

Mercredi 5 janvier 2022



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de
l'offre

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCCIo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES :

- **COVID 19 : LES MESURES SOCIALES DEROGATOIRES PROLONGEES EN 2022** Page 2
- **REMUNERATION : INDEMNITE INFLATION DE 100 €** Page 4
- **SOCIAL : NOUVEAU CONGE POUR L'ACCOMPAGNEMENT D'ENFANT MALADE** Page 7

JURISPRUDENCE :

- **LICENCIEMENT NUL : DES JOURS DE CONGES PEUVENT ETRE ACQUIS** Page 8
- **INAPTITUDE LIEE A LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : CHARGE DE LA PREUVE** Page 8

QUOI DE NEUF :

- **NOUVELLES REGLES DU TELETRAVAIL APPLICABLES AU 3 JANVIER** Page 9
- **REVALORISATION DU SMIC** Page 10

AGENDA Page 10



Plusieurs textes prévoient de prolonger voire pérenniser plusieurs mesures dérogatoires à la réglementation du travail prises en raison de l'épidémie de Covid-19 : la loi de vigilance sanitaire du 10 novembre, les projets de loi de financement de la sécurité sociale et la loi de finances pour 2022 principalement.

Voici un petit récapitulatif des mesures principales impactant la gestion RH et la Paie sur les mois à venir.

1/ Les mesures sanitaires destinées à lutter contre l'épidémie :

- Prolongation de l'Etat d'urgence sanitaire : régime transitoire jusqu'au 31 juillet 2022.
- Passe sanitaire et vaccination : obligatoire depuis le 30 août 2021 dans certains établissements accueillant du public / obligation vaccinale dans le secteur médical et médico-social (sauf petite enfance. Dans les autres secteurs interdiction d'imposer un pass sanitaire et maintien des gestes barrières. Courant janvier, de nouvelles mesures sont prévues dans le cadre du projet de loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire, et notamment l'évolution du pass sanitaire en pass vaccinal.
- Règles sanitaires communes à respecter en entreprise : distanciation sociale, port du masque, aération fréquente des locaux, autorisation d'absence pour se faire vacciner... Recours au télétravail et suppression des moments de convivialité en entreprise recommandés. (Voir les nouvelles mesures applicables depuis le 03/01 dans la rubrique « Quoi de neuf »)
- Local de restauration : possibilité d'utiliser les locaux de travail pour se restaurer pour respecter la distanciation physique requise. Dans les locaux de restauration fin de la jauge mais gestes barrières, distanciation de 2 mètres...
- Médecine du travail : report possible d'un an des visites médicales qui auraient dû être effectués avant le 30 septembre 2021, possibilité de vacciner les salariés dans les SST, en entreprise...

2/ Les dispositifs de l'activité partielle :

La modulation de l'activité partielle possible jusqu'à l'été 2022

Depuis le début de la crise sanitaire, le Gouvernement est autorisé à moduler, par voie de décret, le taux de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle pour tenir compte de l'impact économique de la crise sanitaire sur les entreprises. Cette habilitation, qui aurait dû prendre fin



le 31 décembre 2021, est prolongée jusqu'au 31 juillet 2022 (Ord. 2020-770 du 24-6-2020 art. 2 modifié).

- Activité partielle classique pérennisée par la loi de finances pour 2022
 - Extension aux salariés soumis à un temps de travail atypique (forfait jours, cadres dirigeants en cas de fermeture, VRP...) et adaptation de l'indemnisation.
 - Possibilité de placer en activité partielle les salariés protégés.
 - Extension aux salariés à temps partiel et aux intérimaires.
 - Suspension de la majoration de l'indemnité d'activité partielle en cas de formation.
 - Maintien du taux d'allocation et d'indemnité de 70 % du salaire de référence jusqu'au 31 juillet 2022 pour le secteur très fragilisé : entreprise accueillant du public fermées ou implantées dans une zone géographique confinée ou établissement de biens ou services dans une station de ski ou entreprise du secteur protégé ayant subi une perte d'au moins 80% de CA.
 - Le taux horaire minimal d'allocation et d'indemnité pour ces entreprises est passé à 8,30€ depuis le 1^{er} octobre 2021.

