

## A LIRE AUSSI

### A RETENIR

#### ❖ Tenir un fichier de décompte des jours de grève du personnel, est-ce interdit ?

C'est en tout cas ce que l'on serait tenté de penser en lisant la décision de la CNIL du 29 octobre 2021, sanctionnant la RATP d'une amende de 400 000 € pour ne pas avoir empêché certains membres de son personnel de mettre en place un tel traitement.

La CNIL relève qu'un tel fichier constitue un manquement relatif à l'obligation de veiller à l'adéquation, à la pertinence et au caractère non excessif des données à caractère personnel traitées en application des articles 5.1.c et 5.2 du RGPD.

Peu importe qu'il s'agisse d'une initiative de certains employés, ajoute la CNIL, de tels faits auraient dû être empêchés par la mise en place d'une formation suffisante du personnel par l'employeur.

Plus sévère peut-être : peu importe également qu'une telle pratique ait été commise en méconnaissance des règles internes de l'entreprise, précise la décision de sanction.

Pour évaluer le montant de l'amende, la CNIL indique avoir tenu compte de :

- la nature, la gravité et la durée de la violation,
- les mesures prises par le responsable du traitement pour atténuer le dommage subi par les personnes concernées,
- le degré de coopération avec l'autorité de contrôle,
- et les catégories de données à caractère personnel concernées par la violation.

#### Décision de la CNIL du 29 octobre 2021

\*\*\*\*\*

*Toute l'équipe du Cabinet  
vous souhaite une très  
bonne année 2022 !*

#### 1- TEXTES.....2

Saisie des rémunérations : revalorisation du barème au 1<sup>er</sup> janvier 2022 .....2

Les valeurs du SMIC et du minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier .....  
Erreur ! Signet non défini.

Le plafond de la sécurité sociale reste à 3 428 € en 2022 .....3

Cotisations AT : la majoration pour les entreprises « *accidentogènes* » est reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2023 .....3

La demande d'homologation d'une rupture conventionnelle devra se faire uniquement par téléservice.....3

Bons d'achat et chèques cadeaux : le relèvement du plafond d'exonération prévu jusqu'au 31 janvier 2022 .....4

Le titre-mobilité sera mobilisable au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ..... 4

Congé mis en place en cas d'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer d'un enfant .....4

Dernier jour pour s'inscrire au compte AT/MP avant pénalités 5

#### 2- JURISPRUDENCE .....6

Licenciement pour absence prolongée sans cause réelle et sérieuse : le salarié en maladie a droit à l'indemnité de préavis .....6

L'employeur a le droit de licencier un salarié étranger dont le titre n'est plus valable .....6

Un syndicat qui signe un PAP ou présente des candidats sans réserve ne peut pas contester les élections professionnelles....6

Faut-il inviter à la négociation du PAP une section syndicale inexistante ?.....7

Date d'appréciation de l'effectif pour désigner un DS supplémentaire.....7

L'accord de modulation s'impose au salarié embauché après sa mise en place, sauf dérogation prévue au contrat.....7

Un temps partiel flou sur la répartition du temps de travail est un temps complet .....8

Une rupture conventionnelle signée pour fuir un harcèlement sexuel est nulle.....8

Licenciement nul : réintégrer un harceleur est impossible.....8

Délégation de pouvoirs : l'immixtion de l'employeur dans le domaine délégué peut justifier une prise d'acte .....8

Les montants fixés par le barème Macron sont en bruts .....8

#### 3- CONVENTIONS COLLECTIVE ..... 9

#### CHIFFRES CLÉS 2022 ..... 10



7, place de l'Hôtel de Ville  
42000 Saint-Etienne  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : avocats@lex-part.fr



3, cours Charlemagne  
69002 Lyon  
Tél : 04 27 46 90 60  
Mail : avocats@lex-part.fr



20, rue de la Gazelle  
43000 Le Puy-en-Velay  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : avocats@lex-part.fr

## 1- TEXTES

### ❖ Saisie des rémunérations : revalorisation du barème au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (Décret n° 2021-1607 du 8 décembre 2021, JO du 10)

Un employeur peut se voir notifier un acte de saisie des rémunérations qui le contraint à prélever un certain montant, chaque mois, sur la paye du salarié concerné. Cette saisie s'opère en fonction d'un barème qui, **après être resté inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2021, fait l'objet d'une revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

- **Rappels**

Les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles dans les proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge fixé par décret.

Dans tous les cas (procédure de paiement direct de pension alimentaire ou non), une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié, **soit 565.34 € par mois (montant applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021).**

- **Revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les seuils du barème étaient restés identiques à ceux fixés pour 2020, conséquence de la crise sanitaire et de son impact sur l'indice des prix.

