

## FOCUS

### ❖ L'obligation vaccinale s'impose même si l'agent n'a aucun contact avec des malades ou des soignants

Par trois décisions du 2 mars 2022, le Conseil d'État a jugé que l'obligation vaccinale contre le covid-19 applicable dans les établissements de santé s'impose à toute personne qui y travaille régulièrement.

Peu importe l'emplacement des locaux où travaille l'agent concerné, qu'il ait ou non des activités de soins ou encore qu'il soit ou non en contact avec des personnes hospitalisées ou des professionnels de santé.

*CE, 2 mars 2022, n° 459589 ; n° 459274 et n° 458237*

### ❖ Obligation vaccinale : la suspension d'un agent en arrêt maladie ne prend effet qu'à son retour

Dans une décision du 2 mars 2022, le Conseil d'État a tranché, pour un agent public, la question de l'articulation entre un arrêt maladie et une décision de suspension des fonctions en cas de non-respect de l'obligation vaccinale.

Une décision de suspension à l'encontre d'un agent en congé maladie ne peut entrer en vigueur qu'au terme de son arrêt de travail.

*CE, 2 mars 2022, n° 458353*

### ❖ Obligation vaccinale : remise en cause de la suspension du contrat de travail

Les conseils de prud'hommes d'Alençon et de Colmar, statuant sous la forme des référés, ont pour leur part considéré que la suspension sans rémunération de salariées travaillant en EHPAD, ayant refusé de se soumettre à l'obligation vaccinale contre le covid-19, **constituait un trouble manifestement illicite**. Les employeurs condamnés ont dû indemniser les deux salariées et reprendre le paiement du salaire.

*CPH de Colmar, ordonnance de référé du 16 février 2022, n° RG R 22/00001 et CPH d'Alençon, ordonnance de référé du 1<sup>er</sup> mars 2022, n° RG R 21/00010*

## A LIRE AUSSI

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

Le régime du congé d'adoption est ajusté par la loi visant à réformer l'adoption ..... 2

Index Egalité : les nouvelles obligations de publication ..... 2

La loi « 3DS » et ses mesures sociales ..... 4

Contrat de sécurisation professionnelle : le dispositif est prolongé jusqu'à la fin 2022 ..... 5

Le Portailpro.gouv est opérationnel pour les TPE/PME ..... 5

Indemnités de petits déplacements dans certains secteurs d'activité : limites d'exonération pour 2022 ..... 6

Frais professionnels mobilité, DFS, tests covid, frais de transport : les dernières précisions du BOSS ..... 6

### 2-JURISPRUDENCE ..... 8

Pas de sanction pour un salarié protégé qui refuse la modification de son contrat ..... 8

L'employeur peut obtenir le remboursement des heures de délégation quand le salarié refuse de s'expliquer sur leur utilisation ..... 8

La liberté contractuelle ne justifie pas la rupture brutale et discriminatoire de 10 ans de CDD ..... 8

Le seul fait qu'un salarié travaille ailleurs pendant la suspension de son contrat ne suffit pas à justifier un licenciement ..... 8

L'employeur peut licencier pour faute grave, y compris si la faute intervient durant une mise à pied conservatoire ..... 9

Il faut prendre en compte les ruptures conventionnelles ayant une cause économique dans le nombre de licenciements économiques ..... 9

L'employeur peut avoir recours à des prestataires après une suppression de poste ..... 9

Avis d'inaptitude remis en mains propres : point de départ du délai de contestation ..... 9

Habillage et déshabillage : quand la rédaction d'une note de service peut coûter cher ..... 9

L'employeur peut interdire tout alcool sans avoir à faire état de risques déjà réalisés ..... 10

Modification des congés payés : le délai de prévenance s'applique aussi à la 5<sup>ème</sup> semaine et aux congés conventionnels ..... 10

Droit à congés payés et arrêt maladie : l'état se resserre ..... 10

### 3-CONVENTIONS COLLECTIVE ..... 11

### CHIFFRES CLÉS 2022 ..... 12



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

### ❖ Le régime du congé d'adoption est ajusté par la loi visant à réformer l'adoption (Loi n°2022-219 du 21 février 2022, JO du 22)

Les salariés qui adoptent un enfant peuvent bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 16, 18 ou 22 semaines selon les situations. Jusqu'à présent, la loi prévoyait que le congé devait être pris à l'arrivée de l'enfant ou dans les 7 jours qui la précèdent.

Désormais, il est prévu que le congé d'adoption devra être pris dans un délai qui sera fixé par décret (à paraître). Il s'agirait d'étendre le délai de prise du congé d'adoption et en particulier d'en permettre un début différé, selon des modalités à préciser par décret.

De plus, le congé pourra désormais être fractionné pour apporter plus de souplesse aux adoptants.

Lors de l'arrivée d'un enfant placé en vue de l'adoption, les parents adoptant ont droit à un congé de 3 jours ouvrables rémunérés par l'employeur (équivalent du congé de naissance).

La loi précise que ce congé devra être pris dans un délai qui sera prévu par décret.

Selon les débats de l'Assemblée Nationale, ce congé devrait être pris à l'arrivée de l'enfant ou le jour ouvré suivant (à l'instar de ce qui prévu pour le congé de naissance depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021), alors que la situation actuelle repose sur la jurisprudence, avec la notion de délai raisonnable autour de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque les parents se répartissent le congé d'adoption, sa durée de 16 à 22 semaines selon les cas, est augmentée de 25 jours calendaires supplémentaires (ou de 32 jours en cas d'adoptions multiples). Dans l'esprit, ces jours supplémentaires sont la transposition au congé d'adoption du congé de paternité et d'accueil de l'enfant lié à une naissance.

Jusqu'à présent le congé réparti entre les deux parents ne pouvait l'être qu'en deux périodes dont la plus courte devait être au moins égale à 25 jours. Cette règle, considérée comme trop stricte, est réécrite.

