



NEWSLETTER N°7 DECEMBRE 2021

JURISPRUDENCE

Licenciement d'un membre du CSE. Avis CE n°453069 du 29 décembre 2021 : Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur a l'obligation de consulter le CSE sur tout projet de licenciement d'un salarié disposant d'un mandat :

- De membre élu à la délégation du personnel au CSE titulaire ou suppléant ;
- De représentant syndical au CSE ;
- De représentant de proximité au CSE.

Cette obligation ne s'applique pas dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et quarante-neuf salariés, sauf si un accord collectif prévoit une telle consultation.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cass. Soc., 15 déc. 2021, 20-18.782 : Les montants du barème à appliquer pour l'indemnisation du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse sont exprimés en brut. A travers cet arrêt, la Cour de cassation reconnaît l'applicabilité du barème dit « *Macron* », sans pour autant trancher la question de sa conformité à la convention n°158 de l'Organisation International du Travail, texte international de valeur supérieure.

Licenciement nul. Cass. Soc., 1^{er} déc. 2021, n° 19-25.715 : Le salarié dont le licenciement est nul doit, s'il en fait la demande, être réintégré à son poste ou à un poste équivalent, sauf si celle-ci est impossible. Ainsi, l'employeur peut refuser la réintégration de la salariée protégée accusée de harcèlement moral par ses subordonnés qui ont à ce titre exercé leur droit de retrait. En effet, au regard de l'obligation de santé et de sécurité incombant à l'employeur, qui lui impose notamment d'assurer la prévention de tout harcèlement moral au sein de l'entreprise, cette réintégration est impossible.

Prise d'acte. Cass. Soc., 1^{er} déc. 2021, n°20-16.851 : Lorsque l'employeur s'immisce dans l'exécution de missions ayant fait l'objet d'une délégation de pouvoirs à un salarié, privant ainsi ce dernier de certaines prérogatives et l'empêchant de mener à bien ses missions, il se rend responsable d'un manquement suffisamment grave pour que la prise d'acte du salarié ait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Liberté d'expression. Cass. Soc., 8 déc. 2021, n° 20-15.798 : Le fait, pour un salarié, de tenir des propos injurieux et offensant à l'égard d'une autre salariée, est constitutif d'un abus de sa liberté d'expression rendant impossible son maintien dans l'entreprise et justifiant ainsi son licenciement pour faute grave.

Désignation d'un délégué syndical supplémentaire. Cass. Soc., 8 déc. 2021, n°20-17.688 : La faculté, pour un syndicat, de désigner un délégué syndical supplémentaire, n'est ouverte qu'au sein des entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinq cent salariés. Cet effectif doit être atteint à la date des dernières élections au CSE et non pendant douze mois consécutifs. En outre, le syndicat doit être représentatif au sein de l'entreprise et disposer d'un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et d'au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Abus de mandat. Cass. Soc., 24 novembre 2021, n°19-25.145 : L'intimidation et la violence exercées par un délégué syndical sur un autre salarié protégé constituent à la fois un abus dans l'exercice du mandat ainsi qu'un manquement aux obligations contractuelles justifiant le prononcé d'une sanction disciplinaire. Ainsi, lorsque l'employeur ne prend pas de mesures de sanction à l'égard du salarié auteur de tels manquements, le délégué syndical victime peut solliciter des dommages-intérêts pour discrimination syndicale, peu important que les violences aient eu lieu dans le cadre de l'exercice de leurs mandats de délégués syndicaux.

Congé de maternité. Cass. Soc., 1^{er} déc. 2021, n°20-13.339 : Contrairement aux congés payés, l'arrêt maladie pris immédiatement après le congé de maternité ne prolonge pas la période de protection absolue contre le licenciement dont bénéficie la salariée lors de son congé de maternité. Ainsi, l'employeur peut licencier la salariée à l'issue de ce congé, pour des motifs non liés à son état de grossesse, résultant soit d'une faute grave, soit de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, même si cette dernière est en arrêt maladie. L'arrêt de travail ne doit cependant pas résulter d'une pathologie provoquée par la grossesse ou l'accouchement qui permet d'étendre la période de protection absolue de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Autorisation de licenciement d'un salarié protégé. CE, 8 déc. 2021, n°428118 : Lorsque le Ministre du travail est saisi, dans le cadre d'un recours hiérarchique, d'une demande d'annulation du refus d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, il doit motiver sa décision. En particulier, lorsqu'il considère que les motifs fondant le refus d'autorisation de licenciement sont illégaux, il doit indiquer dans sa décision d'annulation les raisons l'amenant à considérer que ces motifs sont illégaux.