Un décret publié au Journal officiel du 10 décembre revalorise ce barème **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

Rappelons que la quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du prélèvement à la source.

Saisie sur rémunération : barème au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 (a)		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (b)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (b) (c)	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 940 €	Jusqu'à 328,33 €	1/20
Au-delà de 3 940 € et jusqu'à 7 690 €	Au-delà de 328,33 € et jusqu'à 640,83 €	1/10
Au-delà de 7 690 € et jusqu'à 11 460 €	Au-delà de 640,83 € et jusqu'à 955,00 €	1/5
Au-delà de 11 460 € et jusqu'à 15 200 €	Au-delà de 955,00 € et jusqu'à 1 266,67 €	1/4
Au-delà de 15 200 € et jusqu'à 18 950 €	Au-delà de 1 266,67 € et jusqu'à 1 579,17 €	1/3

Au-delà de 18 950 € et jusqu'à 22 770 €	Au-delà de 1 579,17 € et jusqu'à 1 897,50 €	2/3
Au-delà de 22 770 €	Au-delà de 1 897,50 €	en totalité
<p>a) Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule, soit 565.34 € par mois. En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant.</p> <p>(b) Les seuils annuels de rémunération sont augmentés de 1 520 € (soit 126.66 € pour les tranches mensuelles) par personne à la charge du débiteur, sur justification.</p> <p>(c) Les tranches mensuelles sont recalculées, dans la mesure où le décret fixe des tranches annuelles.</p>		

### ❖ Les valeurs du SMIC et du minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021, JO 23)

Dans le prolongement du Conseil des ministres du 22 décembre 2021, un décret publié le jeudi 23 porte le SMIC horaire brut de 10,48 € à **10,57 € au 1<sup>er</sup> janvier 2022** en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit une hausse de 9 centimes (+ 0,90 %) par rapport à la revalorisation déjà intervenue le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

En pratique, cette revalorisation correspond à l'application mécanique des règles prévues par le code du travail, sans coup de pouce supplémentaire.

**A noter : le SMIC avait déjà augmenté de 2,2 % en octobre 2021, passant de 10,25 € à 10,48 € en raison de l'inflation. En un an, il a donc évolué de 3,1 %, sachant qu'il s'agit de la simple conséquence des règles automatiques prévues par le code du travail.**

Le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé est donc, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, de :

- 1 603,12 € pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires ;
- 1 804,65 € pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 h hebdomadaires avec une majoration de 10 % de la 36e à la 39e h ;
- 1 832,14 € pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 h hebdomadaires avec une majoration de 25 % de la 36e à la 39e h ;

Pour les jeunes salariés de moins de 18 ans et ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, le taux du SMIC fait l'objet d'un abattement de 20 % pour les moins de 17 ans et de 10 % pour les jeunes âgés de 17 ans à moins de 18 ans.

❖ **Le plafond de la sécurité sociale reste à 3 428 € par mois en 2022 (Arrêté du 15 décembre 2021, JO du 18)**

Un arrêté du 15 décembre 2021, publié au JO du 18 décembre confirme l'annonce faite par l'URSSAF le 9 décembre, à savoir que le plafond de la sécurité sociale 2022 restera fixé au même niveau qu'en 2021, à savoir 3 428 € par mois.

Ce montant est conforme au montant prévisionnel indiqué dans le rapport provisoire de la commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS) diffusé le 24 septembre 2021.

**NB : c'est la 3<sup>ème</sup> année consécutive (2020, 2021 et donc 2022) que le plafond reste à la même valeur (3 428 € par mois).**

❖ **Cotisations AT : la majoration pour les entreprises « accidentogènes » est reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (Décret n° 2021-1615 du 9 décembre 2021, JO du 11, texte 71)**

Un décret paru au Journal officiel (JO) du 11 décembre reporte au 1<sup>er</sup> janvier 2023 la mise en œuvre de la majoration forfaitaire applicable aux entreprises de 10 salariés et plus qui enregistrent une certaine fréquence d'accidents du travail. Elle devait initialement entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- **Majoration forfaitaire du taux de cotisation AT/MP : rappels**

Un décret a introduit, pour les entreprises relevant de la tarification collective (entreprises de 10 à moins de 20 salariés), une majoration forfaitaire applicable au-delà d'une certaine fréquence d'accidents du travail.

La mesure prévoit que pour ces entreprises, le taux net collectif de l'établissement est majoré forfaitairement, dans la limite de 10 % du taux net moyen national, lorsqu'au moins un accident du travail ayant entraîné la prescription d'un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des trois dernières années connues (N - 2, N - 3 et N - 4). Le montant de cette majoration doit être fixé par arrêté ministériel.