Désormais, le congé réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée du congé d'adoption prévue pour un seul parent, à savoir 16, 18 ou 22 semaines selon les circonstances.

La fraction la plus courte pourra donc, le cas échéant, être inférieure à 25 jours (ex : cas d'un « second » parent adoptant souhaitant prendre moins de 25 jours de congé supplémentaire).

La possibilité pour les deux parents de prendre ces congés de façon simultanée est maintenue.

### ❖ Index Egalité : les nouvelles obligations de publication (Décret n° 2022-243 du 25 février 2022, JO du 26)

Les entreprises d'au moins 50 salariés publient leur Index de l'égalité professionnelle au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. Un décret vient de fixer les conditions dans lesquelles elles doivent désormais également publier les mesures de correction qu'elles comptent mettre en œuvre en cas de note inférieure à 75 points, et les objectifs de progression qu'elles entendent atteindre en cas de note inférieure à 85 points. En 2022, la date limite de publication des nouveaux éléments est fixée au 1<sup>er</sup> septembre.

#### • Rappel sur la publication des mesures de correction (Index inférieur à 75 points)

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de publier leur « Index de l'égalité professionnelle ».

Lorsque la note globale est inférieure à 75 points sur 100, l'employeur doit immédiatement mettre en place **des mesures de correction par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale après consultation du CSE, pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**, sous peine de pénalité.

Si elle n'est pas revenue à une note d'au moins 75 points sur 100 à l'issue d'un délai de 3 ans, elle s'expose à une autre pénalité financière.

#### • Les nouvelles obligations de publication de la loi Rixain

La loi de finances pour 2021 a ajouté à ces obligations, **pour les entreprises bénéficiaires du plan de relance mis en place dans le cadre de la crise sanitaire dont la note était inférieure à 75 points, l'obligation de publier les mesures de correction qu'elles comptaient mettre en œuvre et de fixer et publier les objectifs de progression qu'elles entendaient atteindre.**

La loi « Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a ensuite généralisé ces obligations à toutes les entreprises soumises à l'Index, en renvoyant à un décret le soin d'en fixer les modalités.

#### • Un décret d'application avec deux seuils (75 points, 85 points)

Le décret attendu vient d'être publié. Il se veut exigeant pour les employeurs, puisqu'il aboutit à l'existence de deux seuils :

- **le seuil de 75 points**, en deçà duquel l'entreprise doit adopter des mesures correctrices et désormais les publier, avec la perspective de revenir à 75 points dans les 3 ans sous peine de pénalité ;

- **un nouveau seuil de 85 points**, en deçà duquel les entreprises auront l'obligation de se fixer des objectifs de progression sur les indicateurs pour lesquelles elles n'ont pas la note maximale, et de les publier.

- **Publication des mesures de correction et de rattrapage (Index inférieur à 75 points)**

Les entreprises dont la note globale est inférieure à 75 points sur 100 doivent désormais publier les mesures de correction et, le cas échéant, les mesures financières de rattrapage salarial qu'elles ont adoptées par accord collectif ou, à défaut, fixées par décision unilatérale.

**Le décret du 25 février 2022 précise quand et où ces mesures doivent être publiées.**

Les mesures de correction et de rattrapage prévues doivent être publiées « dès lors » que l'accord ou la décision unilatérale est déposé auprès du ministère du travail sur la plateforme « TéléAccords ».

Le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale et la publication des mesures de correction devront donc, en pratique, intervenir le plus tôt possible dès la publication de l'Index (qui doit intervenir le 1<sup>er</sup> mars au plus tard), dans la mesure où l'entreprise qui ne prend aucune initiative à la suite de la publication d'un Index inférieur à 75 points s'expose à une pénalité financière.

En régime de croisière, les employeurs « qui savent » qu'ils seront en deçà de 75 points auront donc intérêt à anticiper les échéances pour négocier ou définir des mesures de corrections, car ils ne pourront pas tirer argument d'une publication de l'Index au dernier moment (ex : le 1<sup>er</sup> mars) pour justifier une publication tardive des mesures de correction.

Exceptionnellement, en 2022, les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

L'entreprise doit publier ses mesures de correction et de rattrapage **sur son site Internet**, s'il en existe un, et sur la même page que celle où sont publiés l'Index (note globale) et les résultats obtenus à chaque indicateur.

**Elles doivent rester en ligne jusqu'à ce que l'entreprise obtienne une note globale d'au moins 75 points.**

L'employeur doit également les porter à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, intranet...).

- **Publication des objectifs de progression (Index inférieur à 85 points)**

La « loi Rixain » a posé le principe d'une publication des « objectifs de progression » pour chaque indicateur lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà d'un niveau défini par décret.

Le décret du 25 février 2022 précise le seuil en deçà duquel cette obligation s'applique (85 points) ainsi que les conditions de fixation et de publication de ces objectifs.

L'obligation de fixer et de publier des objectifs de progression s'impose aux entreprises dont l'Index est inférieur à 85 points.

Par conséquent, cette obligation concerne deux catégories d'entreprises :

- logiquement celles qui doivent adopter des mesures de correction sous peine de pénalité (score inférieur à 75 points) ;

- mais également celles qui, sans être « dans le rouge », ne sont pas non plus dans les « meilleures élèves » (score allant de 75 à moins de 85 points), que les pouvoirs publics considèrent donc comme ayant encore une bonne marge de progression.

Les objectifs de progression doivent être fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

Lorsqu'il s'agit de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le décret précise que l'objectif de progression doit permettre d'assurer le respect des dispositions sur l'égalité de rémunération entre les sexes. Ce faisant, le décret insiste sur un principe qui, juridiquement, doit en tout état de cause être respecté indépendamment de la question de l'Index de l'égalité.

L'employeur doit publier ces objectifs de progression dès qu'il a déposé l'accord ou la décision unilatérale sur la plateforme « TéléAccords ».

