

## FOCUS

### ❖ La mise à pied conservatoire n'est pas obligatoire avant tout licenciement pour faute grave

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour faute grave peut le laisser travailler avant d'engager la procédure de licenciement, et durant celle-ci. **Il n'est pas tenu de le mettre à pied à titre conservatoire.**

L'employeur ne peut mettre provisoirement à pied un salarié que dans la mesure où il commet une faute suffisamment grave qui rend la mise à pied « indispensable ».

En principe, seule une faute grave ou une faute lourde peut justifier une telle mesure.

En l'espèce, la question qui se posait était de savoir **si en présence de tels faits, la mise à pied conservatoire s'impose à l'employeur avant un licenciement pour faute grave ?**

Dans cet arrêt du 9 février 2022, la Cour de cassation censure la cour d'appel en relevant que **l'employeur n'est aucunement tenu de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure disciplinaire.**

En pratique, les juges du fond ayant relevé un comportement caractéristique d'une faute grave, ils ne pouvaient empêcher l'employeur de s'en prévaloir du seul fait qu'il avait laissé le salarié travailler.

*Cass. soc., 9 février 2022, n° 20-17140*

### ❖ Un salarié ne peut pas être licencié pour des faits considérés comme déjà sanctionnés dans un compte rendu d'entretien

**Un compte rendu d'entretien d'évaluation, dans lequel des griefs précis sont formulés à l'encontre du salarié avec la demande qu'il y remédie sans délai, vaut avertissement.**

Les mêmes faits ne peuvent pas faire l'objet de plusieurs sanctions à l'égard du même salarié. En l'absence de fait nouveau, l'employeur ne peut, par exemple, invoquer un fait déjà sanctionné par un avertissement ou une mise à pied disciplinaire pour justifier le licenciement du salarié.

En l'espèce, **le licenciement du salarié, fondé sur les mêmes faits que ceux qui étaient reprochés dans le compte rendu d'entretien, était donc sans cause réelle et sérieuse.**

*Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-13833*

## A LIRE AUSSI

<b>1-TEXTES.....</b>	<b>2</b>
Réduction des cotisations salariales sur heures supplémentaires : les précisions du BOSS.....	2
CSG/CRDS sur indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : la position plus favorable du BOSS.....	2
Les allocations journalières du proche aidant et de présence parentale se calculent en fonction du SMIC net .....	2
Index de l'égalité : date limite de calcul et de publication au 1 <sup>er</sup> mars 2022 .....	3
Nouveaux barèmes kilométriques 2022 .....	4
<b>2-JURISPRUDENCE .....</b>	<b>5</b>
Reprocher aux élus la concomitance de leurs congés payés avec une grève est une pression illicite.....	5
Le responsable de la sécurité de l'entreprise sans délégation de pouvoirs est éligible au CSE.....	5
Le CSE peut afficher un document relevant de la vie privée d'un salarié .....	5
Pas besoin d'autorisation de licenciement quand la faute du protégé se poursuit après la période de protection.....	5
Forfait jours et rachat de jours de repos : à quel taux majorer les jours supplémentaires si aucun avenant n'a été signé ? .....	6
Le salarié en forfait jours ne dispose pas d'une liberté totale....	6
Dépassement de la durée hebdomadaire maximale : le salarié n'a pas à prouver son préjudice pour être indemnisé.....	6
Quels risques à licencier un salarié qui a signalé un manquement au Code de déontologie ? .....	6
Un salarié qui refuse sa mutation pour convictions religieuses peut être sanctionné.....	7
Un accident en état d'ivresse avec un véhicule de fonction peut constituer une faute grave .....	7
Attention à la prescription quand l'employeur consent à reporter l'entretien .....	7
A défaut d'abus dans la liberté d'expression, le licenciement est nul .....	7
Rupture conventionnelle : jusqu'à quand renoncer à la clause de non-concurrence ? .....	8
Indemnités de rupture : le salaire de référence se calcule avant déduction des sommes prélevées au titre de l'IR .....	8
Minima conventionnels : le 13 <sup>ème</sup> mois n'est pris en compte que le mois de son versement .....	8
<b>3-CONVENTIONS COLLECTIVES.....</b>	<b>9</b>
<b>CHIFFRES CLÉS 2022 .....</b>	<b>10</b>



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

### ❖ Réduction des cotisations salariales sur heures supplémentaires : les précisions du BOSS (Actualité BOSS du 24 décembre 2021)

Sous certaines conditions, la rémunération des heures supplémentaires, des heures complémentaires et des jours travaillés au-delà de 218 jours par an donne droit à une réduction de cotisations salariales.