Autrement dit, pour que la majoration s'applique, il faut au moins un « AT avec arrêt de travail » par an.

- **Report au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Cette majoration devait initialement être mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Toutefois, cette mesure n'entrera finalement en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elle sera donc applicable aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter de cette date.

Ainsi, la majoration s'appliquera pour première fois à la tarification 2023. Pour le cas général (hors Alsace-Moselle), elle concerne les entreprises de 10 à moins de 20 salariés ayant eu au moins un « AT avec arrêt de

travail » sur chacune des trois dernières années connues, soit 2019, 2020 et 2021.

❖ **La demande d'homologation d'une rupture conventionnelle devra se faire uniquement par téléservice (Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021, JO du 15)**

Lorsque l'employeur et le salarié ont négocié la rupture du contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle individuelle, ils doivent alors en obtenir l'homologation par le Dreets. Cette demande d'homologation peut actuellement se faire par téléservice, par dépôt en main propre ou par courrier. **Mais, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, elle devra, sauf exception, obligatoirement se faire par téléservice.**

Un employeur et un salarié peuvent, d'un commun accord, décider de rompre le contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle. Une fois le principe de la rupture et ses modalités négociés, puis un délai de rétractation de 15 jours écoulé, ils doivent alors obtenir l'homologation de la convention de rupture auprès du Dreets. La partie la plus diligente (l'employeur) adresse donc une demande d'homologation au Dreets du lieu où est établi l'employeur (celui dont relève l'établissement où est employé le salarié).

**N.B : Lorsque le salarié est un salarié protégé, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation à l'Inspection du travail. Le Dreets n'est donc pas concerné.**

A l'heure actuelle, la demande d'homologation est adressée au Dreets à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Ce formulaire peut être déposé en main propre au Dreets ou adressé par courrier (simple ou par lettre recommandée avec AR). L'employeur peut aussi saisir le formulaire en ligne sur un site dédié et télétransmettre sa demande d'homologation ([www.teleRC.travail.gouv.fr](http://www.teleRC.travail.gouv.fr)).

Mais, un décret du 13 décembre 2021 change la donne. **A partir du 1<sup>er</sup> avril 2022, toute demande d'homologation de la convention de rupture devra obligatoirement être réalisée par téléservice (c. trav. art. D. 1237-3-1 nouveau).**

Pour autant, il sera possible à l'employeur (ou au salarié) d'indiquer au Dreets qu'il n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice. Dans ce cas, la démarche pourra toujours s'effectuer par le dépôt d'un formulaire auprès du Dreets.

**N.B : La saisie en ligne n'est pas prévue pour la demande d'autorisation formulée auprès de l'Inspection du travail lorsque le salarié a le statut de salarié protégé.**

❖ **Bons d'achat et chèques cadeaux : le relèvement du plafond d'exonération prévu jusqu'au 31 janvier 2022 ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), information du 21 décembre 2021)**

Dans une information du 21 décembre 2021, le site du réseau des URSSAF indique que **le relèvement du plafond d'exonération des chèques cadeaux et bons d'achat 2021 à 250 € vaut uniquement pour les bons/chèques remis au plus tard le 31 janvier 2022.**

Pour mémoire, dans un communiqué du 24 novembre, le ministère de l'Économie a indiqué que le plafond d'exonération des chèques-cadeaux était relevé, exceptionnellement, à hauteur de 250 € pour 2021, contre 171,40 € en principe.

Rappelons que les chèques-cadeaux octroyés par les CSE aux salariés sont, par tolérance, exonérés de cotisations tant que leur valeur cumulée ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié (soit 171,40 € en 2021). Au-delà de cette limite, les bons d'achat et chèques cadeaux sont en principe soumis à cotisations.

Cependant, ils sont exonérés de cotisations s'ils sont :

- distribués en relation avec un événement précis ;
- d'un montant non disproportionné par rapport à l'événement, c'est-à-dire d'une valeur conforme aux usages (5 % du plafond mensuel par événement et par année civile, soit 171,40 € en 2021) ;
- et d'une utilisation déterminée, en relation avec l'événement.

Le site Internet du réseau des URSSAF précise que seuls les bons d'achat ou les chèques cadeaux remis aux salariés **au plus tard le 31 janvier 2022** pourront bénéficier de ce relèvement. A ce stade, c'est donc l'échéance qu'il convient d'avoir en tête, sous réserve des précisions qui pourraient être apportées.