Il doit donc chercher à négocier un accord et, en l'absence d'accord, prendre une décision unilatérale pour fixer des objectifs de progression, quand bien même il aurait atteint les 75 points. Le décret laisse le champ libre à la négociation (ou à l'employeur à défaut d'accord) pour définir les objectifs à atteindre, la durée pour les atteindre et les mesures à mettre en œuvre.

Là encore, en 2022, la publication des objectifs de progression peut exceptionnellement être réalisée jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre.

A la lettre du décret, l'obligation de publication porte uniquement sur les objectifs de progression arrêtés, et pas sur les mesures retenues pour les atteindre. C'est une différence avec les mesures de correction à mettre en œuvre en cas de note inférieure à 75 points, pour lesquelles les employeurs doivent publier les mesures de correction et de rattrapage qu'ils comptent mettre en œuvre.

Sans surprise, l'employeur doit publier ses objectifs de progression **sur son site**, s'il en existe un, et plus précisément sur la page où il publie l'Index et, le cas échéant, les résultats obtenus à chaque indicateur.

**Ils doivent rester en ligne jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un index au moins égal à 85 points.**

Par ailleurs, en l'absence de site Internet, l'employeur doit les porter à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, intranet...). Cette formalité n'a donc lieu d'être qu'en l'absence de site Internet sur lequel l'employeur peut publier.

❖ **La loi « 3DS » et ses mesures sociales (Loi n° 2022-217 du 21 février 2022, JO 22 + Décret n° 2021-1708 du 17 décembre 2021, JO 19)**

La loi relative à la différenciation, la décentralisation et la déconcentration du 21 février 2022, dite loi « 3DS », comporte des mesures relevant du droit du travail.

- **Permettre la réalisation de l'apprentissage transfrontalier**

**La loi permet à un apprenti d'effectuer une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France et crée à cet effet dans le code un nouveau chapitre intitulé « Développement de l'apprentissage transfrontalier ».**

En effet, jusqu'alors aucune disposition légale ne prévoyait cette possibilité, ce qui empêchait « la reconnaissance en tant que contrat d'apprentissage français et par conséquent notamment la prise en charge financière de la formation et l'accès aux aides financières à l'apprentissage ».

La loi sera complétée par une ordonnance à venir, au plus tard le 31 décembre 2022, qui définira les modalités d'organisation, de mise en œuvre et de financement de l'apprentissage transfrontalier. L'objectif est que l'apprentissage transfrontalier puisse être applicable pour la rentrée de septembre 2022.

En tout état de cause, les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage transfrontalier devront être précisées dans une convention conclue entre la France et chaque pays frontalier, qui fixera notamment les dispositions relatives :

- au régime juridique applicable au contrat de travail, concernant notamment les conditions de travail et de rémunération, la santé et la sécurité au travail ainsi que la protection sociale de l'apprenti, lorsque la partie pratique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;
- à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat, ainsi que les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle, lorsque la partie théorique de la formation par apprentissage est réalisée dans le pays frontalier ;
- au financement de l'apprentissage transfrontalier, notamment les contributions des parties et leurs relations sur le plan financier.

- **Favoriser l'emploi en milieu ordinaire des travailleurs handicapés en ESAT**

**La loi entend faciliter l'accès à l'exercice d'une activité professionnelle dans le milieu ordinaire des personnes handicapées travaillant dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) via la création d'un « parcours renforcé en emploi ».**

Les modalités de ce parcours seront fixées par décret. Il devrait permettre aux personnes travaillant en ESAT d'accéder à une entreprise adaptée ou une entreprise ordinaire classique, sans avoir à effectuer de nouvelles démarches nouvelles auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La loi permet aux personnes handicapées exerçant en ESAT de travailler simultanément et à temps partiel dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée, ou d'exercer dans les mêmes conditions une activité professionnelle indépendante, sans pouvoir dépasser la durée légale de 35 heures par semaine.

En conséquence, la définition des personnes pouvant être accueillies en ESAT est modifiée.

Il s'agit désormais des personnes handicapées pour lesquelles la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté « une capacité de travail réduite [...] et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social », et non plus celles pour lesquelles la CDAPH a constaté « que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante ».

- **Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap avec une RQTH automatique**

**La loi entend favoriser l'accès à l'emploi des jeunes de moins de 16 ans en situation de handicap en rendant automatique l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dès lors que l'une des prestations suivantes est accordée :**

- allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- projet personnalisé de scolarisation.

Cette disposition vise à éviter au jeune de devoir déposer une demande pour instruire sa RQTH, procédure pouvant prendre plusieurs mois et conduire l'employeur à renoncer à l'embauche du salarié.

- **Prolongation de l'expérimentation de l'emploi en intérim de travailleurs handicapés**

La loi prolonge l'expérimentation créée par la loi Avenir professionnel permettant à une entreprise utilisatrice d'embaucher en intérim un bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, sans avoir à justifier d'un autre motif légal de recours à l'intérim.

Cette expérimentation qui avait été mise en place du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 est ainsi reconduite jusqu'au 31 décembre 2023.

- **Amélioration des droits des salariés titulaires d'un mandat d'élu local**

L'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal, départemental ou régional le temps nécessaire pour se rendre et participer à certaines réunions (séance du conseil, réunions de commissions, etc.).

La loi étend le régime de ces autorisations d'absence aux réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où il a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant.

Il s'agit de permettre aux élus de participer aux réunions des organismes au sein desquels ils siègent après avoir été désignés par une association nationale d'élus tels que par exemple l'IRCANTEC ou le CNESER.

Fin décembre 2021, un décret a modifié les dispositions réglementaires fixant les crédits d'heures des élus municipaux pour les aligner sur les montants prévus depuis le 29 décembre 2019 en application de la loi relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique. Ces heures permettent aux salariés maires, adjoints au maire et conseillers municipaux de s'absenter de leur poste pour exercer leur mandat. Elles ne sont pas rémunérées par l'employeur sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires.

