

Veille juridique du 1^{er} au 15 janvier 2022

TEXTES	
Le bulletin de paie doit mentionner le montant net imposable	<i>Arrêté SSAS2123528A du 23 décembre 2021</i>
Les taux d'activité partielle	
Répartition équilibrée par sexe des équipes dirigeantes	<i>Article 13 de la loi 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle</i>
Règles relatives au télétravail et à l'isolement	<i>Ministère du travail : protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, 30 décembre 2021 (version applicable au 3 janvier 2022)</i>
Le médecin du travail doit proposer la vaccination lors des examens de santé du salarié	<i>Circulaire ministérielle du 22 décembre 2021</i>
ZOOM	
Les délais à respecter dans le cadre d'une rupture conventionnelle	
JURISPRUDENCE	
Licenciement d'un salarié protégé	<i>CE, 29 décembre 2021 : n° 453069</i>
Constat d'huissier sur la faute d'un salarié protégé	<i>CE, 8 décembre 2021 : n° 439631</i>
La qualité d'établissement distinct	<i>Cass. Soc., 20 octobre 2021 : n° 20-60.258</i>
Convention collective française et entreprise étrangère	<i>Cass. Soc., 8 décembre 2021 : n° 20-11.738</i>

Le bulletin de paie doit mentionner le montant net imposable

Arrêté SSAS2123528A du 23 décembre 2021

L'arrêté du 23 décembre 2021 modifie la liste des informations devant figurer sur les bulletins de paie simplifiés en application de l'article R 3243-2 du code du travail. Si ces changements, qui concernent essentiellement le bloc fiscal du bulletin de paie, relèvent pour certains du toilettage ou de la mise en conformité avec les pratiques de paie, d'autres consistent à ajouter de nouvelles mentions.

Ces aménagements s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2022 (*Article 2 de l'arrêté*).

Deux nouvelles mentions font leur apparition dans la rubrique *Impôt sur le revenu* du bulletin de paie :

- Jusqu'ici facultative (*même si en pratique, elle était déjà le plus souvent portée sur le bulletin de paie*), la mention du *montant net imposable* devient obligatoire. L'arrêté indique ce qu'elle recouvre.

La valeur associée à cette mention correspond au montant de la rémunération brute du salarié (Article R 3243-1, 7°) duquel sont déduits :

* les sommes payées et avantages en argent ou en nature mentionnés à l'article 83 du CGI (*soit l'ensemble des cotisations et déductions listées à cet article*) ;

* la contribution visée à l'article 154 quinquies du CGI pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu (*soit la CSG déductible*).

et auquel est ajoutée, le cas échéant, la part imposable des contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire des salariés entrant dans le champ des articles L 911-1 et L 911-2 du CSS.

- Lorsque des heures supplémentaires ou complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu ont été effectuées dans le mois, une ligne *Montant net des heures compl./suppl. exonérées* doit être ajoutée à la fin de la rubrique *Impôt sur le revenu*.

Selon l'article 1^{er} modifié de l'arrêté, le montant à y indiquer correspond à la valeur brute des éléments de rémunération mentionnés aux I et III de l'article L 241-17 du CSS réduit de la contribution mentionnée à l'article 154 quinquies du CGI pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu (*soit la CSG déductible*).

Les éléments de rémunération mentionnés aux I et III de l'article L 241-17 du CSS sont ceux correspondant aux heures complémentaires ou supplémentaires ouvrant droit à réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse qui sont aussi ceux ouvrant droit à une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € net par an et par salarié en application de l'article 81 quater du CGI.

Si l'arrêté vise la rémunération des heures complémentaires ou supplémentaires ouvrant droit à réduction de cotisations salariales (*Article L 241-17, I et III du CSS*) ne sont en fait concernées que les heures exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € net, la ligne étant inscrite dans la rubrique *Impôt sur le revenu* du bulletin de paie.

Les taux d'activité partielle

Activité partielle depuis le 1^{er} juillet 2021	
Salariés	Employeurs
Indemnité = 60 % de sa rémunération brute plafonnée à 4,5 SMIC	Allocation = 36 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC. Montant plancher fixé à 7,30 € puis 7,47 € à compter du 1 ^{er} octobre 2021 et, enfin, 7,53 € au 1 ^{er} janvier 2022