❖ **Le titre-mobilité sera mobilisable au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (Décret n° 2021-1663 du 16 décembre 2021, JO du 17)**

Le principe d'une prise en charge des frais de transports personnels engagés par les salariés sous la forme d'un « titre-mobilité », moyen de paiement spécifique, dématérialisé et prépayé, avait été défini par la loi Mobilité. Son application concrète nécessitait un décret pour en préciser les mentions obligatoires, les conditions d'utilisation et de remboursement, etc. **Celui-ci a été publié au JO du 17 décembre.**

- **Titre-mobilité : nouvelle solution de paiement spécifique des frais de transports personnels**

La loi d'orientation des mobilités a eu pour objectif d'inciter les salariés à utiliser des modes de transport respectueux de l'environnement. Elle a ainsi institué le forfait mobilités durables et étendu la prime transport aux véhicules à hydrogène.

Par ailleurs, afin de permettre aux employeurs de procéder autrement que par remboursement des sommes aux salariés, cette même loi a prévu que la prise en charge de la prime transport et du forfait mobilité durable puisse être effectuée par une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité ».

Sur le modèle des tickets-restaurants, le titre-mobilité est émis par une société spécialisée, qui les cède à l'employeur contre paiement de leur valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission. Il peut être délivré aux salariés pour être utilisé dans les magasins de vélos, les plateformes de covoiturage, etc.

- **Solution à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Le principe général du titre-mobilité étant défini, restait à en préciser les conditions d'application.

C'est désormais chose faite via un décret publié au JO du 17 décembre 2021, qui fixe l'entrée en vigueur du dispositif **au 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

Ce texte détermine notamment :

- les mentions obligatoires attachées aux titres-mobilité (dont les noms du salarié et de l'émetteur du titre) ainsi que les modalités d'accessibilité de ces mentions ;
- les conditions d'utilisation et de remboursement ;
- les règles de fonctionnement des comptes bancaires spécialement affectés à l'émission et à l'utilisation des titres mobilité ;
- les modalités d'agrément délivrés aux entreprises fournissant des biens ou services liés aux mobilités durables.

L'émetteur du titre devra assurer à chaque salarié, directement sur l'équipement terminal appartenant à celui-ci, par voie téléphonique ou, à sa demande, par message textuel, l'accès permanent et gratuit au solde de son compte personnel de titre-mobilité.

La durée de validité, qui est fixée par l'émetteur, doit s'étendre au moins jusqu'au dernier jour de l'année civile au cours de laquelle ils ont été émis.

❖ **Congé mis en place en cas d'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer d'un enfant (Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021, JO du 18)**

La loi accordant un congé aux parents d'un enfant atteint d'une pathologie chronique ou d'un cancer, lors de l'annonce de la maladie, a été publiée au JO du 18.

- **Congé pour annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant**

La loi visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer prévoit que le salarié peut bénéficier, sur justification, d'un congé en cas d'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un

enfant. **Il s'agit ici d'un nouveau motif d'absence pour événement familial au bénéfice des salariés.** La loi étend le congé déjà accordé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant aux annonces d'une pathologie chronique ou d'un cancer.

L'objet de ce dispositif est de compléter les différents congés existants, qui ne garantissent pas aux parents un droit d'absence immédiat à l'annonce de la maladie.

- **Liste des pathologies**

Un décret doit préciser la liste des pathologies chroniques entrant dans le champ de ce texte.

Le décret n'est nécessaire que pour les « pathologies chroniques ». Pour les cas de cancer, la loi est directement applicable, sans nécessité de décret complémentaire.

- **Durée du congé**

La durée du congé dont peut bénéficier le salarié est **d'au moins deux jours.**

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut étendre la durée de congé au-delà de deux jours.

- **Effets du congé**

Comme les autres congés pour événement familial, ce congé est à la charge de l'employeur.

Il n'entraîne donc pas de réduction de la rémunération et est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ce congé ne peut pas non plus être imputée sur celle du congé payé annuel.

- **Suites possibles à ce congé**

Pour rappel, ce nouveau congé est uniquement lié à « l'annonce » de la pathologie chronique ou du cancer chez un enfant.

Par la suite, le salarié peut bénéficier, le cas échéant, des congés prévus par le code du travail en faveur des proches aidants, et en particulier d'un congé de présence parentale. Ce dispositif a d'ailleurs fait l'objet d'un changement récent qui prévoit que le salarié qui a atteint le nombre maximal de 310 jours de congé avant la fin d'une période de 3 ans pourra, à titre exceptionnel et par dérogation, bénéficier d'un renouvellement de son congé au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident dont l'enfant a été victime avant le terme de cette période de 3 ans.

- **Rapport à venir du Gouvernement**

Dans les six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport sur les conditions de vie des parents qui doivent interrompre leur travail ou se mettre en congé pour accompagner leur enfant atteint d'un cancer ou d'une maladie chronique grave.

Ce rapport devra notamment proposer des recommandations à inscrire dans la loi pour protéger les emplois, permettre aux parents de financer les soins ou éviter qu'ils aient à le faire et les aider dans les démarches administratives complexes.