Ce même décret a également procédé à diverses harmonisations des dispositions réglementaires sur les dispositions législatives concernant notamment les droits à formation des élus locaux qui sont gérés par Caisse des dépôts et consignations via le service dématérialisé du compte personnel de formation, le fonctionnement de ce service dématérialisé et les obligations des organismes de formation des élus locaux.

- ❖ **Contrat de sécurisation professionnelle : le dispositif est prolongé jusqu'à la fin 2022 (Circ. Unedic n° 2022-4 du 28 février 2022)**

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement que les entreprises de moins de 1 000 salariés doivent proposer à tout salarié licencié pour motif économique.

Ce dispositif, régi pour partie par le Code du travail, et pour partie par deux conventions du 26 janvier 2015 (relative au CSP) et du 17 juillet 2018 (spécifique à Mayotte) **a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022**, par avenants aux deux conventions, agréés par un arrêté du 24 septembre 2021.

Ces avenants ont aussi apporté quelques aménagements, récapitulés par l'Unedic, qui consacre une circulaire de 66 pages au dispositif (champ d'application, procédure de proposition, allocation, financement et contributions de l'employeur, etc.).

Pour bénéficier du dispositif, le salarié doit justifier d'une durée d'affiliation minimale de 88 jours travaillés (4 mois) au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (salariés de moins de 53 ans) ou des 36 mois (salariés de 53 ans et plus). Pour mémoire, la condition d'affiliation pour le bénéfice de l'ARE (allocation de retour à l'emploi) est d'au moins 6 mois.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) se calcule selon des modalités spécifiques, à partir des rémunérations issues du seul contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP. A ce titre, seuls les jours travaillés, ramenés sur une base calendaire, afférents à ce contrat et situés au cours de la période de référence sont retenus au diviseur du SJR.

Le taux d'indemnisation pour les salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté reste fixé à 75 %. Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, l'ASP est égale au montant journalier de l'ARE, calculée sur la base du salaire journalier moyen de référence spécifique au CSP.

Le coefficient de dégressivité, qui dans le cadre de l'assurance chômage affecte au bout de 6 mois d'indemnisation l'ARE des anciens salariés qui percevaient en moyenne au moins 4 500 € brut par mois (décret 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié, annexe A, art. 17 bis), ne s'applique pas à l'ASP.

L'ASP reste versée pour une durée de 12 mois aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, sous réserve de cas d'allongement limitativement prévus. Trois nouveaux événements ont été introduits : le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, ainsi que le congé de proche aidant. Pour les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté, la durée d'indemnisation est calculée selon les modalités de l'ARE (avec des règles spécifiques pour ceux ayant une ancienneté comprise entre 4 et 6 mois).

- ❖ **Le Portailpro.gouv est opérationnel pour les TPE/PME ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), information du 7 mars 2022)**

Déjà évoqué dans un communiqué de presse de la fin d'année 2021 sur le site du ministère de l'Économie, des finances et de la relance, le site « Portailpro.gouv » est un nouveau portail regroupant les démarches de l'URSSAF, des impôts et des douanes.

Le réseau des URSSAF, dans une information du 7 mars 2022, précise que si ce nouveau portail s'adresse dans un premier temps aux travailleurs indépendants et aux TPE/PME, il sera ouvert prochainement à d'autres publics (ex. : experts-comptables, représentants en douane enregistrés, grandes entreprises).

Les fonctionnalités du portail sont diverses et prévues pour faciliter les diverses démarches des employeurs.

Les employeurs pourront ainsi accéder, au sein d'un seul et même espace, aux services proposés à la fois par les impôts, les URSSAF et la Douane.

Ce portail vise à permettre d'effectuer l'ensemble des démarches fiscales, douanières et sociales. Ces derniers devront simplement rattacher leurs comptes URSSAF, DGFIP, Douane et net-entreprises pour obtenir un compte unique sécurisé.

Parmi les fonctionnalités mise en avant, on trouvera notamment :

- un seul mot de passe pour accéder aux déclarations et paiements sociaux, fiscaux et douaniers ;
- un tableau de bord permettant de suivre leur situation sociale, douanière et fiscale ainsi que les prochaines échéances ;
- une messagerie sécurisée pour échanger avec les URSSAF, l'administration fiscale et la douane, etc.

#### ❖ **Indemnités de petits déplacements dans certains secteurs d'activité : limites d'exonération pour 2022**

Les entreprises de travail temporaire, de travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle peuvent appliquer, pour des raisons de simplification, un barème particulier fixant les limites d'exonération pour les indemnités de petits déplacements (*BOSS, Frais professionnels, § 1930, 11/03/2022*). Sont concernées les indemnités de transport et de repas versées aux salariés amenés à se déplacer de façon habituelle sur des sites extérieurs à l'entreprise.

Les valeurs 2022 de ce barème ont été actualisées sur le site du réseau des URSSAF ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)). Elles sont récapitulées dans le tableau reproduit ci-dessous.

L'indemnité de transport tient compte des distances parcourues aller et retour, multipliées par 50 % de la valeur du barème kilométrique fiscal prévue pour un véhicule de 4 CV fiscaux effectuant moins de 5 000 km dans l'année (*BOSS, Frais professionnels, § 1940, 11/03/2022*). Cette année, le barème fiscal a été revalorisé de 10 % pour les véhicules thermiques (essence, diesel). La distance parcourue est appréciée :

- pour les entreprises de travail temporaire, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur ;
- pour les entreprises de la tôlerie, de la chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle, ainsi que pour les ouvriers des entreprises de travaux publics et du bâtiment, par référence au domicile fiscal (ou lieu de résidence) du salarié, dûment justifié par l'employeur, ou au lieu de rattachement du salarié défini par le contrat de travail (siège social ou établissement de rattachement).

A l'indemnité journalière de transport s'ajoute l'indemnité de repas, dont le montant diffère selon que le salarié se trouve ou non dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant.