La réduction de cotisations est égale à la rémunération ouvrant droit à la réduction, multipliée par un taux fixé par décret, dans la limite des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des heures concernées. Elle ne couvre pas la CSG/CRDS.

Le taux de la réduction est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la limite de 11,31 %. La notion de « cotisations vieillesse d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi » vise, en particulier, le régime AGIRC-ARRCO.

En 2019, l'administration avait pris en compte la cotisation APEC pour déterminer le taux de la réduction. Et ce, quand bien même celle-ci n'est pas à proprement parler une cotisation retraite.

Le 24 décembre 2021, l'administration a diffusé une nouvelle fiche dédiée aux exonérations attachées heures supplémentaires et complémentaires.

**Cette fiche ne sera opposable qu'à partir du 1<sup>er</sup> février.**

La DSS retient cette fois **un taux hors APEC**, en précisant que la contribution APEC « *n'est pas prise en compte ici car elle n'est pas considérée comme une cotisation d'assurance vieillesse* ».

Reste à attendre la fiche du BOSS dans sa version effectivement opposable.

### ❖ CSG/CRDS sur indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : la position plus favorable du BOSS (Actualité BOSS du 24 décembre 2021)

La Direction de la sécurité sociale a assoupli sa doctrine sur les conditions d'assujettissement à CSG/CRDS des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse à l'occasion de la mise à jour du BOSS du 24 décembre 2021. **Cette évolution est opposable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

Jusqu'au 31 décembre 2021, l'administration considérait que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse octroyée en justice à un salarié était exonérée de CSG et de CRDS à hauteur des montants minimaux fixés par le Code du travail, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

De fait, l'exonération de CSG/CRDS était restreinte aux montants minimaux du barème.

En miroir, cela pouvait conduire à assujettir à CSG/CRDS assez rapidement l'indemnité pour licenciement sans cause réelle, dans la mesure où les montants minimaux prévus par le Code du travail depuis l'entrée en vigueur du barème « Macron » sont faibles.

Pour apprécier si la limite d'exonération était dépassée, **il fallait cumuler l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse octroyée par le juge et l'indemnité de licenciement.**

La Direction de la sécurité sociale a modifié sa doctrine à l'occasion de la mise à jour de la fiche « Indemnités de rupture » du Bulletin officiel de la sécurité sociale.

**Dans sa version opposable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le BOSS simplifie la règle et indique que l'indemnité octroyée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite de 2 PASS.**

Il n'est plus fait référence aux montants plancher du barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Ce changement est plus favorable puisqu'il n'y a plus d'autre limite d'exonération que celle de 2 PASS.

Aucune modification n'est apportée aux conditions d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale.

### ❖ Les allocations journalières du proche aidant et de présence parentale se calculent en fonction du SMIC net (Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022, JO du 30)

Un salarié peut prendre un congé de proche aidant lorsqu'un de ses proches (*conjoint, enfant à charge, frère, sœur, ascendant, descendant, etc.*) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. L'employeur n'a aucune obligation légale de rémunérer le congé. Néanmoins, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la CAF.

Par ailleurs, un congé de présence parentale est ouvert à tout salarié dont un enfant à charge est atteint d'une maladie ou d'un handicap ou est victime d'un accident d'une « particulière gravité » rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Comme le congé de proche aidant, le congé de présence parentale n'est pas rémunéré. Le salarié perçoit pendant son absence l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

**L'AJPP et l'AJPA ne se cumulent pas, le cumul des congés est de fait impossible. Le salarié doit choisir l'un ou l'autre, ou l'un puis l'autre, compte tenu des règles qui les gouvernent.**

La LFSS pour 2022 avait posé les bases d'une revalorisation de l'AJPA et de l'AJPP, en prévoyant, à l'avenir, une fixation de leur montant en référence au SMIC, rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires. Elle prévoyait également qu'il n'y aurait plus de distinction entre les personnes isolées et celles vivant en couple. La loi précisait que ces mesures devaient entrer en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les pouvoirs publics ont donc décidé de l'appliquer dès cette année. Un décret du 28 janvier 2022 vient modifier les modalités de calcul de l'AJPA et de l'AJPP pour les versements dus **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**.

Désormais, les montants correspondent à 7 fois la valeur du SMIC horaire net en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due (soit 8,45 € au 1<sup>er</sup> janvier 2022) en tenant compte de la déduction de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et, pour l'AJPA, à la fois de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et de la contribution sociale généralisée (CSG). Leur montant est arrondi au centième d'euro.