- ❖ **Derniers jours pour s'inscrire au compte AT/MP avant pénalités ([www.ameli.fr](http://www.ameli.fr), information du 3 décembre 2021)**

**La notification dématérialisée** des taux de cotisation AT/MP par la CARSAT deviendra **obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

A cette date, cette obligation s'appliquera donc à **toutes les entreprises** qui relèvent du régime général, **quel que soit leur effectif.** En effet, rappelons que pour les autres entreprises, la notification à l'employeur du taux de la cotisation AT/MP est obligatoirement effectuée de façon électronique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Pour pouvoir recevoir automatiquement la notification dématérialisée du taux de cotisation AT/MP, chaque entreprise doit ouvrir un compte AT/MP.

Pour rappel, **le compte AT/MP est un téléservice gratuit disponible sur [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)** et actualisé quotidiennement. Il permet notamment de suivre les taux de cotisations AT/MP notifiés au cours des trois dernières années, avec le détail de leur calcul, et de faire le point sur les sinistres récemment reconnus impactant les futurs taux.

Les employeurs avaient normalement jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour s'inscrire au compte AT/MP, et ainsi recevoir leur notification annuelle de taux en janvier 2022 en version dématérialisée.

L'Assurance maladie indique que si les employeurs régularisent leur situation **avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022**, les pénalités pourront ne pas être appliquées.

**Pour cela, ces derniers doivent se connecter à leur compte [net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr), et ajouter le téléservice « compte AT/MP ».**

La notification annuelle de taux en janvier 2022 ne pourra alors pas être dématérialisée, mais toutes les notifications ultérieures en cas de changement de taux en cours d'année le seront.

En l'absence d'ouverture d'un compte AT/MP avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la CARSAT ne pourra pas dématérialiser la notification du taux de cotisation et la décision de taux sera alors adressée par voie postale. Dans ce cas, elle pourra notifier une pénalité à l'entreprise égale à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié, due au titre de chaque année ou, à défaut, au titre de chaque fraction d'année sans adhésion au téléservice.

## 2- JURISPRUDENCE

### ❖ **Licenciement pour absence prolongée sans cause réelle et sérieuse : le salarié en maladie a droit à l'indemnité de préavis (Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-14848)**

**Le salarié licencié pour « absence prolongée ayant entraîné une perturbation de l'entreprise et la nécessité d'un remplacement définitif » peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis lorsque son licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. Et ce, peu important qu'il se trouve en arrêt maladie au moment du préavis.**

Ici, l'employeur estimait que, le salarié se trouvant dans l'impossibilité d'exécuter son préavis en raison de son arrêt maladie, il ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice.

Mais la Cour de cassation confirme la décision des juges d'appel en décidant que le salarié avait droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, peu important qu'il se trouve en arrêt de travail pour maladie au cours de cette période.

### ❖ **L'employeur a le droit de licencier un salarié étranger dont le titre n'est plus valable (Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-11911)**

**Un employeur ne peut pas conserver dans l'entreprise un salarié de nationalité étrangère qui n'a plus de titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. A cet égard, le licenciement de ce salarié fondé sur le non-renouvellement de son titre de séjour est justifié et ne peut pas être remis en cause.**

La Cour de cassation rappelle qu'un employeur ne peut pas conserver à son service, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Ce principe est issu du Code du travail qui exclut toute embauche, maintien à son service ou emploi d'une personne de nationalité étrangère qui ne serait pas dotée du titre lui permettant de travailler en France.

L'interdiction de conserver un salarié étranger non muni du titre l'autorisant à exercer en France justifie la rupture du contrat de travail. L'irrégularité dans laquelle se trouve le salarié constitue en elle-même la cause du licenciement.

Le licenciement échappe alors aux règles « classiques » applicables en matière de licenciement, tant pour ce qui concerne l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, que pour le respect de la procédure.

Dans ces circonstances, le licenciement ne peut avoir lieu immédiatement après l'expiration du titre **si le salarié justifie avoir fait une demande de renouvellement dans les deux mois précédant l'expiration de sa carte de séjour**. Il dispose alors du droit de continuer à travailler pendant trois mois, en attendant le renouvellement de son titre.

Dans cette affaire, le salarié contestait son licenciement compte tenu des documents qu'il avait fournis et qui attestaient, selon lui, qu'il avait bien fait une demande de renouvellement du titre expiré. Pour autant, cela n'a pas suffi car il n'a pas été en mesure de :

- préciser le jour exact où il aurait déposé une demande de renouvellement de sa carte de résident ;

- rapporter la preuve du dépôt de cette demande auprès de la préfecture avant l'expiration de son titre de séjour.