- Activité partielle de longue durée jusqu'au 30 juin 2022 ;
 - Instauration d'un dispositif conventionnel d'activité partielle de longue durée jusqu'au 30 juin 2022.
 - Extension de l'attribution gratuite de points Agirc-Arrco au titre des périodes d'APLD dans les mêmes conditions que celles de l'activité partielle « classique ».
 - Application possible aux travailleurs saisonniers « réguliers ».
 - Le taux horaire minimal d'indemnité est passé à 8,30 € depuis le 1^{er} octobre 2021.
 - Possibilité de conclure un avenant ou de modifier la décision unilatérale mettant en place l'APLD après le 30 juin 2022.

- Activité partielle pour les salariés vulnérables jusqu'au 31 juillet 2022 : Taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle unique à 70 % de la rémunération de référence (avec un taux horaire minimal de 8,30€ depuis le 1^{er} octobre 2021).

- Activité partielle pour les salariés gardant leur enfant jusqu'au 31 juillet 2022 :
 - Suite à la fermeture de leur établissement scolaire ou d'accueil ou faisant l'objet d'une mesure d'isolement lorsque le télétravail est impossible (droit aux arrêts maladie dérogatoires à compter du 3 septembre pour les salariés vaccinés gardant leur enfant testé positif même s'ils ne sont pas cas contact : à confirmer par décret).
 - Taux unique d'indemnité d'allocation à 70 % de la rémunération de référence (avec un taux minimal de 8,30€ depuis le 1^{er} octobre 2021).

- Activité partielle remboursée à 100%, sans reste à charge, pour les entreprises qui ont perdu 65% de leur chiffre d'affaires dès le 03 janvier 2022 (contre 80% auparavant). Toutes les entreprises qui font l'objet de restrictions sanitaires auront en outre accès à cette activité partielle prise en charge, par exemple un bar qui ne peut plus servir ses clients debout, et a fortiori les discothèques.



3/ Les aides à l'embauche

- Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation :
 - Aide unique exceptionnelle pour l'employeur de 5 000 € à 8 000 € selon l'âge de l'apprenti, pour tout contrat conclus jusqu'au 30 juin 2022.
 - Possibilité de prolonger la durée de formation dans la limite de 6 mois par une convention tripartite.
 - Nouvelle aide pour l'employeur pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022 avec des chômeurs de longue durée d'au moins 30 ans.

4/ Les mesures soutenant le pouvoir d'achat

- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime PEPA) : Possibilité de verser une prime jusqu'à 1 000 €, voire 2 000 € dans certains cas, exonérée de cotisations sociales.
- Indemnisation maladie des arrêts de travail « dérogatoires » :
 - Salariés concernés : salariés « cas contact » ou symptomatiques Covid-19 ou testés positifs ou mis en isolement/quarantaine car venant de pays ou DOM-TOM « à risque ».
 - Droit aux indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de carence ni conditions d'activité minimale.
 - Droit à l'indemnisation maladie complémentaire par l'employeur sans délai de carence ni condition d'ancienneté.
 - Neutralisation des arrêts de travail « Covid » dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation.
- Indemnité inflation : 100 € pour chaque salarié percevant moins de 2 000 € nets par mois : versé par l'employeur et remboursé par l'Etat (voir détail article suivant).

Sources : Editions Législatives bulletin 1047 déc. 2021 et www.lefigaro.fr/conjoncture/covid-19 par Oceane Herero.

Pour l'ensemble des lois et décrets d'application voir : <https://www.economie.gouv.fr>- <https://www.service-public.fr>- <https://code.travail.gouv.fr/fiche-ministere-travail>

REMUNERATION

Indemnité inflation de 100 euros : qui peut en bénéficier et dates de versement ?

Pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants, les salariés, les indépendants, les retraités, les bénéficiaires du RSA ou de l'allocation aux adultes handicapés qui gagnent moins de 2 000 € nets par mois percevront une indemnité inflation d'un montant de 100 €.



