10,48 euros à compter de cette date.

Ce n'est pas parce que le SMIC a déjà augmenté en octobre en fonction de l'indice des prix à la consommation qu'il ne peut pas encore être revalorisé en janvier. D'autant qu'un 2<sup>ème</sup> critère entre en compte avec le gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.

D'après la note de l'INSEE, publiée le 15 décembre, l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) devrait faire augmenter le SMIC de 0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## Nouveau congé pour l'annonce de la maladie d'un enfant

*Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer*

**Principe** : les salariés peuvent bénéficier d'un congé de 2 jours en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant

La loi du 17 décembre 2021 instaure un nouveau motif d'absence pour événement familial au bénéfice des salariés en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant (*Article L 3142-1 modifié*).

Elle étend ainsi le droit à congé prévu, depuis la loi 2016-1088 du 8 août 2016 en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Selon le rapport à l'Assemblée nationale *l'apprentissage thérapeutique renvoie à l'idée d'un traitement médicamenteux lourd et à la nécessité d'être hospitalisé. Il comporte également l'idée d'un apprentissage : l'enfant doit apprendre à utiliser et suivre (afin d'être autonome) son traitement mais aussi vivre avec (Rapport AN n° 3988).*

Ce congé, dont la durée peut être définie par accord ou convention collective, est d'une durée minimale de 2

jours ouvrables (*Article L 3142-4 modifié*).

Comme pour les autres congés pour événements familiaux, ce nouveau congé est à la charge de l'employeur (*Article L 3142-2*).

En l'absence de dispositions contraires, ce nouveau droit à congé peut, en principe, être exercé depuis le 19 décembre 2021, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Toutefois, s'agissant des pathologies chroniques, l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition est subordonnée à la publication d'un décret précisant la liste de celles pouvant ouvrir droit au congé.

Le rapport de l'Assemblée nationale précise que la liste des pathologies chroniques devrait englober notamment l'épilepsie et le diabète, mais exclure l'asthme et les allergies.

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, peut :

- bénéficier d'un congé de présence parentale dont la durée est susceptible d'être doublée, sous certaines conditions
- bénéficier du mécanisme de don de jours de repos de la part d'autres salariés de son entreprise (*Article L 1225-65-1*).

## Plafond mensuel de la sécurité sociale (PASS) 2022

*Arrêté SSAS2137621A du 15 décembre 2021*

Un arrêté confirme le maintien en 2022 du plafond de la sécurité sociale à son niveau en vigueur en 2021 et 2020.

Pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les différents plafonds périodiques restent fixés comme suit :

<b>Montant du plafond 2022</b>	
<b>Périodicité</b>	<b>Montant <sup>(1)</sup></b>
Annuelle	41 136€
Mensuelle	3 428€
Journalière	189€
Trimestrielle	10 284€
Quinzaine	1 714€
Hebdomadaire	791€
Horaire	26€

*(1) Seules les valeurs mensuelles et journalières du plafond sont fixées par l'arrêté du 15 décembre 2021. Les autres valeurs ont été calculées en tenant compte des formules de calcul prévues par l'article D 242-19 du CSS*

Toutes les limites et tous les seuils calculés en pourcentage (ou en multiple) du plafond de la sécurité sociale restent donc inchangés. Tel est notamment le cas :

- de la limite d'exonération sociale de la gratification versée aux stagiaires,
- des limites d'exonération sociale et fiscale des contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire
- des indemnités de rupture du contrat de travail,
- de la participation maximale de l'employeur aux chèques-vacances,
- de l'abondement maximal au PEE, au Perco ou au Percoco.

En 2021, les Urssaf ont décidé de porter le plafond d'exonération de cotisations et contributions sociales des cadeaux et bons d'achat à 250€. Cette tolérance ne vaut en principe que pour les bons d'achat remis au plus tard le 31 décembre 2021. Toutefois, le site des Urssaf indique que ces organismes ne remettront pas en cause son application pour les attributions de chèques-cadeaux et bons d'achat au titre de 2021 qui auront eu lieu jusqu'au 31 janvier 2022.

