



# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

JANVIER 2022



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## ACTUS LEGISLATIVES

### Indemnité inflation : un décret précise les modalités d'attribution

Le décret précise que cette prime sera versée aux salariés qui ont perçu entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021, une rémunération inférieure à 26 000 € bruts. Pour les salariés qui n'ont pas été employés pendant la totalité de cette période, le montant de la rémunération prise en compte pour apprécier le plafond est réduit à due proportion de la période non travaillée, sans pouvoir être inférieur à 2 600 € bruts. Ce même plafond n'est pas proratisé lorsque le salarié est à temps partiel. Cette prime est versée en une fois dès le mois de décembre et au plus tard le 28 février 2022. Elle n'est pas soumise à cotisation et n'est pas imposable.

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à consulter [la fiche réalisée par le service juridique de la Fédération](#).

[Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 : JO 12]

### Nouveau congé spécifique pour l'annonce d'un cancer ou d'une pathologie chronique chez l'enfant

Le salarié bénéficie de 2 jours de congés en cas d'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. La rémunération de ce congé est prise en charge par l'employeur. La liste des pathologies chroniques ouvrant le droit à ce nouveau congé doit être établie par décret. Il ne sera donc pas possible de bénéficier de ce congé avant la parution de ce décret pour les pathologies chroniques. Néanmoins, en cas d'annonce d'un cancer, le parent peut bénéficier de ce congé depuis le 19 décembre 2021.

[L. n° 2021-1678, 17 déc. 2021 : JO, 18 déc.]

### Rupture conventionnelle : dématérialisation des demandes

À compter du 1er avril 2022, les demandes d'homologation des conventions portant rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail devront obligatoirement être réalisées via le téléservice dédié à ce dispositif : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>

Néanmoins, si l'une des parties indique à l'autorité administrative compétente ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de cette autorité.

[D. n° 2021-1639 du 13 déc. 2021]

### Stagiaires en entreprise : la gratification minimum reste fixée à 3,90€ par heure en 2022

Légalement, tout stagiaire doit bénéficier d'une gratification dès lors qu'il effectue un stage d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au sein d'une même entreprise. Le montant minimum de cette gratification reste fixé à 3,90 € par heure en 2022, hors dispositions conventionnelles plus favorables.

[Arr. 15 déc. 2021 : JO, 18 déc.]

### Plafond de la Sécurité sociale : pas de revalorisation en 2022

Le plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2022 reste identique à celui de 2021, soit 41 136 € (3 428 € mensuels ou 189 € par jour).

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





# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

JANVIER 2022



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## ACTUS BRANCHES

### Formation

Un accord relatif à la formation, à l'alternance et au développement des compétences a été conclu dans les **Entreprises de la filière sports-loisirs** afin de répondre à la transition écologique et sociétale qui s'est accélérée avec la crise de la Covid-19. [Accord du 6 mai 2021]

Dans le **Notariat**, un accord relatif à la rémunération des apprentis et un avenant visant à réactualiser les règles légales relatives à la formation conformément aux lois du 5 mars 2014 et 5 septembre 2018 ont été conclus. [Accord du 21 octobre 2021 / Avenant n°43 du 21 octobre 2021]

Dans le **Travail temporaire**, des accords ont été signés afin de mettre en place une contribution formation conventionnelle obligatoire. [Accords du 19 novembre 2021]

Un avenant relatif à la réforme de la formation professionnelle a été signé au sein de la branche du **Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**. Il constitue le 3<sup>e</sup> et dernier volet permettant de remettre complètement à jour les dispositions de la convention collective sur la formation professionnelle suite à la réforme opérée par la loi du 5 décembre 2018. [Avenant n°81 du 9 juillet 2021]

### Congés familiaux

Un avenant relatif aux congés familiaux a été signé dans la **Boulangerie-pâtisserie artisanale** afin de rendre conformes les dispositions de la convention collective à la loi du 8 juin 2020. [Avenant n°127 du 23 novembre 2021]

### Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- **Import-export et Commerce international** : [Accord du 15 novembre 2021](#)
- **Métiers de la transformation des grains** : [Avenant n°17 du 10 novembre 2021](#)
- **Entreprises de propriété** : [Avenant n°22 du 18 novembre 2021](#)
- **Cabinets d'avocats (personnel)** : [Avenant n°130 du 15 octobre 2021](#)
- **Commerces en gros des viandes** : [Avenant n°92 du 6 décembre 2021](#)
- **Salariés permanents des entreprises de travail temporaire** : [Accord du 19 novembre 2021](#)
- **Horlogerie-bijouterie** : [Avenant n°26 du 19 novembre 2021](#)
- **Industrie des produits alimentaires** : [Accord du 3 décembre 2021](#)
- **Charcuterie de détail** : [Avenant n°43 du 20 octobre 2021](#)
- **Cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes** : [Accord n°45 du 3 décembre 2021](#)

### Egalité professionnelle

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé dans la branche des **Succursalistes de l'habillement**. [Accord du 14 octobre 2021]

Cette newsletter a été réalisée en partenariat avec



AG2R LA MONDIALE





# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

JANVIER 2022



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## JURISPRUDENCE

### **Inaptitude : sanction si l'employeur ne motive pas par écrit l'impossibilité de reclassement**

En cas de reconnaissance d'une inaptitude par le médecin du travail et d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposent au reclassement. A défaut, l'employeur peut être condamné au versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi.