Cette aide est versée en une seule fois, et ne fait l'objet d'aucun prélèvement, les bénéficiaires, sauf dans certains cas particuliers (salariés ayant plusieurs employeurs, intermittents du spectacle, pigistes...) n'ont aucune démarche à faire.

La loi de finances rectificative pour 2021, qui pose la base légale de l'indemnité inflation de 100€, a été publiée au Journal officiel du 2 décembre 2021. Le décret qui en fixe les modalités a été publié au Journal officiel du 12 décembre 2021.

Qui est concerné ?

Toutes les personnes de plus de 16 ans résidant en France qui ont perçu, au titre de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021, une rémunération inférieure à 26 000 € bruts sont concernées.

Les personnes concernées sont :

- les salariés, y compris les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés en contrats courts, les intérimaires, les salariés de particuliers employeurs, les travailleurs frontaliers résidant en France ;
- les agents publics ;
- les travailleurs non-salariés ;
- les artistes-auteurs ;
- les demandeurs d'emploi et les stagiaires de la formation professionnelle ;
- les personnes en situation d'invalidité et les bénéficiaires de prestations sociales ;
- les retraités, y compris les bénéficiaires de pensions de réversion, du minimum vieillesse, de préretraites et préretraites amiante ;
- les étudiants boursiers, les non boursiers sans activité et les étudiants bénéficiaires des aides au logement ;
- les jeunes en recherche d'emploi ou accompagnés par le service public de l'emploi (jeunes en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ou bénéficiant de la garantie jeunes) ;
- les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les jeunes dans un parcours d'accompagnement vers l'emploi, services civiques, les jeunes inscrits dans les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
- les bénéficiaires de minimas sociaux (RSA, ASS, AAH, RSO, PreParE, ASI, ASPA, AIS, AVFS, AFIS, PreParE) y compris les travailleurs handicapés en établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

L'aide de 100 € sera versée, en une fois, par leur employeur pour les salariés et agents publics et par les organismes habituels :

- l'entreprise de travail temporaire pour les intérimaires ;
- l'Urssaf pour les indépendants, les travailleurs indépendants non agricoles et les salariés de particuliers employeurs ;
- la caisse de retraite pour les retraités ;
- le Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ;
- le Crous pour les étudiants ;
- la caisse d'allocation familiale (CAF) pour les bénéficiaires de minima sociaux ;



- les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) pour les exploitants agricoles ;
- l'administration fiscale (DGFIP) pour les travailleurs frontaliers résidant en France.

Cette aide est individualisée. Si les deux membres d'un foyer gagnent moins de 2 000 € nets par mois, ils bénéficieront tous deux de l'aide.

Quand l'indemnité sera-t-elle versée ?

L'aide est versée aux personnes éligibles dès le mois de décembre et au plus tard le 28 février 2022.

A qui l'employeur n'a pas à verser l'indemnité inflation ?

L'entreprise n'a à verser cette aide exceptionnelle ni aux salariés expatriés (qui n'y ont pas droit) ni aux intérimaires et salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs (c'est à l'ETT ou au groupement d'employeurs de s'en charger) ni aux salariés portés (c'est à l'entreprise de portage salarial de s'en charger).

Elle n'a pas non plus à la verser aux :

- salariés en congé parental d'éducation à temps plein sur la totalité du mois d'octobre qui la percevront de la Caf ;
- salariés qui sont également employés par un particulier employeur qui la percevront de l'Urssaf ;
- salariés ayant exercé au mois d'octobre une activité indépendante qui la percevront de l'Urssaf, de la MSA ou de la CGSS.

Quelles sont les modalités de versement de l'employeur ?

Principe : versement automatique de l'indemnité par l'employeur sauf exception.

L'employeur doit verser l'indemnité inflation au salarié remplissant les conditions d'éligibilité (condition d'âge, de résidence et de revenus) et employé en « en CDD ou CDI d'une durée minimale d'un mois, au titre de plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint au moins 20 heures au cours du mois d'octobre ou, lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire, d'au moins 3 jours », précise le décret (art. 2B).