Les juges en ont déduit que le salarié n'avait pas été en mesure de justifier auprès de son employeur, avant son licenciement, d'éventuelles démarches aux fins de renouvellement de sa carte de résident.

### ❖ **Un syndicat qui signe un PAP ou présente des candidats sans réserve ne peut pas contester les élections professionnelles (Cass. soc., 24 novembre 2021, n° 20-20962)**

**Un syndicat ayant adhéré au protocole d'accord préélectoral en le signant et en présentant des candidats, sans émettre aucune réserve, ne peut pas ensuite le contester, même en invoquant le non-respect d'un principe général du droit électoral.**

La Cour rappelle qu'un PAP répondant aux conditions de validité (ce qui était le cas ici) ne peut être contesté devant le juge que s'il contient des **clauses contraires à l'ordre public**, comme une méconnaissance des principes généraux du droit électoral.

Mais elle ajoute qu'un syndicat ayant soit signé le PAP, soit présenté des candidats sans émettre aucune réserve n'est pas habilité, après proclamation des résultats, à contester ce protocole d'accord préélectoral, ni à demander l'annulation des élections, « quand bien même il invoquerait une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public ».



7, place de l'Hôtel de Ville  
42000 Saint-Etienne  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr)



3, cours Charlemagne  
69002 Lyon  
Tél : 04 27 46 90 60  
Mail : [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr)



20, rue de la Gazelle  
43000 Le Puy-en-Velay  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr)

❖ **Faut-il inviter à la négociation du PAP une section syndicale inexistante ? (Cass. soc., 8 décembre 2021, n° 20-16696)**

L'employeur doit inviter à la négociation du protocole préélectoral les syndicats qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise.

Mais s'il ne l'a pas fait, considérant que la section avait disparu faute d'adhérents, **les juges ne peuvent pas annuler les élections sur le seul motif que l'employeur n'avait pas contesté l'existence de la section syndicale avant les élections.**

En d'autres termes, peu importait que la section n'ait pas été contestée avant les élections par l'employeur, le sujet pouvait être abordé lors de la contestation de l'invitation à la négociation du protocole.

C'est à cette occasion que le syndicat aurait eu à justifier que sa section syndicale comportait au moins deux adhérents à la date de l'invitation à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

❖ **Date d'appréciation de l'effectif pour désigner un DS supplémentaire (Cass. soc., 8 décembre 2021, n° 20-17688)**

Alors que, pour la désignation d'un délégué syndical, l'effectif de 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs, **pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire, l'effectif de 500 salariés se mesure à la date des dernières élections au CSE.**

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il remplit les deux conditions suivantes :

- il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique (CSE) ;
- et il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (maîtrise et cadres).

Le DS supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections CSE, quel que soit le nombre de votants.

Enfin, si l'entreprise est découpée en établissements distincts et qu'elle élit un CSE central et des CSE d'établissement, la condition d'effectif de 500 salariés s'apprécie par établissement.

La Cour de cassation a choisi cette affaire pour faire évoluer sa jurisprudence. Elle estime que « *dès lors que la désignation d'un délégué syndical supplémentaire est subordonnée, d'une part au caractère représentatif du syndicat, d'autre part à l'obtention d'élus dans au moins deux collèges, l'effectif d'au moins 500 salariés doit s'apprécier, dans l'établissement, à la date des dernières élections du CSE, lesquelles, au regard du score électoral et du nombre d'élus obtenus par le*

*syndicat, ouvrent le droit pour ce dernier de désigner un délégué syndical supplémentaire pour toute la durée du cycle électoral* ».

Du point de vue des juges, la désignation du DS supplémentaire est davantage connectée aux élections que celle du DS « standard », dans la mesure où le syndicat doit avoir au moins un élu dans le collège ouvriers/employés et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

C'est ce qui explique pourquoi la condition d'effectif doit s'apprécier à la date des élections.

Ici, à la date des dernières élections professionnelles, l'effectif de l'établissement dépassait 500 salariés. Le syndicat était donc en mesure de désigner un DS supplémentaire pour toute la durée du cycle électoral.

❖ **L'accord de modulation s'impose au salarié embauché après sa mise en place, sauf dérogation prévue au contrat (Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 19-25149)**

**La modulation du temps de travail mise en œuvre par l'employeur avant l'embauche du salarié s'impose à ce dernier, sauf dérogation prévue au contrat de travail. Il n'est donc pas nécessaire que le contrat fasse expressément référence à l'accord de modulation pour qu'il s'applique au salarié.**

Avant la loi du 20 août 2008, il existait différents dispositifs d'aménagement du temps de travail, parmi lesquels la modulation. Ce mécanisme, qui était subordonné à la conclusion d'une convention ou d'un d'accord de branche, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, permettait de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a créé un unique mode d'aménagement du temps de travail, largement inspiré de la modulation, qui s'est substitué à tous les dispositifs existants : modulation, cycles, JRTT, etc.