## JURISPRUDENCE

<b>Indemnité de licenciement</b>	<p>La Cour de cassation confirme définitivement que l'indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse doit être exprimée en salaire brut et non en net.</p> <p>Ainsi, la Haute juridiction rappelle que l'indemnité est exprimée en mois de salaire brut du salarié.</p> <p>Le salarié ne pourra prétendre qu'à la somme visée une fois l'ensemble des charges acquittées.</p> <p>Le Juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut.</p>	<p><i>Cass. Soc., 15 décembre 2021 : n° 20-18782</i></p>
<b>BDES</b>	<p>La Haute juridiction valide la compétence exclusive du Président du Tribunal de Grande Instance en matière de référé afin de constater l'existence ou non d'un trouble manifestement illicite résultant de l'absence de communication par l'employeur d'éléments manquants de la base de données économiques et sociales.</p> <p>Par ailleurs, l'absence d'engagement d'une procédure d'information-consultation n'entre pas en considération.</p> <p>Pour rappel, le CSE doit assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.</p>	<p><i>Cass. Soc., 24 novembre 2021 : n° 20-13.904</i></p>
<b>Modification du contrat de travail</b>	<p>La Cour suprême rappelle que la Cour d'appel reste souveraine en matière d'interprétation des clauses du contrat de travail.</p> <p>Or en l'espèce, la Cour d'appel avait appliqué un raisonnement a contrario en considérant que si la clause indiquait <i>qu'un déplacement du lieu de travail à moins de 30 kms constituait une simple modification des conditions de travail</i> ; si cela dépassait il y avait modification du contrat et ce, indépendamment du régime de droit commun prévoyant une durée plus longue que 30 kms.</p> <p>En conséquent, la Cour d'appel n'avait pas à vérifier que le nouveau lieu de travail se situait dans le même secteur géographique.</p>	<p><i>Cass. Soc., 15 décembre 2021 : n° 20-19.334</i></p>

### Salarié protégé, licenciement et impossibilité de réintégration

*Cass. Soc., 1<sup>er</sup> décembre 2021 : n° 19-25715*

**Principe :** tout salarié titulaire d'un mandat, tel que le membre élu du CSE par exemple, bénéficie d'un statut protecteur. Cela signifie par exemple qu'avant d'envisager un licenciement, l'employeur doit solliciter une autorisation préalable auprès de l'inspection du travail, qui va s'assurer de l'absence de lien entre la décision envisagée par l'employeur et les fonctions de représentant du personnel.

Ce n'est donc qu'après avoir obtenu cette autorisation que le licenciement pourra être prononcé.

Tout principe a ses exceptions. Il en est une qui trouve son fondement dans l'obligation de prévention de harcèlement moral qui pèse sur l'employeur.

En l'espèce :

Une salariée, qui bénéficie d'un statut protecteur, est licenciée pour faute grave par ses deux employeurs en raison de faits de harcèlement moral à l'encontre de ses équipes.

Les employeurs ont préalablement obtenu une autorisation administrative de licenciement de l'inspectrice du travail.

Sur recours hiérarchique, cette autorisation est annulée par le ministre du Travail.

La salariée sollicite donc sa réintégration au sein des entreprises.

Les employeurs refusent alors. Sa réintégration serait impossible *du fait de la nature des faits reprochés, celle-ci étant la supérieure hiérarchique du personnel soutenant avoir été victime du harcèlement de cette dernière, ayant déjà exercé leur droit de retrait*. Ils ajoutent *qu'en procédant à une telle réintégration ils auraient exposé les victimes à leur harceleur*.

Le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

L'employeur ne peut donc licencier ce salarié que s'il a satisfait à cette obligation ou s'il justifie d'une *impossibilité de réintégration*.

Tenu par son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral, l'employeur ne pouvait pas réintégrer la salariée dès lors que celle-ci était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l'entreprise, lesquels soutenaient avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait.

Ici, l'impossibilité de réintégration était donc bien justifiée. Le juge se fonde habituellement sur l'obligation de sécurité (*et/ou sur l'obligation de prévention du harcèlement moral*) pour engager la responsabilité de l'employeur.

Dans cette affaire, ce sont ces mêmes obligations qui ont permis à l'employeur de ne pas réintégrer la salariée protégée.

**A savoir :** *l'impossibilité de réintégration peut être constituée en raison de l'obligation de prévention du harcèlement moral*

### **Le DRH d'une filiale ne peut pas licencier le salarié d'une autre filiale**

Cass. Soc., 20 octobre 2021 : n° 20-11.485

**Principe :** un licenciement est sans cause réelle et sérieuse s'il est prononcé par une personne non habilitée pour le faire (Cass. Soc., 4 avril 2006 : n° 04-47.677 ; Cass. Soc., 17 mars 2015 : n° 13-20.452) ou si la lettre de licenciement est signée par une personne étrangère à l'entreprise (Cass. Soc., 26 avril 2006 : n° 04-42.860 ; Cass. Soc., 7 décembre 2011 n° 10-30.222).

Le directeur des ressources humaines d'une société mère n'est pas une personne étrangère aux filiales du groupe et peut recevoir mandat pour procéder à l'entretien préalable et au licenciement d'un salarié employé par ses filiales (Cass. Soc., 23 septembre 2009 : n° 07-44.200 ; Cass. Soc., 15 décembre 2011 : n° 10-21.926).