REGLEMENTATION

Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 a été publiée le 24 décembre 2021. Plusieurs mesures intéressent tout particulièrement les entreprises :

- **Régime social de faveur des indemnités complémentaires d'activité partielle** : lorsque l'employeur place ses salariés en activité partielle, il peut, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, leur verser une **indemnité complémentaire** en sus de l'indemnité légale d'activité partielle. Cette indemnité bénéficie d'un **régime social favorable** depuis le 1^{er} mai 2020. En effet, si le montant global des deux indemnités reste inférieur ou égal à 3,15 fois le SMIC, le régime social des indemnités complémentaires est analogue à celui des indemnités légales. S'il est supérieur, l'indemnité complémentaire est assujettie aux cotisations et contributions sociales applicables aux salaires, pour la part dépassant le plafond de 3,15 SMIC. Ce régime est prorogé jusqu'au 31 décembre 2022.
- **Prolongation des mesures dérogatoires en matière d'arrêts de travail** : La LFSS pour 2022 prolonge ce dispositif jusqu'à une date qui sera ultérieurement déterminée par décret et ne pourra pas être postérieure au **31 décembre 2022**. Le dispositif permet le versement des indemnités journalières et du complément légal employeur sans délai de carence et sans vérification des conditions d'ouverture de droits pour les salariés qui doivent s'isoler en raison de l'épidémie de Covid-19 et sont dans l'impossibilité de télétravailler. Toutefois, les dispositions concernant spécifiquement l'indemnité complémentaire versée par l'employeur (L. 1226-1-1 C. trav.), ne pourront être prorogées au-delà **31 juillet 2022**.
- **Renforcement de l'indemnisation du congé de proche aidant** : La LFSS pour 2022 prévoit, d'ici le 1^{er} janvier 2023 au plus tard, l'élargissement des bénéficiaires de l'allocation journalière du proche aidant ainsi que la revalorisation de son montant.

- **Elargissement du champ des bénéficiaires de la retraite progressive** : le dispositif de retraite progressive, qui permet de cumuler une fraction de retraite de base et de retraite complémentaire avec une rémunération à temps partiel, est désormais ouvert aux salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours ou en heures, aux travailleurs non-salariés relevant du régime général des salariés et celui des salariés agricoles ainsi qu'aux mandataires sociaux.
- **Les aides au paiement des cotisations et contributions issues des dispositifs de 2021 peuvent être imputées sur 2022** : la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 ainsi que la loi de finances rectificative pour 2021 ont instauré des aides à destination des employeurs pour le paiement des cotisations et contributions à l'URSSAF. Ces aides, dont le montant reste inchangé, peuvent s'imputer sur les sommes dues aux organismes de recouvrement au titre de l'année 2021 et/ou au titre de l'année 2022.

Arrêté du 15 décembre 2021 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2022.

Le plafond de la Sécurité sociale n'a pas été revalorisé pour l'année 2022. En effet, l'arrêté du 15 décembre 2021 l'a fixé à 3 248 euros par mois. Ainsi, pour la troisième année consécutive, le plafond annuel de la Sécurité sociale s'établit à 41 136 euros.

Décret n°2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail.

A compter du 1^{er} avril 2022, l'employeur ne pourra plus demander l'homologation de la rupture conventionnelle individuelle par la remise en main propre ou l'envoi postal du formulaire CERFA au DREETS. En effet, la demande d'homologation devra exclusivement être réalisée par téléservice (www.teleRC.travail.gouv.fr). Toutefois, si l'employeur n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice, il pourra réaliser la demande par dépôt du formulaire CERFA auprès de la DREETS.

Loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 crée un nouveau congé pour événements familiaux.

En cas d'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant, le salarié parent bénéficie d'un congé unique d'une durée de deux jours ouvrables, qui peut être augmentée par accord collectif d'entreprise ou de branche. La liste des pathologies chroniques entrant dans le champ de ce dispositif fera l'objet d'un décret ultérieur. Ce congé, à la charge de l'employeur, ne peut pas entraîner aucune réduction de la rémunération et est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.