Toutefois, les conventions et accords collectifs conclus avant le 21 août 2008 ayant mis en place ces dispositifs ont pu rester en vigueur. Une entreprise peut donc continuer à appliquer un accord de modulation conclu avant cette date, dans les conditions antérieures. Mais la modulation est-elle opposable au salarié si son contrat ne renvoie pas à l'accord collectif ?

Pour la Cour de cassation, la modulation mise en œuvre avant l'engagement du salarié s'impose à ce dernier dès lors que le contrat de travail n'y déroge pas.

Il n'est donc pas nécessaire que le contrat fasse expressément référence à l'accord de modulation pour qu'il s'applique au salarié.

❖ **Un temps partiel flou sur la répartition du temps de travail est un temps complet (Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-10734)**

L'employeur doit indiquer dans le contrat à temps partiel la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue, et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. **A défaut, le contrat peut être requalifié en temps complet** avec toutes les conséquences financières que cela implique.

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne notamment 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. Ces dispositions sont d'ordre public, il ne peut y être dérogé sous peine de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

Ici, l'employeur considérait que le fait de laisser au salarié la liberté d'adapter son organisation de travail en plages horaires de matin ou après-midi ne pouvait lui être reproché. Cela était d'autant plus le cas que le salarié n'avait pas remis en cause cette organisation de son temps de travail et qu'il ne lui avait jamais été demandé de déroger à cette liberté.

De plus, l'employeur argumentait que la base 86,67 h correspondait à un temps de travail moyen de 20 h par semaine, soit pour 4 h par jour, nécessairement une semaine de 5 jours ouvrés. Le salarié ne pouvait donc prétendre que son contrat ne prévoyait pas la répartition de son temps de travail.

Ces arguments ont été balayés par la Cour de cassation.

❖ **Une rupture conventionnelle signée pour fuir un harcèlement sexuel est nulle (Cass. soc., 4 novembre 2021, n° 20-16550)**

L'employeur qui n'agit pas quand une salariée l'informe qu'elle est victime d'un harcèlement sexuel, la place dans une situation de violence morale qui l'empêche de consentir librement à une rupture conventionnelle.

En l'espèce, c'est l'inertie de l'employeur qui a créé la situation de violence morale. La nullité de la rupture conventionnelle vient donc sanctionner le non-respect de ses obligations légales de sécurité et de prévention, en particulier en matière de harcèlement sexuel.

La rupture conventionnelle invalidée par les juges produit ici les effets d'un licenciement nul.

❖ **Licenciement nul : réintégrer un salarié harceleur est impossible (Cass. soc., 1<sup>er</sup> décembre 2021, n° 19-25715)**

Il est impossible de réintégrer à son poste une salariée protégée dont le licenciement - pour faute grave pour avoir harcelé ses collaborateurs - est nul du fait de l'annulation de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur ne peut pas lui redonner le poste de supérieure hiérarchique de ces personnes.

En l'espèce, l'autorisation du licenciement accordée par l'inspecteur du travail avait été annulée. Cette annulation avait entraîné la nullité du licenciement et la salariée pouvait donc prétendre à être réintégrée dans l'entreprise. Demande qu'elle avait faite.

**Or, lorsque cela est impossible, l'employeur peut refuser de réintégrer le salarié.** L'employeur doit alors prouver qu'il ne dispose pas de la possibilité matérielle de réintégrer le salarié dans son emploi.

Ici, la cour d'appel a estimé que l'employeur était bien dans l'impossibilité de réintégrer la salariée. En effet, tenu à une obligation de sécurité et de prévention du harcèlement, il ne pouvait pas réaffecter la salariée à son poste de supérieure hiérarchique de salariés qui soutenaient qu'elle les avait harcelés moralement et qui avaient exercé leur droit de retrait.

❖ **Délégation de pouvoirs : l'immixtion de l'employeur dans le domaine délégué peut justifier une prise d'acte (Cass. soc., 1<sup>er</sup> décembre 2021, n° 20-16851)**

Le bénéficiaire d'une délégation de pouvoirs doit pouvoir être autonome sur les sujets confiés. En cas d'immixtion de l'employeur sur une des tâches déléguées, **le salarié pourra prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur** avec les conséquences indemnitaires d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation reprend ici l'analyse des juges d'appel : « *l'employeur, sans mettre fin à la délégation de pouvoirs dont disposait le salarié, s'était immiscé dans l'exécution de celle-ci, privant ainsi le salarié d'une partie de ses prérogatives contractuelles et l'empêchant de mener à bien ses missions relatives notamment à la qualité des soins des résidents et des relations avec ces derniers et leurs familles* ».