Concernant l'AJPA, le montant de CRDS déduit, est tronqué au centième d'euro et le montant de CSG déduit, est arrondi au centième d'euro.

A l'exception des personnes en recherche d'emploi, le décret précise que ces deux allocations peuvent être versées par demi-journée. Dans ce cas, leur montant correspondant à une demi-journée est égal à la moitié du montant journalier.

**Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le montant journalier de l'AJPA et de l'AJPP est de 58.59 € et de 29.30 € pour une demi-journée. Les montants journaliers pour un couple ou une personne isolée sont identiques.**

Pour bénéficier de l'AJPA, des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France doivent être respectées.

Le décret précise que la résidence et la régularité de séjour en France d'une personne qui demande à bénéficier de l'AJPA sont appréciées dans les conditions fixées au Code de la sécurité sociale. Ainsi, la personne est considérée comme résidant en France de manière stable si elle a son foyer ou son lieu de séjour principal sur le territoire métropolitain, en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy ou à Saint Martin. Le foyer s'entend du lieu où la personne habite normalement, c'est-à-dire du lieu de sa résidence habituelle, à condition que cette résidence sur le territoire métropolitain ou dans un département d'outre-mer ait un caractère permanent.

La condition de séjour principal est satisfaite lorsque le bénéficiaire est personnellement et effectivement présent à titre principal sur le territoire métropolitain, en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy ou à Saint Martin.

Par ailleurs, l'étranger qui demande à bénéficier de prestations familiales doit justifier la régularité de son séjour par la production d'un titre de séjour ou document en cours de validité.

❖ **Index de l'égalité : date limite de calcul et de publication au 1<sup>er</sup> mars 2022 (*Communiqué de presse du ministère du Travail du 3 février 2022 ; Q/R « Index de l'égalité professionnelle »*)**

Dans un communiqué de presse, le ministère du Travail rappelle que d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2022, les entreprises et les unités économique et sociale d'au moins 50 salariés devront avoir calculé et publié sur leur site leur Index de l'égalité professionnelle.

• **Calcul de l'index de l'égalité**

D'ici le 1<sup>er</sup> mars 2022, toutes les entreprises et les UES d'au moins 50 salariés doivent avoir calculé leur Index de l'égalité professionnelle.

Ces entreprises doivent mesurer chaque année l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes sur une période de 12 mois à partir d'une série d'indicateurs. Cet écart prend la forme d'un « Index » (une note sur 100) calculé à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise.

• **Publication de la note globale et des résultats de chaque indicateur pour le 1<sup>er</sup> mars 2022**

**Une fois l'Index calculé, les entreprises doivent ensuite le publier sur leur site, toujours d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2022.**

Non seulement l'entreprise doit publier la note globale de l'Index, mais également le résultat de chaque indicateur.

Les textes exigent que la publication des notes et des résultats soit affichée de manière visible et lisible sur le site Internet, lorsqu'il en existe un.

Dans son document questions/réponses, le ministère du Travail suggère aux entreprises, pour satisfaire à cette exigence, de publier ses résultats **sur la page d'accueil ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics.**

Ces informations doivent être consultables sur le site de l'entreprise au moins jusqu'à la publication du nouvel Index l'année suivante.

S'il n'y a aucun site Internet (au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'UES), les résultats seront portés à la connaissance des salariés **par tout moyen.**

- **Transmission des résultats au ministère du Travail et au CSE**

Les entreprises doivent transmettre leurs résultats aux services du ministère du Travail selon une procédure de télédéclaration sur Internet (<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>).

Pour rappel, l'ensemble de ces indicateurs sera rendu public sur le site du ministère du Travail, sachant qu'un décret est attendu pour déterminer les conditions de cette publication.

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE la note globale de l'Index et les indicateurs via la base de données économiques, sociales et environnementales. Le Q/R sur l'Index égalité indique que l'employeur doit transmettre les résultats à son CSE en amont de la première réunion qui suit la publication de l'Index.

- **Adoption et publication d'éventuelles mesures de correction et d'objectifs de professions**

Lorsque la note de l'Index est inférieure à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, afin de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans.

La loi Rixain a prévu que les entreprises doivent publier ces mesures de correction tant en interne qu'en externe. Cependant, le décret de cette nouvelle obligation n'étant pas encore paru, juridiquement, on ne sait pas à quelle date il faudra publier les mesures de correction.

La loi impose également aux entreprises dont les résultats se situent en deçà d'un niveau défini par décret de fixer et de publier des objectifs de progression pour chacun de ces indicateurs.