Ces indemnités ne sont exonérées de cotisations au titre des frais professionnels que dans la mesure où l'employeur ne pratique pas l'éventuelle déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels propre à certains secteurs d'activité. Dans le cas contraire, il convient alors de réintégrer les indemnités de petits déplacements dans l'assiette des cotisations.

#### ❖ **Frais professionnels mobilité, DFS, tests covid, frais de transport : les dernières précisions du BOSS (Actualité BOSS du 11 mars 2022)**

Dans une mise à jour du 11 mars 2022, le Bulletin officiel de la sécurité sociale clarifie certaines dispositions relatives à la mobilité professionnelle, aux déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels, aux indemnités kilométriques et aux tests de dépistage du covid-19.

##### • **Mobilité professionnelle**

La mobilité professionnelle suppose que le salarié est contraint de changer de lieu de résidence en raison du transfert de son poste de travail vers un autre lieu de travail éloigné de son ancien domicile d'au moins 50 km et/ou entraînant un temps de trajet aller-retour d'au moins 1 h 30.

Le remboursement par l'employeur des frais engagés par le travailleur salarié dans le cadre d'une mobilité professionnelle est exclu de l'assiette des cotisations, que la mobilité ait lieu en France ou à l'étranger, et qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Depuis son entrée en vigueur, le BOSS donne une liste de 6 situations pouvant donner lieu à une mobilité professionnelle. Ce sont celles que l'on connaissait depuis l'ancienne circulaire de 2003.

Parmi les différents cas, on trouve notamment l'embauche d'un salarié dès lors que le changement de résidence à l'occasion de cette embauche ne relève pas d'une convenance personnelle.

Dans sa mise à jour du 11 mars 2022, **le BOSS précise que ce cas ne peut pas concerner une embauche nécessitant une mobilité internationale.**

Sans changement, le BOSS indique que l'embauche peut résulter de circonstances liées :

- soit à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise...);
- soit à des contraintes familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou de la personne liée au salarié par un PACS, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants...).

- **Déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels**

L'employeur peut, pour certaines professions (ex : VRP, journalistes), appliquer une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels à l'assiette des cotisations, dans la limite de 7 600 € par année.

Pour pouvoir opter pour l'application d'une DFS, l'employeur doit y avoir été autorisé par une convention collective, un accord collectif, le CSE ou, à défaut, par chaque salarié concerné.

La mise à jour du BOSS du 11 mars apporte une nouvelle précision. Le BOSS indique que **le droit d'option de l'employeur pour la DFS peut être révisé par l'entreprise en fin d'année**. Ce faisant, le BOSS ne fait que reprendre une ancienne règle édictée par l'administration dans la circulaire de 2003.

- **Tests de dépistage du covid-19**

Les développements du BOSS sur la prise en charge par l'employeur des tests de dépistage sont actualisés au regard du remplacement, à partir du 24 janvier 2022, du Pass sanitaire « activités » par le Pass vaccinal.

Ces précisions sont à lire en ayant bien en tête que, **depuis le 14 mars 2022 :**

- **le Pass vaccinal a été suspendu** pour accéder à l'ensemble des lieux où il était auparavant exigé (les précisions du BOSS sur ce point valent donc a priori pour le passé) ;

- **le Pass sanitaire est toujours exigé (sauf pour les personnes soumises à l'obligation vaccinale prévue par la loi du 5 août 2021)** à l'entrée des hôpitaux, des établissements pour personnes âgées et des établissements pour personnes handicapées.

Ainsi, le BOSS prévoit dorénavant que lorsque qu'un salarié est soumis à l'obligation de présenter un Pass vaccinal, pendant la période d'application dudit Pass, pour exercer son activité professionnelle dans certains lieux (notamment dans le secteur de l'hôtellerie-restauration), **les frais engagés pour réaliser un test virologique dans l'attente de la validation d'un schéma vaccinal complet ne constituent pas des frais professionnels, dans la mesure où l'obligation de détention d'un Pass vaccinal porte sur l'ensemble des personnes qui fréquentent ces lieux**. Si l'employeur décide de prendre ces frais en charge, le montant remboursé constitue un avantage en nature à intégrer dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

De même, lorsque qu'un salarié est soumis à l'obligation de présenter un Pass sanitaire pour exercer son activité professionnelle dans certains lieux, **les frais engagés pour réaliser un test virologique ne constituent pas des frais professionnels**.

Toutefois, lorsqu'un salarié est soumis **de manière ponctuelle** à une obligation de présentation d'un test virologique négatif, **dans le cadre d'une mission spécifique à la demande de son employeur** (ex : déplacement professionnel à l'étranger pour lequel un

tel test est requis) et qu'il n'existe aucune alternative à la réalisation de ce test, **alors le coût du test constitue un frais professionnel que l'employeur est tenu de rembourser**. Ce remboursement ne donne pas lieu à cotisations et contributions sociales.

**A noter : les développements du BOSS sur les tests covid-19, intégrés à l'origine à la fin de la fiche sur les frais professionnels, sont déplacés dans le chapitre dédié aux cas particulier, dans une section 8 spécifique créée à cet effet.**

- **Indemnités kilométriques pour le trajet domicile-lieu de travail**

Depuis son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021, le BOSS indique, dans un chapitre intitulé « Frais de transport domicile/lieu de travail », que lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, l'employeur peut prendre en charge les frais inhérents au trajet domicile-lieu de travail en lui versant :

- **soit une prime de transport** (prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène) ;

- **soit une indemnité kilométrique** pour voiture ou deux-roues à moteur.

S'il détaille ensuite, dans ce même chapitre, les modalités de mise en œuvre de la prime de transport, il était en revanche jusque-là muet sur les conditions d'octroi des indemnités kilométriques pour le trajet domicile-lieu de travail.

Les indemnités kilométriques n'étaient en effet abordées que dans un autre chapitre consacré aux frais engagés par le salarié en cas d'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles (déplacements professionnels).