La Cour considère donc que « *le manquement de l'employeur était suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail* ».

❖ **Les montants fixés par le barème Macron sont en bruts (Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 20-18782)**

Une cour d'appel avait cru pouvoir fixer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur du maximum autorisé par le barème Macron, mais en indiquant qu'il s'agissait d'un montant net. **Or, le Code du travail est sans ambiguïté : les montants du barème Macron sont des montants bruts.**

Accessoirement, cet arrêt n'est pas la décision tant attendue qui trancherait la question de la conformité du barème Macron à la Convention n° 158 de l'OIT.

### 3- CONVENTIONS COLLECTIVES

#### ❖ AUTOMOBILE

Activité partielle de longue durée	Accord du 14 octobre 2021	<b>Arrêté du 22 novembre 2021, JO du 23</b>
Régime de prévoyance : taux de cotisation pour 2022	Accord du 14 octobre 2021	<b>Arrêté du 16 novembre 2021, JO du 20</b>
Salaires minima et indemnité de panier de nuit	Avenant n° 100 du 14 octobre 2021	<b>Arrêté du 16 novembre 2021, JO du 27</b>

#### ❖ BOULANGERIE-PÂTISSERIE INDUSTRIELLE

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2021	Avenant n° 29 du 31 mars 2021	<b>Arrêté du 26 octobre 2021, JO du 16 novembre</b>
---	-------------------------------	---

#### ❖ CHARCUTERIE DE DETAIL

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenant n° 43 du 20 octobre 2021	
---	----------------------------------	--

#### ❖ COMMERCE DE GROS

Régime de prévoyance des non-cadres : prorogation de la cotisation supplémentaire	Avenant n° 5 du 21 octobre 2021	
---	---------------------------------	--

#### ❖ FORMATION : ORGANISMES

Salaires minima 2021	Avenant du 9 juin 2021	<b>Arrêté du 16 novembre 2021, JO du 27</b>
----------------------	------------------------	---

#### ❖ GRAINS : TRANSFORMATION

Indemnisation des absences pour maladie et accident du travail	Avenant n° 16 du 28 septembre 2021	
--	------------------------------------	--

#### ❖ IMPORT-EXPORT

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2021	Accord du 15 novembre 2021	
--	----------------------------	--

#### ❖ METALLURGIE : MOSELLE

Salaires minima 2021, prime de vacances et indemnités de petits déplacements	Accord du 25 juin 2021	<b>Arrêté du 16 novembre 2021, JO du 30</b>
--	------------------------	---

#### ❖ NOTARIAT

Rémunération des apprentis	Accord du 21 octobre 2021	
----------------------------	---------------------------	--

#### ❖ PETROLE : INDUSTRIE

Indemnité de panier, salaires minima et rémunération minimale annuelle garantie au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Décision unilatérale de l'UFIP du 17 novembre 2021	
---	--	--



7, place de l'Hôtel de Ville  
42000 Saint-Etienne  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr)



3, cours Charlemagne  
69002 Lyon  
Tél : 04 27 46 90 60  
Mail : [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr)



20, rue de la Gazelle  
43000 Le Puy-en-Velay  
Tél : 04 77 33 12 06  
Mail : [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr)

## ❖ POISSONNERIE

Salaires minima	Avenant du 20 septembre 2021	
-----------------	------------------------------	--

## ❖ SPORT

Modification de diverses dispositions de la CCN	Avenant n° 147 du 23 janvier 2020	Arrêté du 10 novembre 2021, JO du 16
---	-----------------------------------	--------------------------------------

## ❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT DE DEMENAGEMENT

Forfait annuel en jours : renonciation à des jours de repos et suivi de la charge de travail	Avenant n°4 du 15 mai 2019	Arrêté du 17 septembre 2021 2021, JO du 27 novembre
--	----------------------------	---

*NOTA BENE : Les accords non étendus sont uniquement applicables aux employeurs adhérents à une organisation patronale signataire. Les accords étendus ou élargis deviennent en principe obligatoires pour tous les employeurs de la Branche au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel (JO). Toutefois, certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure.*

### CHIFFRES CLÉS 2022

**3 428 € - PMSS**

**41 136 € - PASS**

**10,57 € - SMIC HORAIRE**

**1 603,15 € - SMIC MENSUEL (pour 151,67 h)**

**3.76 € - MINIMUM GARANTI**

Pour toutes informations complémentaires ou tous conseils, nous contacter :  
04-77-33-12-06 ou [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr) ou également via notre site internet [www.lex-part.com](http://www.lex-part.com)