Là encore, on attend un décret à paraître pour définir les modalités de mise en œuvre de cette mesure et, notamment, la date limite de publication des objectifs.

- **Risque de pénalités financières**

Si une entreprise ne publie pas ses résultats de manière visible et lisible, si elle ne met pas en œuvre des mesures correctives ou si ces mesures sont inefficaces, elle s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale due au titre des périodes durant lesquelles elle méconnaît ses obligations. Schématiquement, tant qu'elle n'a pas publié son Index et ses résultats, l'entreprise verse chaque mois une pénalité correspondant, au plus, à 1 % de sa masse salariale mensuelle.

Cette pénalité ne doit pas être confondue avec celle due par l'entreprise qui, au terme des 3 ans, n'est pas parvenue à atteindre les 75 points. La sanction est alors autrement plus lourde, car si son taux demeure limité à 1 %, l'assiette correspond en revanche à la masse salariale annuelle.

## ❖ Nouveaux barèmes kilométriques 2022 (Arrêté du 1<sup>er</sup> février 2022, JO du 13)

Un arrêté, publié au Journal officiel du 13 février 2022, diffuse les valeurs revalorisées des barèmes kilométriques autos, motos et cyclomoteurs. Comme annoncé par le gouvernement, les barèmes sont augmentés de 10 % par rapport à l'année dernière.

Lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique est réputée utilisée conformément à son objet – et donc exonérée de cotisations sociales au titre des frais professionnels – dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

En paye, au titre du régime social, ces barèmes concernent les remboursements de frais professionnels effectués par l'employeur en 2022.

Afin de favoriser l'utilisation de véhicules électriques, rappelons que la réglementation prévoit que le montant des frais de déplacement calculés en application de ces barèmes est majoré de 20 %.

Cette majoration concerne les véhicules disposant exclusivement d'une motorisation électrique (et pas ceux combinant électrique et autre mode de carburation).

Barème kilométrique autos 2021			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,502$	$(d \times 0,3) + 1 007$	$d \times 0,35$
4 CV	$d \times 0,575$	$(d \times 0,323) + 1 262$	$d \times 0,387$
5 CV	$d \times 0,603$	$(d \times 0,339) + 1 320$	$d \times 0,405$
6 CV	$d \times 0,631$	$(d \times 0,355) + 1 382$	$d \times 0,425$
7 CV et plus	$d \times 0,661$	$(d \times 0,374) + 1 435$	$d \times 0,446$

*d représente la distance parcourue en kilomètres*

## 2- JURISPRUDENCE

### ❖ **Reprocher aux élus la concomitance de leurs congés payés avec une grève est une pression illicite (Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 19-26107)**

L'employeur qui reproche, dans une lettre ouverte, aux élus du personnel à l'origine d'un mouvement de grève la concomitance de leurs congés payés avec celle-ci, et donc leur volonté de préserver leurs intérêts (maintien de leur salaire) au détriment de leurs collègues grévistes, **exerce un moyen de pression illicite.**

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. Toute mesure contraire à cette interdiction, qui est d'ordre public, prise par l'employeur est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Dans le cadre d'un mouvement social l'opposant aux élus d'un syndicat, un employeur avait diffusé une lettre ouverte aux salariés. Il soutenait que « *3 des instigateurs de ce mouvement social, dont les congés arrivaient, de façon tout à fait opportune, au moment de la grève leur permettait ainsi de préserver leurs intérêts en maintenant leur niveau de salaire habituel pendant le mois à venir alors que leurs collègues verront les leurs réduits de plusieurs journées* ».

Reprochant à l'employeur d'avoir ainsi exercé des pressions à l'encontre de l'organisation syndicale, en jetant le discrédit sur les instigateurs de la grève, un salarié délégué du personnel avait donc saisi le CPH pour obtenir réparation du préjudice subi.

### ❖ **Le responsable de la sécurité de l'entreprise sans délégation de pouvoirs est éligible au CSE (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 19-25982)**

Des responsables internes du service de sécurité et des conditions de travail qui n'ont pas de délégation de pouvoirs ne sont pas assimilés à l'employeur.

**Ils peuvent donc être électeurs et éligibles au CSE.**

La Cour de cassation confirme la position des juges du fond et considère que sans délégation de pouvoirs, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail (tout comme l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) est éligible au CSE.