Ce qui pouvait laisser planer un doute sur le régime social applicable aux indemnités kilométriques versées pour le trajet domicile-lieu de travail.

**Désormais, le BOSS précise que les indemnités kilométriques versées pour le trajet domicile-lieu de travail sont octroyées dans les mêmes conditions que celles accordées pour l'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles.**

On sait donc maintenant qu'elles sont **réputées utilisées conformément à leur objet** dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale, dans les mêmes conditions (justification du nombre de kilomètres, etc.).

## 2- JURISPRUDENCE

### ❖ **Pas de sanction pour un salarié protégé qui refuse la modification de son contrat (Cass. soc., 9 février 2022, n° 20-13711)**

L'employeur ne peut infliger un avertissement au représentant du personnel qui refuse la modification de son contrat de travail.

Aucune modification de son contrat, et aucun changement de ses conditions de travail ne peuvent être imposés à un protégé sans **son accord exprès**.

**L'employeur doit soit renoncer à la modification, soit saisir l'Inspecteur du travail pour obtenir une autorisation de licenciement.**

### ❖ **L'employeur peut obtenir le remboursement des heures de délégation quand le salarié refuse de s'expliquer sur leur utilisation (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-19194)**

Si l'employeur doit **payer à l'échéance normale** les heures de délégation comprises dans le crédit d'heures, il peut saisir le Conseil de prud'hommes pour en demander le remboursement quand le représentant du personnel refuse de répondre à ses demandes de précisions sur leur utilisation.

La Cour de cassation rappelle que l'obligation faite à l'employeur de payer à échéance les heures de délégation ne dispense pas le représentant du personnel d'indiquer, sur la demande de l'employeur, au besoin formée par voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant lesdites heures.

Elle relève que le salarié s'est seulement contenté de transmettre ses bons de délégation, ce qui s'analyse en un refus de répondre. En effet, le bon informe l'employeur de l'absence, sans en préciser le motif.

Dès lors, la Cour approuve la cour d'appel d'avoir considéré que, face au refus du salarié de s'expliquer sur l'utilisation des heures de délégation, l'employeur pouvait saisir le CPH pour obtenir le remboursement.

### ❖ **La liberté contractuelle ne justifie pas la rupture brutale et discriminatoire de 10 ans de CDD (Cass. soc., 9 février 2022, n° 20-14880)**

Quand l'habitude est prise depuis 10 ans de conclure des CDD avec un salarié, l'employeur ne peut pas se retrancher derrière sa liberté contractuelle pour justifier la rupture brutale et discriminatoire de cette relation de travail.

En l'espèce, il s'agissait d'une discrimination à raison de l'état de santé que le salarié avait pu établir.

Un CDD ne peut pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Or, en l'espèce, le fait de répondre aux besoins ponctuels de clients en matière de protection rapprochée constituait l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En outre, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, comme le surcroît d'activité. En l'espèce, le salarié avait pu prouver que l'employeur avait fait appel à lui afin de pourvoir durablement le même poste, à savoir la protection exclusive d'une seule et même personnalité. De son côté, l'employeur n'avait apporté aucun élément au procès pour prouver un surcroît d'activité.

Dans ce contexte, la Cour valide la requalification en CDI. La rupture de la relation de travail par l'employeur s'analysait donc en un licenciement, non motivé.

Mais les circonstances de cette affaire permettaient d'aller plus loin...

Rappelons qu'un salarié ne doit pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de renouvellement de contrat, du fait de son état de santé. Si le salarié réussit à présenter aux juges des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, c'est ensuite à l'employeur de prouver que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. S'il n'y parvient pas, il est condamné pour discrimination.

En l'espèce, le salarié a présenté divers éléments qui, pris dans leur ensemble, laissaient supposer l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé. L'employeur, lui, n'a fourni aucune preuve pour expliquer objectivement son choix, alors même qu'il avait régulièrement fait appel au salarié.

Ainsi, la liberté contractuelle ne suffit pas à justifier la rupture brutale d'une habitude de contracter ensemble prise depuis plus de 10 ans. A défaut pour l'employeur de se justifier par des raisons objectives, elle a donc décidé que la discrimination était établie.

### ❖ **Le seul fait qu'un salarié travaille ailleurs pendant la suspension de son contrat ne suffit pas à justifier un licenciement (CE, 4 février 2022, n° 438412)**

Une société de transport de colis ne peut pas reprocher à un coursier de travailler pour le compte d'un autre employeur pendant une période de suspension de son contrat de travail dès lors que les deux entreprises ne sont pas concurrentes.

Un chauffeur-livreur Chronopost avait travaillé à deux reprises en qualité de coursier pour une autre société spécialisée dans le transport de produits sanguins, la première fois alors qu'il était en congés, la seconde fois lors d'un arrêt consécutif à un accident du travail.

En règle générale, un employeur ne peut pas licencier un salarié au seul motif que l'intéressé a exercé une activité alors qu'il était en arrêt de travail. Cela ne suffit pas à caractériser un manquement à l'obligation de loyauté. Pour que la rupture du contrat soit justifiée, l'employeur doit démontrer que cette activité lui a causé un préjudice.

En pratique, c'est l'exercice d'une activité concurrente qui semble autoriser le licenciement.

❖ **L'employeur peut licencier pour faute grave, y compris si la faute intervient durant une mise à pied conservatoire (Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-19744)**

Le licenciement pour faute grave d'un salarié est justifié, **même si cette faute a été commise durant la mise à pied conservatoire et qu'aucune faute antérieure n'a pu lui être reprochée.**

Une salariée engagée en qualité de vendeuse a été mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement pour vol d'une paire de chaussure. Durant sa mise à pied conservatoire, elle a adressé le SMS suivant à une collègue « *coucou [F] tu pourrais me rendre service pour éviter tout soupçon de vol sur moi, car avec ça je suis fiché moi après. Ce que je vais faire c'est que je vais acheter une paire de pompe les mm et si tu pourra les mettre en réserve mais genre pas en évidence quoi ?! Et après tu feras genre tu les a retrouver* ».