La Cour de cassation a également jugé qu'est compétent pour procéder au licenciement des salariés d'une filiale :

- le directeur des affaires sociales engagé par la société mère pour exercer ses fonctions au sein de ses filiales (*Cass. Soc.*, 16 mai 2007 : n° 06-40.307),
- le président de la société mère (*Cass. Soc.*, 6 mars 2007 : n° 05-41.378),
- son directeur général (*Cass. Soc.*, 13 juin 2018 : n° 16-23.701),
- ou le délégué de ce dernier (*Cass. Soc.*, 16 janvier 2013 : n° 11-26.398),
- ou son directeur financier titulaire d'une délégation de pouvoir en matière de gestion du personnel (*Cass. Soc.*, 30 juin 2015 : n° 13-28.146).

Dans l'arrêt du 20 octobre 2021, la Cour de cassation répond à la question de savoir si la directrice des ressources humaines, qui n'est pas salariée de la société mère d'un groupe mais d'une filiale de celle-ci, a qualité pour licencier le salarié d'une autre filiale du même groupe.

En l'espèce :

Le directeur général d'une filiale d'un groupe de sociétés est licencié par la directrice des ressources humaines d'une autre société, filiale du même groupe, mandatée à cette fin par l'employeur.

Estimant que celle-ci ne disposait pas du pouvoir de signer sa lettre de licenciement, il saisit la justice afin que la rupture de son contrat de travail soit jugée sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel ayant fait droit à sa demande, l'employeur se pourvoit en cassation. Pour sa défense, il fait valoir que, si la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme, il en va différemment pour une personne qui, sans être membre du personnel de la société employeur, est salariée d'une autre société du groupe, sans qu'une telle faculté de donner mandat soit réservée aux salariés de la seule société mère.

En outre, selon lui, les sociétés du groupe peuvent donner mandat au responsable des ressources humaines de l'une des sociétés du groupe aux fins de prendre des décisions particulières comme le licenciement d'un cadre dirigeant d'une filiale du groupe, nonobstant le fait que cette filiale a embauché un directeur administratif, financier et des ressources humaines, et seule importe l'existence non contestée du mandat, non les énonciations du contrat de travail de ce responsable.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et approuve la décision des juges du fond d'avoir jugé le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse :

- Tout d'abord, elle rappelle que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement (*Cass. Soc.*, 26 mars 2022 : n° 99-43.155).
- Ensuite, elle considère que, dès lors qu'il n'est pas démontré que la gestion des ressources humaines de la société employeur relevait des fonctions de la directrice des ressources humaines, ni que cette dernière exerçait un pouvoir sur la direction de cette société, la lettre de licenciement a été signée par une personne étrangère à l'entreprise qui ne pouvait pas recevoir délégation de pouvoir pour procéder au licenciement.

**A savoir :** le directeur des ressources humaines d'une filiale est une personne étrangère à une autre filiale du groupe et ne peut pas licencier un salarié de celle-ci dès lors qu'il n'est ni chargé de la gestion de ses ressources humaines, ni n'exerce un pouvoir sur sa direction.

*CE, 15 décembre 2021 : n° 452209*

Après l'ordonnance de référé refusant de suspendre l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2021 des nouvelles règles de calcul du salaire de référence servant de base au calcul du montant de l'allocation d'assurance chômage (*CE, 22 octobre 2021 : n° 457300*), la décision au fond du Conseil d'État sur la légalité de ces règles était attendue.

Par son arrêt du 15 décembre 2021, il rejette les recours au fond demandant l'annulation du décret 2021-346 du 30 mars 2021.

En effet, le Conseil d'État considère que la réduction de l'indemnisation des demandeurs d'emploi dont le parcours professionnel est discontinu, raison principale de la contestation de ces règles, relève du pouvoir d'appréciation du Gouvernement concernant les moyens à mettre en œuvre pour répondre à l'objectif d'intérêt général d'assurer la stabilité de l'emploi, et que ces règles ne méconnaissent pas le principe d'égalité, en raison notamment du mécanisme de plafonnement de la prise en compte des jours non travaillés.

Un recours au fond reste pendant contre le décret 2021-1251 du 29 septembre 2021 ayant fixé l'entrée en vigueur de ces règles au 1<sup>er</sup> octobre 2021. Mais il est peu probable, au vu de la présente décision, que l'application de cette réforme soit remise en cause.

***A savoir :** *clap de fin pour le contentieux entourant la réforme de l'assurance chômage ? Le Conseil d'État rejette le recours au fond contestant la légalité du nouveau mode de calcul du salaire de référence.**