Elle précise que le responsable sécurité n'intervient au CSE que de façon ponctuelle (au cours des seules réunions du CSE portant sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité ou des conditions de travail) et qu'il n'a dans ce cadre qu'une voix consultative. Il ne représente donc pas l'employeur vis-à-vis des salariés dans ces situations.

### ❖ **Le CSE peut afficher un document relevant de la vie privée d'un salarié (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-14416)**

Le CSE peut diffuser des communications et documents sur son panneau d'affichage, y compris s'il s'agit d'éléments relevant de la vie privée des salariés. Cet affichage doit toutefois être **indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs** et l'atteinte portée à la vie personnelle du salarié doit être **proportionnée au but poursuivi.**

Telles sont les conditions posées par la Cour.

Dans cette affaire, le secrétaire du CSE a procédé à l'affichage d'un extrait des conclusions déposées par le comité dans le cadre d'une action en justice intentée contre la société. Cet extrait reproduisait le contenu d'un courriel adressé 3 ans auparavant à un responsable sécurité par la direction. Dans ce message, le directeur d'établissement reprochait au responsable sécurité d'avoir communiqué avec le secrétaire du CHSCT sur le sujet de l'amiante, et lui interdisait désormais d'aborder le sujet sans l'aval de sa hiérarchie, laquelle se réservait donc le droit de transmettre aux salariés des informations.

La Cour subordonne le droit d'affichage au respect de deux conditions : cette diffusion doit être indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs + l'atteinte portée à la vie du salarié doit être proportionnée au but poursuivi.

Or, le courriel affiché par le CSE, qui relevait de la vie privée d'un salarié, ne remplissait pas ces conditions.

### ❖ **Pas besoin d'autorisation de licenciement quand la faute du protégé se poursuit après la période de protection (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-16171)**

Pour la première fois, la Cour de cassation admet que **la persistance du comportement fautif** du salarié protégé **après l'expiration de la période de protection** permet à l'employeur de licencier le salarié sans autorisation de l'Inspecteur du travail.

Elle censure ainsi la décision de la cour d'appel, qui aurait dû rechercher **si ce n'était pas postérieurement à l'expiration de la période de protection que l'employeur avait eu une exacte connaissance des faits reprochés au salarié** commis durant cette période, **et si le comportement fautif reproché au salarié n'avait pas persisté après l'expiration de la période de protection.**

❖ **Forfait jours et rachat de jours de repos : à quel taux majorer les jours supplémentaires si aucun avenant n'a été signé ? (Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-13266)**

A la demande de l'employeur, un salarié en forfait jours peut travailler au-delà du forfait convenu **en renonçant à des jours de repos**, moyennant une rémunération supplémentaire assortie d'une **majoration d'au moins 10 %**. Si aucun accord n'a été formalisé, **il revient au juge de fixer le taux de majoration à appliquer** à la rémunération des jours ainsi travaillés en plus. Et il peut aller au-delà des 10 %.

Selon la chambre sociale, à défaut de conclusion d'un accord de renonciation à des jours de repos moyennant majoration de salaire entre l'employeur et le salarié, le juge fixe, **dans le respect du minimum de 10 %**, le montant de la majoration applicable à la rémunération due en contrepartie du temps de travail excédant le forfait convenu.

Les juges du fond peuvent aller au-delà dans le cadre de leur appréciation des sommes restant dues au salarié en contrepartie des jours travaillés en dépassement du volume convenu dans la convention.

❖ **Le salarié en forfait jours ne dispose pas d'une liberté totale (Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-15744)**

**Une convention de forfait jours ne donne pas au salarié le droit de fixer librement ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail décidée par l'employeur.**

En l'espèce, la société pouvait imposer à la salariée les demi-journées ou les journées de présence en fonction des contraintes liées à l'activité de la clinique vétérinaire pour les rendez-vous donnés aux propriétaires des animaux soignés. Dans ce cadre, la salariée pouvait organiser sa journée de travail comme bon lui semblait. Elle était libre de ses horaires et pouvait déterminer ses interventions à sa guise.

Son employeur pouvait donc lui reprocher ses absences.

La cour d'appel ayant constaté que la salariée ne respectait pas les jours de présence fixés dans son emploi du temps, se présentait à son poste de travail selon ses envies et le quittait sans prévenir ses collaborateurs, en a déduit que compte tenu de la spécificité de son activité au sein d'une clinique recevant des clients sur rendez-vous, ces faits rendaient impossible son maintien dans l'entreprise.

La faute grave était caractérisée.