L'employeur l'a alors licenciée pour faute grave.

La Cour de cassation relève qu'au cours de sa mise à pied, la salariée avait usé d'un stratagème consistant à impliquer un collègue pour tenter de dissimuler frauduleusement un vol commis au préjudice de son employeur. Elle approuve les juges du fond d'avoir considéré que de tels faits mettaient en cause la probité de la salariée et que cette faute rendait à elle seule impossible la poursuite du contrat de travail. Le licenciement pour faute grave était donc justifié.

❖ **Il faut prendre en compte les ruptures conventionnelles ayant une cause économique dans le nombre de licenciements économiques (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-11962)**

Les ruptures conventionnelles qui ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs font partie des ruptures prises en compte pour déterminer s'il s'agit d'un petit ou d'un grand licenciement économique.

La Cour estime que ces ruptures s'inscrivent dans un projet global et concerté de réduction des effectifs au sein de l'entreprise.

Elles doivent donc être prises en compte pour déterminer si l'entreprise procédait, ou non, à un grand licenciement économique, et quelle procédure elle devait appliquer.

❖ **L'employeur peut avoir recours à des prestataires après une suppression de poste (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-20796)**

L'employeur qui licencie un salarié sur le fondement de difficultés économiques conduisant à la suppression de son poste peut avoir ensuite recours à des prestataires pour exercer les fonctions anciennement occupées.

La lettre de licenciement n'a pas à évoquer l'externalisation de l'activité.

Par principe, il n'y a suppression d'emploi que si le salarié licencié n'est pas remplacé après son départ. Toute la question, ici, était de savoir s'il y avait réellement une suppression de poste. Mais aux yeux de la Cour, le doute n'était pas permis : le recours à des prestataires extérieurs pour exercer les fonctions du salarié constitue une suppression de poste de travail. De plus, pour la Cour, la notification du licenciement est suffisamment motivée lorsqu'elle mentionne, comme ici, les difficultés économiques et la suppression du poste du salarié. Elle n'a donc pas à préciser en plus la nécessité d'externaliser l'activité.

❖ **Avis d'inaptitude remis en mains propres : point de départ du délai de contestation (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-21715)**

Après la notification d'un avis d'inaptitude, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de 15 jours pour éventuellement le contester.

**La Cour de cassation précise que si cette notification consiste en une remise en main propre de l'avis, elle doit être faite « contre émargement ou récépissé ».**

A défaut, le délai de 15 jours ne court pas.

❖ **Habillage et déshabillage : quand la rédaction d'une note de service peut coûter cher (Cass. soc., 9 février 2022, n° 20-15256)**

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet de **contreparties accordées sous forme de repos ou financière**. Il reste toutefois possible aux employeurs **d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif, sous conditions**.

Encore faut-il que le texte instaurant cette possibilité soit rédigé correctement et qu'il s'applique à tous les salariés concernés.

Dans cette affaire, l'employeur avait diffusé en 2016 une note de service selon laquelle « *les salariés qui choisissent de se changer sur le lieu de travail (...) bénéficient jusqu'à dix minutes d'un temps d'habillage à compter de leur heure de prise de service* ». Dans ce cadre, les opérations d'habillage et de déshabillage, effectuées après la prise de service et avant la fin de service, étaient comprises dans l'horaire de travail, et ainsi décomptées et rémunérées comme du temps de travail effectif. Il en déduisait que les juges ne pouvaient pas octroyer aux salariés une autre contrepartie, sous forme d'indemnité.

La cour d'appel a estimé, bien au contraire, que cette note ne pouvait faire obstacle aux dispositions légales permettant de reconnaître au salarié le droit à une indemnité correspondant à un temps d'habillage de 10 minutes par jour.

Ce que la Cour de cassation a confirmé : l'application de la note de service ayant été laissée par l'employeur au choix de chacun des salariés concernés, ce dont il résultait l'absence de généralité de l'assimilation des temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. Il en ressort que les salariés pouvaient :

- s'habiller et se déshabiller sur leur temps de travail, donc sans percevoir de contreparties ;

- ou s'habiller en dehors du temps de travail (donc arriver un peu plus tôt au travail et en repartir un peu plus tard, le temps de s'habiller et de se déshabiller) et percevoir ainsi une contrepartie.

En laissant le choix aux salariés, l'employeur s'est privé de la possibilité d'imposer le décompte des temps d'habillage et de déshabillage sur le temps de travail.

#### ❖ **L'employeur peut interdire tout alcool sans avoir à faire état de risques déjà réalisés (CE, 14 mars 2022, n° 434343)**

L'employeur peut interdire dans le règlement intérieur **toute introduction, distribution ou consommation de boissons alcoolisées dès lors que le risque est suffisamment caractérisé au regard des activités exercées sur le site concerné.**

Il n'a pas à faire état de risques qui se seraient déjà réalisés, dans la mesure où il a une obligation de prévention des risques professionnels.

Dans cette affaire, la société de construction automobile employait 2 262 salariés, dont 1 500 utilisaient des machines et outils de carrosserie-montage, et utilisaient ou manipulaient des produits chimiques dans le cadre d'activités d'emboutissage, de tôlerie, de peinture, de montage et de contrôle de la qualité par la réalisation de tests.

Très peu d'entre eux étaient cantonnés à des activités moins exposées aux risques. De surcroît, tous les salariés étaient appelés à se déplacer régulièrement sur l'ensemble du site et à partager les mêmes locaux.

Dans ces conditions, et vu les risques de sécurité auxquels étaient exposés tous les salariés du site à raison des activités qui y étaient exercées, les dispositions strictes du RI étaient justifiées.