Néanmoins, cette indemnité en réparation du préjudice ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, lorsque le licenciement pour inaptitude non professionnelle est jugé injustifié.

[Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 20-18.782]

### **Temps partiel : le contrat doit préciser la répartition contractuelle du temps de travail**

Un contrat de travail à temps partiel encourt une requalification en temps plein lorsqu'il n'est pas mentionné dans ce dernier la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Il ne peut être dérogé à ce principe même en cas d'horaires variables.

[Cass. soc., 17 nov. 2021, n° 20-10.734]

### **Retour de congé de maternité : la protection ne joue pas en cas de faute grave**

Une salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du moment où elle a médicalement justifié son état de grossesse auprès de son employeur. Cette protection s'applique également durant son congé de maternité ainsi que jusqu'à 10 semaines après son retour de congé.

Cette protection ne joue cependant pas lorsque l'employeur justifie d'une faute grave non liée à son état de grossesse et ce même si la salariée se trouve en arrêt de travail pour maladie.

[Cass. soc., 1er déc. 2021, n° 20-13.339]

### **DS supplémentaire (syndicat ayant des élus dans plusieurs collèges) : appréciation de l'effectif à la date des dernières élections**

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

L'effectif d'au moins 500 salariés nécessaire à la désignation d'un DS supplémentaire doit s'apprécier au moment des élections du CSE et non sur les 12 mois précédant la désignation de ce dernier.

[Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-17.688]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

JANVIER 2022



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## QUESTION/REPONSE

### L'employeur doit-il verser une prime de fin d'année ?

Le Code du travail ne prévoit aucune obligation de la verser. Toutefois, un employeur peut être contraint de verser une telle prime si celle-ci est prévue notamment par le contrat de travail du salarié, par une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement, ou encore par un usage ou un engagement unilatéral.

Dès lors que la prime résulte de l'un de ces supports, l'employeur est tenu de la verser aux bénéficiaires. Il peut également décider de verser une prime de manière volontaire sans qu'elle ne soit prévue par aucun support juridique.

### Lorsqu'elle existe, tous les salariés doivent-ils bénéficier de la prime de fin d'année ?

Une prime de fin d'année ne bénéficie pas nécessairement à tous les salariés de l'entreprise. En effet, son versement peut être soumis notamment à plusieurs conditions définies au préalable, telles qu'une condition d'ancienneté ou une condition de présence effective au travail à la date de versement.

*La convention collective du commerce à prédominance alimentaire précise par exemple que la prime de fin d'année ne bénéficie qu'aux salariés qui, au moment du versement, sont titulaires d'un contrat de travail en cours ou suspendu depuis moins de 1 an.*

A noter : ne sont pas valables des dispositions conventionnelles excluant la prime en cas de faute du salarié ou pour des motifs discriminatoires : par exemple, exclure les salariés grévistes tandis que les autres motifs d'absences ne sont pas pris en compte.

### Les absences du salarié peuvent-elles avoir une incidence sur le versement de cette prime ?

L'absence du salarié peut également, en fonction des critères retenus lors de la mise en place de la prime, avoir pour effet de réduire la prime dont peut bénéficier le salarié. Cela peut être le cas notamment pour une prime versée en fonction du temps de travail effectif. Par conséquent, un salarié absent en raison d'un accident du travail ou congé maternité peut voir sa prime réduite à proportion.

A noter : toutes les absences doivent être prises en compte de la même manière.

### Faut-il verser la prime au prorata en cas de départ en cours d'année ?

Si la prime est conditionnée à la présence du salarié à une certaine date, alors le salarié qui quitte l'entreprise avant cette date ne peut prétendre au paiement de la prime au prorata, sauf disposition contraire. A contrario, si la prime est calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, alors les salariés quittant l'entreprise en cours d'année bénéficieront de la prime calculée selon leur temps de présence.

### L'employeur peut-il décider d'arrêter de verser cette prime ou d'en modifier les conditions ?

Il n'est pas possible pour un employeur de supprimer ou modifier une prime prévue dans le contrat de travail sans l'accord du salarié. De même, si un employeur souhaite ne plus verser la prime résultant d'un accord, il devra impérativement procéder à la révision ou à la dénonciation de l'accord. Concernant les primes prévues par un usage ou un engagement unilatéral, le salarié dispose de moins de garanties : l'employeur peut les dénoncer à tout moment, à condition d'informer individuellement les salariés, de consulter le CSE et de respecter un délai de prévenance.