❖ **Dépassement de la durée hebdomadaire maximale : le salarié n'a pas à prouver son préjudice pour être indemnisé (Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21636)**

**Le salarié qui dépasse sur une semaine la durée maximale de travail doit voir son préjudice indemnisé, sans avoir à le prouver.**

S'inspirant de la jurisprudence européenne, la Cour de cassation crée une nouvelle exception au principe général selon lequel le salarié doit prouver le préjudice né d'un manquement de l'employeur s'il veut recevoir une réparation. La Cour rappelle que, pour la CJUE, le dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire **entraîne « en tant que tel » un préjudice**. Ce dépassement prive en effet le salarié de son droit à un repos suffisant et porte ainsi atteinte à sa sécurité et à sa santé. Il subit « de ce seul fait » un préjudice. La Cour fait sienne cette position en décidant que **« le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation »**.

❖ **Quels risques à licencier un salarié qui a signalé un manquement au Code de déontologie ? (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-10057)**

L'employeur qui licencie un salarié en lui reprochant d'avoir signalé des faits dont il a eu connaissance à son travail et qui, s'ils étaient établis, pourraient caractériser un manquement à des obligations déontologiques, **risque de voir ce licenciement annulé.**

Seule l'éventuelle mauvaise foi du salarié, lorsqu'elle est soutenue et établie par l'employeur, pourrait remettre en cause la nullité du licenciement.

Depuis une loi du 6 décembre 2013 (*loi 2013-1117 du 6 décembre 2013*), le Code du travail prévoit qu'un salarié **ne peut pas être licencié** au motif qu'il a « relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » (*c. trav. art. L. 1132-3-3*). La loi Sapin 2 a complété ces dispositions pour renforcer la protection contre le licenciement des **lanceurs d'alerte** (*loi 2016-1691 du 9 décembre 2016*).

A plusieurs reprises, la Cour s'est fondée sur l'atteinte portée à la liberté d'expression du salarié, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, **pour déclarer nul le licenciement.**

Dans son arrêt du 19 janvier 2022, la Cour de cassation réitère sa position.

❖ **Un salarié qui refuse sa mutation pour convictions religieuses peut être sanctionné (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-14014)**

La mutation disciplinaire d'un salarié, qui a refusé sa mutation initiale eu égard à ses convictions religieuses, **n'est pas discriminatoire lorsqu'elle est justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.**

L'employeur conserve donc une certaine marge de manœuvre face aux convictions religieuses d'un salarié, dès l'instant où sa décision est dénuée de toute considération subjective.

Ici, un salarié engagé comme agent de nettoyage, puis devenu chef d'équipe, avait refusé une mutation dans un cimetière, en invoquant ses convictions religieuses hindouistes lui interdisant de travailler dans un tel lieu.

Après convocation à un entretien préalable, le salarié s'est vu notifier une mutation disciplinaire sur un autre site. Le salarié a, là encore, refusé cette mutation. Après avoir été, à deux reprises, mis en demeure de rejoindre son poste, le salarié a été licencié.

Contestant son licenciement, le salarié a sollicité auprès des juges **l'annulation de sa mutation disciplinaire et de son licenciement**, considérant que la sanction était discriminatoire car prise en raison de son refus fondé sur ses convictions religieuses.

La Cour de cassation ne lui a pas donné gain de cause.

❖ **Un accident en état d'ivresse avec un véhicule de fonction peut constituer une faute grave (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-19742)**

**Un employeur peut licencier un salarié pour des faits tirés de sa vie personnelle lorsqu'ils sont indissociables de son activité professionnelle.** L'affaire avait pour cadre un salarié rentrant chez lui sous l'empire d'un état alcoolique, au volant de son véhicule de fonction, après un salon professionnel.

Reprenant les constats opérés par la cour d'appel, la Cour de cassation confirme que les faits reprochés au salarié se rattachent à la vie professionnelle.

Contrairement à ce que soutenait le salarié, ce n'était pas son défaut de permis de conduire et le trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise qui en aurait découlé qui avaient motivé son licenciement.

Le salarié conduisait son véhicule de fonction sous l'empire d'un état alcoolique au retour d'un salon professionnel visité sur instruction de son employeur.

Les faits reprochés se rattachaient donc à sa vie professionnelle, ce qui autorisait l'employeur à se placer sur le terrain du licenciement disciplinaire.

❖ **Attention à la prescription quand l'employeur consent à reporter l'entretien (Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-19014)**

La maladie ne suspend pas le délai de 2 mois relatif à la prescription des faits fautifs. C'est ainsi que, croyant bien faire, un employeur a reporté l'entretien préalable à un licenciement pour faute du fait de l'hospitalisation du salarié, jusqu'à se faire rattraper par la prescription.