#### ❖ **Modification des congés payés : le délai de prévenance s'applique aussi à la 5<sup>ème</sup> semaine et aux congés conventionnels (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-22261)**

La règle qui impose à l'employeur de ne pas modifier les dates de congés payés moins d'un mois avant la date de départ prévue en l'absence de circonstances exceptionnelles s'applique aussi à la 5<sup>e</sup> semaine et, sauf disposition contraire, aux congés conventionnels.

Aucune distinction n'est donc faite entre les quatre premières semaines et la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

#### ❖ **Droit à congés payés et arrêt maladie : l'état se resserre (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-22214 + 15 septembre 2021, n° 20-16010)**

Dans un arrêt du 2 mars 2022, la Cour de cassation confirme que **les salariés d'employeurs privés assimilés à des autorités publiques** (ex. : entreprises gestionnaires d'un service public) peuvent invoquer la directive européenne de 2003 sur le temps de travail **pour neutraliser l'impact des absences pour maladie non professionnelle sur les congés payés dans la limite du socle de 4 semaines prévu par la directive.**

Au passage, la Cour aborde le cas des autres employeurs du secteur privé en reprenant un raisonnement déjà tenu en septembre 2021 qui pourrait, à terme, servir de base à une évolution de la jurisprudence. La Cour a ainsi précisé que si l'interprétation de la règle nationale ne permet pas d'aboutir à **une solution conforme à la directive européenne**, le juge français doit aussi laisser la réglementation nationale inappliquée, en application du 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux.

Ce raisonnement semble ouvrir une voie pour « passer l'obstacle » de l'absence d'effet direct de la directive européenne pour ces employeurs, et permettre de neutraliser l'impact des arrêts maladie sur l'acquisition des congés payés quant au socle de 4 semaines garanti par le droit européen.

### 3- CONVENTIONS COLLECTIVES

#### ❖ ASSURANCE : COURTAGE

Amélioration des congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant du 27 mai 2021	Arrêté du 4 février 2022, JO du 11
---	------------------------	------------------------------------

#### ❖ BATIMENT : OUVRIERS ET ETAM (AUVERGNE RHONE-ALPES)

Salaires minima et indemnités au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Accords du 13 décembre 2021	Déposés les 1 <sup>er</sup> et 4 février 2022
---	-----------------------------	---

#### ❖ BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE

Salaires minima	Avenant n°65 du 20 janvier 2022	
-----------------	---------------------------------	--

#### ❖ CARRIERES ET MATERIAUX : INDUSTRIES

Rémunérations minimales annuelles garanties des cadres au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenant n°49 du 19 janvier 2022	
--	---------------------------------	--

#### ❖ CHIMIE : INDUSTRIES

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Accord du 15 décembre 2021	Déposé le 24 janvier 2022
---	----------------------------	---------------------------

#### ❖ COMMERCES DE GROS

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Accord du 12 janvier 2022	Déposé le 10 février 2022
---	---------------------------	---------------------------

#### ❖ DENTAIRE : CABINETS

Classification des emplois : création de 2 mentions complémentaires	Avenant du 18 novembre 2021	Déposé le 13 janvier 2022
Rémunération des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation		

#### ❖ DENTAIRE : PROTHESISTES ET LABORATOIRES DE PROTHESE DENTAIRE

Actualisation de la grille de classification des emplois	Accord du 10 septembre 2021	Arrêté du 4 février 2022, JO du 11
--	-----------------------------	------------------------------------

#### ❖ GRAINS : TRANSFORMATION

Salaires minima et prime de vacances au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenant n°18 du 12 janvier 2022	Déposé le 10 février 2022
--	---------------------------------	---------------------------

#### ❖ HABILLEMENT : INDUSTRIE

Salaires minima et majoration en fonction de l'ancienneté	Avenant S63 du 21 janvier 2022	Déposé le 7 février 2022
---	--------------------------------	--------------------------

#### ❖ HANDICAPES : ETABLISSEMENTS ET SERVICES, MEDECINS SPECIALISES

Régime de prévoyance : augmentation des taux d'appel des cotisations	Avenant n°362 du 8 octobre 2021	Arrêté d'agrément du 20 janvier 2022, JO du 15 février
--	---------------------------------	--

#### ❖ IMMOBILIER

Salaires minima et prime d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenants n°s 89 et 90 du 5 janvier 2022	Déposés le 31 janvier 2022
---	---	----------------------------

#### ❖ PREVENTION ET SECURITE

Durée du travail des agents d'exploitation et des agents de maîtrise	Accord du 1 <sup>er</sup> avril 2021	Arrêté du 4 février 2022, JO du 11
--	--------------------------------------	------------------------------------

#### ❖ PUBLICITE

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenant du 31 janvier 2022	
---	----------------------------	--

#### ❖ RESTAURATION RAPIDE

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 et prime annuelle conventionnelle	Avenants n°60 et 61 du 6 janvier 2022	Déposés le 23 février 2022
---	---------------------------------------	----------------------------

#### ❖ TEXTILES : INDUSTRIES

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenant du 21 janvier 2022	
---	----------------------------	--

#### ❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT DE DEMENAGEMENT

Indemnités et salaires minima 2022	Avenant n°19 du 1 <sup>er</sup> février 2022	
------------------------------------	--	--

#### ❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT DE MARCHANDISES

Indemnités et salaires minima au 1 <sup>er</sup> février et au 1 <sup>er</sup> mai 2022	Accord du 3 février 2022	
---	--------------------------	--

#### ❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT DE VOYAGEURS ET SANITAIRE

Indemnités de déplacement des ouvriers au 1 <sup>er</sup> février 2022	Avenant n°73 du 31 janvier 2022	
--	---------------------------------	--

#### ❖ TRAVAUX PUBLICS : ETAM ET OUVRIERS (AUVERGNE ET RHONE-ALPES)

Salaires minima 2022 et indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Accords du 10 décembre 2021	Déposés le 21 janvier 2022
---	-----------------------------	----------------------------

*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)