Exception : versement uniquement sur demande du salarié pour :

- les titulaires d'un CDD ou CDI inférieur à 1 mois et dont la durée cumulée du travail sur le mois d'octobre est inférieure à 20h ou 3 jours. Les conditions étant cumulatives.
- aux stagiaires en entreprise percevant une gratification supérieure à la gratification légale minimale.
- aux salariés exerçant une activité accessoire
- aux intermittents et techniciens du spectacle

Dans le décret, il n'y a pas d'obligation d'information de l'employeur à ce sujet. Toutefois l'administration précise que l'indemnité doit figurer sur une ligne dédiée du bulletin de paie, sous le libellé « aide exceptionnelle indemnité inflation ».



Quelles sont les modalités de remboursement par l'Etat ?

Les employeurs seront remboursés dès le versement, lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois. Si le montant des indemnités versées excède celui des cotisations, l'excédent sera :

- soit imputé sur des échéances ultérieures
- soit remboursé directement à l'employeur.

Textes de loi et références :

- Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finance rectificative pour 2021
- LOI n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finance rectificative pour 2021

Source : <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/> et Editions Législatives bull n°1047 déc. 2021.

SOCIAL	Nouveau congé pour l'accompagnement des enfants atteints d'une maladie chronique ou d'un cancer
---------------	--

Le Sénat a adopté le 8 décembre une proposition de loi visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer.

Le salarié parent d'un enfant atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer va désormais pouvoir bénéficier d'un congé spécifique lors de l'annonce de la maladie.

L'apprentissage thérapeutique renvoie à l'idée d'un traitement médicamenteux lourd et à la nécessité d'être hospitalisé. Il comporte également l'idée d'apprentissage : l'enfant doit apprendre à utiliser et suivre son traitement mais aussi vivre avec. Exemple : le diabète.

La loi étend le congé déjà accordé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant aux annonces d'une pathologie chronique ou d'un cancer. La liste des pathologies chroniques va être fixée par décret.

Le congé sera de 2 jours minimum. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut étendre la durée de congé au-delà de 2 jours.

Le congé est assimilé et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il pourra être suivi d'un congé de présence parentale. Un rapport du Gouvernement devra être remis au Parlement dans les 6 mois suivant la promulgation de la loi et proposer des recommandations pour protéger les emplois et permettre aux parents de financer les soins ou éviter qu'ils aient à le faire et les aider dans les démarches administratives complexes.

Source : <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/4982>



Licenciement nul : des jours de congés peuvent être acquis pendant l'éviction

Dans un arrêt important rendu le 1^{er} décembre 2021, la Cour de cassation juge que les salariés dont le licenciement a été déclaré nul, peuvent acquérir des jours de congé.

Ainsi, sauf s'il a occupé un autre emploi, le salarié accumule des congés payés entre la date du licenciement nul et sa réintégration.

Pourtant, jusque-là, la chambre sociale de la Cour de cassation estimait que cette période d'éviction ne pouvait être considérée comme du temps de travail effectif (voir notamment Cour de cassation, chambre sociale, 30 janvier 2019, n° 16-25.672).

Le revirement de la haute juridiction française est la conséquence d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne. Chargée de trancher les litiges entre États membres sur l'application du droit de l'Union, la CJUE s'est inscrite en complète opposition de la jurisprudence française. Dans une décision du 25 juin 2020, la CJUE a en effet considéré qu'un travailleur a droit, pour la période comprise entre son licenciement illégal et sa réintégration dans son ancien emploi, aux congés payés correspondants ou à une indemnité de congés payés. Ce droit découle de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Désormais, tous les arrêts de cour d'appel qui retiennent que la période d'éviction n'ouvrent pas droit à l'acquisition des jours de congé seront ainsi cassés. Le juge devra cependant vérifier si le salarié n'a pas occupé un autre emploi pendant cette période. Dans ce cas, son droit aux congés disparaît.

Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} décembre 2021, n° 19-24.766

Cour de justice de l'Union européenne, 25 juin 2020, n° C-762/18 et C-37/19

Source : <https://www.info-socialrh.fr/reglementation-du-travail>

Inaptitude liée à la souffrance au travail : charge de la preuve

Le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée.

En l'espèce, une salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle conteste la validité de son licenciement au motif que l'inaptitude a été provoquée par un manquement de l'employeur.

La cour d'appel lui fait droit après avoir constaté que certes l'employeur n'est pas resté inactif face au mal être de la salariée mais il n'a pas pris ni toutes les mesures de prévention utiles ni



celles permettant de faire cesser la situation de crise (absence de mise en place du document unique d'évaluation, absence d'entretien annuel, manque de clarté sur les rôles des instances de gouvernance en matière de sécurité, incompréhension mutuelle...)

L'employeur forme un pourvoi au motif qu'il n'est pas démontré que l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur qu'il a provoqué.

La Cour de cassation :

Le licenciement pour inaptitude est abusif lorsque la dégradation de l'état de santé du salarié ayant conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail est, au moins pour partie, la conséquence de la souffrance au travail dont il a été victime, et que l'employeur, qui avait connaissance du conflit l'opposant à d'autres salariés, n'a pas pris toutes les mesures de prévention nécessaires, ni les mesures propres à le faire cesser.

Source : Editions Législatives décembre 2021 – Cass. Soc., 1^{er} déc. 2021, n°19-25.107.

QUOI DE NEUF

Nouvelles règles du télétravail applicables au 3 janvier 2022

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 a été mis à jour le 30 décembre 2021 pour prendre en compte la reprise épidémique.

Les principales évolutions de cette nouvelle version portent sur le strict respect des gestes barrières et le télétravail.

Dans les circonstances actuelles de circulation élevée du virus et de l'apparition du variant Omicron, les employeurs doivent fixer à compter du 3 janvier et pour une durée de trois semaines ; un nombre minimal de **3 jours de télétravail par semaine**, pour les postes qui le permettent.

Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à 4 jours par semaine.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Vers une amende pour les entreprises récalcitrantes :

Lors de sa réunion avec les partenaires sociaux le 28 décembre, la Ministre du Travail a annoncé que les entreprises récalcitrantes pourront directement se voir infliger par l'inspection du travail une amende allant « jusqu'à 1 000 € par salarié dont la situation n'est pas conforme, dans la limite de 50 000 € », sans attendre l'ouverture d'une procédure judiciaire.

Cette mesure sera introduite par amendement dans le projet de loi sur le Pass vaccinal.

Source : <https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/5009> et <https://www.gouvernement.fr/le-protocole-national-pour-assurer-la-sante-et-la-securite-des-salaries-en-entreprise-au-3-janvier>



Revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2022

Le taux de hausse du Smic, qui entre en vigueur au 1^{er} janvier, a été révélé

Attendue aux alentours de 0,5%, la hausse du Salaire minimum interprofessionnel de croissance sera finalement du double. Au 1^{er} janvier 2022, le Smic brut horaire augmente de 1,0 %.

Après avoir augmenté de 2,19 % le 1^{er} octobre dernier, le Smic s'élève actuellement à 1 589,47 euros brut par mois, soit 1 258 euros net. La hausse annoncée au 1^{er} janvier va faire passer le salaire minimum au-delà de 1 600 euros bruts, soit 1 270 euros nets avec 12 € de plus par mois.

Source : <https://www.service-public.fr/>

AGENDA

Vendredi 21 janvier 2022

WEBINAIRE RH : ACTUALITE DE LA JURISPRUDENCE SOCIALE

De 9h00 à 10h30, atelier en webinaire animé par Me Déborah LEMAITRE – Fidal

Contact : Valérie VINAY Tél : 05 67 46 60 00 @ : v.vinay@tarn.cci.fr

Laëtitia LEONTI Tél : 05 63 49 48 43 @ : l.leonti@tarn.cci.fr

<https://www.tarn.cci.fr>