La solution est classique, mais mérite d'être rappelée : **le délai de prescription de 2 mois continue à courir en cas de suspension du contrat de travail.**

Par conséquent, l'employeur doit toujours garder un œil sur le calendrier et fixer pour la tenue de l'entretien une date qui lui permettra de notifier la sanction dans le respect du délai de 2 mois.

S'il apparaît que le salarié ne sera pas rétabli à temps, l'employeur n'a pas d'autre choix que de rejeter la demande de report et de maintenir l'entretien à la date prévue, pour ensuite poursuivre la procédure. Sauf disposition conventionnelle contraire, l'employeur n'a aucune obligation d'accéder à la demande de report formulée par le salarié malade. Le fait que celui-ci ne se présente pas à l'entretien n'a pas de conséquences sur la procédure.

❖ **A défaut d'abus dans la liberté d'expression, le licenciement est nul (Cass. soc., 16 février 2022, n° 19-17871)**

**Le licenciement d'un salarié pour un motif lié à l'exercice non abusif de sa liberté d'expression est nul.** C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation dans un arrêt de principe.

L'abus de la liberté d'expression, par l'usage de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, peut être sanctionné et entraîner, selon les circonstances, un licenciement pour faute grave, voire pour faute lourde quand l'intention de nuire est caractérisée.

En cas de contentieux relatif à un licenciement pour exercice abusif de la liberté d'expression, cet abus doit être caractérisé.

Estimant que son licenciement était la conséquence d'une alerte qu'il avait lancée, un salarié a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir, à titre principal, la nullité de son licenciement. A l'occasion du rachat de la société, il avait en effet exprimé son désaccord sur les modalités d'intégration de la société au sein de la société absorbante envisagées, dans le cadre des discussions entreprises pour préparer l'absorption. Il considérait notamment que le transfert de certains comptes de compensation pouvait constituer une fraude fiscale et avait alerté son employeur sur les conséquences fiscales et pénales qu'il estimait être encourues. Il avait également indiqué qu'il ne procéderait pas à la mise en œuvre effective de cette solution et qu'il faudrait « *le démettre de ses*

*fonctions et le sortir de la ligne [de] commandement pénalement responsable avant sa mise en œuvre ».*

La Cour de cassation rappelle que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. Elle juge alors que le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est **nul**.

C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur ce point dans un attendu de principe.

**Ce faisant, elle considère que la liberté d'expression du salarié constitue une liberté fondamentale, dont la violation entraîne la nullité du licenciement prononcé.**

❖ **Rupture conventionnelle : jusqu'à quand renoncer à la clause de non-concurrence ? (Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-15755)**

Lorsque l'employeur et le salarié concluent une rupture conventionnelle, l'employeur qui veut renoncer à la clause de non-concurrence doit le faire au plus tard **à la date de rupture fixée par la convention de rupture**, quelles que soient les stipulations ou dispositions contraires.

Dans une affaire où la clause de non-concurrence prévoyait que l'employeur pouvait renoncer à son application « *au plus tard dans les 15 jours qui suivent la première présentation de la notification de la rupture du contrat de travail* », la Cour de cassation avait considéré que ce délai avait pour point de départ la date de la rupture fixée par la convention. En d'autres termes, en matière de renonciation à une clause de non-concurrence, la date de référence est **celle de la rupture fixée par la convention de rupture**.

Pour trancher la nouvelle affaire qui lui était soumise, la Cour de cassation rappelle cette jurisprudence.

❖ **Indemnités de rupture : le salaire de référence se calcule avant déduction des sommes prélevées au titre de l'IR (Cass. soc., 8 décembre 2021, n° 20-11738)**

Le montant des indemnités de rupture doit être déterminé sur la base de la rémunération perçue par le salarié dont peuvent seulement être déduites les sommes représentant le remboursement de frais exposés pour l'exécution du travail.

Dès lors, les sommes prélevées par l'employeur au titre de l'impôt sur le revenu marocain dû par le salarié ne pouvaient être exclues de la rémunération pour le calcul des indemnités de rupture et doivent donc être intégrées dans l'assiette de calcul.

❖ **Minima conventionnels : le 13<sup>ème</sup> mois n'est pris en compte que le mois de son versement (Cass. soc., 12 janvier 2022, n° 20-12542)**

**Pour vérifier le minimum conventionnel, le 13<sup>ème</sup> mois est pris en compte uniquement le mois de son versement, sauf si la convention collective en dispose autrement.**

Les éléments à prendre en compte pour vérifier que le salaire minimum conventionnel est respecté sont en général définis par la convention collective. Ce sont à ses dispositions qu'il faut donc se référer.

La convention collective peut expressément exclure certaines primes du calcul du minimum conventionnel ou, au contraire, prévoir qu'elles doivent être prises en compte. Sauf si la convention prévoit que la vérification de la rémunération minimale s'effectue dans un autre cadre, la comparaison entre la rémunération du salarié et le minimum conventionnel s'effectue **mois par mois**. **Dès lors, sauf dispositions contraires, toute prime qui entre dans le calcul du minimum conventionnel n'est à inclure dans la rémunération à comparer à ce minimum que pour le mois où elle a été versée.**

Il est alors impossible de compenser d'éventuels excédents mensuels avec les insuffisances constatées pour d'autres mois.



### 3- CONVENTIONS COLLECTIVES

#### ❖ BATIMENT : OUVRIERS

Régime de prévoyance : salaire de référence pour le calcul des prestations	Avenant n° 63 du 9 juin 2021	Arrêté du 26 novembre 2021, JO du 4 janvier 2022
--	------------------------------	--

#### ❖ BOULANGERIE-PATISSERIE : ENTREPRISES ARTISANALES

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> novembre 2021	Avenant n° 125 du 15 octobre 2021	Arrêté du 18 janvier 2022, JO du 27
--	-----------------------------------	-------------------------------------

#### ❖ CARTONNAGE : INDUSTRIES

Révision de la CCN	Accord du 17 avril 2019	Arrêté du 17 décembre 2021, JO du 1 <sup>er</sup> janvier 2022
--------------------	-------------------------	--

#### ❖ ENSEIGNEMENT PRIVE NON LUCRATIF

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021	Accord n°2021-2 du 3 septembre 2021	
--	-------------------------------------	--

#### ❖ COMMERCE DE GROS

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Accord du 12 janvier 2022	
---	---------------------------	--

#### ❖ ESTHETIQUE-COSMETIQUE ET ENSEIGNEMENT ASSOCIE

Salaires minima et prime d'ancienneté	Avenant n° 30 du 7 décembre 2021	Déposé le 3 janvier 2022
---------------------------------------	----------------------------------	--------------------------

#### ❖ EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2022	Accord n° 45 du 3 décembre 2021	Déposé le 31 décembre 2021
---	---------------------------------	----------------------------

#### ❖ GRAINS : TRANSFORMATION

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> novembre 2021	Avenant n° 17 du 10 novembre 2021	Déposé le 17 décembre 2021
--	-----------------------------------	----------------------------

#### ❖ 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
--	----------------------------------	--

#### ❖ HOTELS – CAFES – RESTAURANTS

Salaires minima	Avenant n° 29 du 16 décembre 2021	
-----------------	-----------------------------------	--

#### ❖ IMPORT-EXPORT

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2021	Accord du 15 novembre 2021	Arrêté du 12 janvier 2022, JO du 22
--	----------------------------	-------------------------------------

#### ❖ NOTARIAT

Rémunération des apprentis	Accord du 21 octobre 2021	Arrêté du 13 janvier 2022, JO du 27
----------------------------	---------------------------	-------------------------------------

#### ❖ PARTICULIER EMPLOYEUR : SALARIES

Salaires minima et avantages en nature	Avenant S 44 du 28 octobre 2021	Arrêté du 24 janvier 2022, JO du 28
--	---------------------------------	-------------------------------------

#### ❖ PUBLICITE

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

#### ❖ RECUPERATION : INDUSTRIES ET COMMERCE

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Accord du 6 octobre 2021	Arrêté du 3 janvier 2022, JO du 8
---	--------------------------	-----------------------------------

#### ❖ SANITAIRE – SOCIAL – MEDICO-SOCIAL A BUT NON LUCRATIF : ACCORDS DE BRANCHE DU SECTEUR

Versement d'une indemnité mensuelle « Laforcade »	Recommandation patronale du 21 décembre 2021	Arrêté d'agrément du 6 janvier 2022, JO du 18
---	--	---

#### ❖ SPORT

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenant n° 155 du 15 décembre 2021	
---	------------------------------------	--

#### ❖ TOURISME : AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

Salaires minima et indemnité de repas	Accord du 6 janvier 2022	
---------------------------------------	--------------------------	--

#### ❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORTINTERURBAIN DE VOYAGEURS

Conditions de recours au travail à temps partiel	Accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2020	Arrêté du 21 décembre 2021, JO du 19 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)