Secteurs protégés ou dépendants depuis le 1^{er} septembre 2021	
Salariés	Employeurs
Indemnité = 60 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC Sauf pour les entreprises les plus en difficulté	Allocation = 36 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC. Montant plancher fixé à 7,30 € puis 7,47 € à compter du 1 ^{er} octobre 2021 et, enfin 7,53 € au 1 ^{er} janvier 2022. Sauf pour les entreprises les plus en difficulté
Secteurs protégés	Secteurs listés en annexe 1 du décret du 29 juin 2020
Secteurs dépendants ou connexes	Secteurs listés en annexe 2 du décret du 29 juin 2020 ayant subi une baisse de chiffre d'affaires de 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020
Entreprises les plus en difficulté	Entreprises relevant des secteurs listés en annexe 1 ou 2 du décret du 29 juin 2020 continuant de subir une très forte baisse de CA. Pourcentage de la baisse doit être au minimum de 80 % apprécié pour chaque mois d'application, au choix de l'employeur : - Soit par rapport au CA constaté au même mois en 2020 ou 2019 - Soit en comparant le CA réalisé au cours des 6 derniers mois avec le CA de la même période en 2019 - Soit par rapport au CA mensuel moyen réalisé en 2019 - Soit, pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au CA mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021
Le pourcentage de baisse de CA a été abaissé à 65 % à compter du 1 ^{er} décembre 2021 (<i>Décret 2021-1817 du 27 décembre 2021 art 1^{er} I</i>)	

Entreprises accueillant du public dont l'activité est interrompue totalement ou partiellement hors fermetures volontaires (A compter du 1^{er} février 2022)	
Salariés	Employeurs
Indemnité = 60 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC	Allocation = 36 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC. Montant plancher fixé à 7,53 €
Entreprises accueillant du public dont l'activité est interrompue totalement ou partiellement hors fermetures volontaires = entreprises fermées dont l'activité principale implique l'accueil du public qui ont subi une interruption totale ou partielle du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 en application d'une obligation légale, réglementaire ou d'une décision administrative	

Établissements situés dans des circonscriptions territoriales soumises à des restrictions spécifiques d'activité économique et de circulation (A compter du 1^{er} février 2022)	
Salariés	Employeurs
Indemnité = 60 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC	Allocation = 36% de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC. Montant plancher fixé à 7,53 €
Établissements situés dans des circonscriptions territoriales soumises à des restrictions spécifiques d'activité économique et de circulation = établissements situés dans une circonscription territoriale soumis à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 %	

Établissements appartenant à une zone de chalandise d'une station de ski (A compter du 1^{er} février 2022)

Salariés	Employeurs
Indemnité = 60 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC	Allocation = 36 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC. Montant plancher fixé à 7,53 €
Établissements appartenant à une zone de chalandise d'une station de ski = établissement appartenant à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption totale ou partielle d'activité dont l'un ou plusieurs établissements implique l'accueil du public et qui subit une baisse significative de son chiffre d'affaires (<i>établissements situés dans des zones supports de station de ski, fournissant des biens et services et subissant une baisse de CA d'au moins 50 % pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques</i>)	

Entreprises relevant des secteurs protégés ou dépendants les plus en difficulté (A compter du 1^{er} février 2022)

Salariés	Employeurs
Indemnité = 60 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC	Allocation = 36 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC. Montant plancher fixé à 7,53 €
Entreprises relevant des secteurs protégés ou dépendants les plus en difficulté = entreprises dont l'activité principale relève des secteurs listés par les annexes 1 ou 2 du décret du 29 juin 2020 continuant de subir une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % jusqu'au 30 novembre 2021 puis 65 % à compter du 1 ^{er} décembre 2021	

Entreprises appliquant le dispositif d'APLD ou ARME (A compter du 1^{er} février 2022)

Salariés	Employeurs
Indemnité = 70 % de la rémunération brute plafonnée à 4,5 SMIC	Allocation = 60 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC. Montant plancher fixé à 8,37 €
APLD : Activité partielle longue durée = ARME : Activité réduite pour maintien dans l'emploi = dispositif mis en place par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020	

Activité partielle pour les salariés vulnérables ou contraints de garder leur enfant (Depuis le 1^{er} avril 2021)

Salariés	Employeurs
Indemnité = 70 % de la rémunération brute plafonnée à 4,5 SMIC	Allocation = 70 % de la rémunération brute du salarié plafonnée à 4,5 SMIC. Montant plancher fixé à 8,11 € puis 8,30 € à compter du 1 ^{er} octobre 2021 et, enfin, 8,37 € au 1 ^{er} janvier 2022.
Dispositif créé par l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 qui permet aux personnes reconnues comme vulnérables c'est-à-dire celles présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 et dans l'impossibilité de télétravailler ou de bénéficier de mesures de protection renforcées (<i>conditions fixées par le Décret 2020-1365 du 10 novembre 2020</i>) ainsi qu'aux parents contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile d'être placé en activité partielle. Depuis le 27 septembre 2021, le décret 2021-1162 du 8 septembre 2021 qui remplace celui du 10 novembre 2020 restreint l'accès au dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables. Seuls ceux se trouvant dans l'un des cas suivants : exercice sur un poste susceptible d'exposition à des fortes densités virales, être sévèrement immunodéprimés ou présentant une contre-indication à la vaccination, pourront être placés en activité partielle. Pour en bénéficier, ces derniers devront fournir un nouveau certificat d'isolement	

Répartition équilibrée par sexe des équipes dirigeantes

Article 13 de la loi 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Principe : les entreprises d'au moins 1 000 salariés devront publier, chaque année, les écarts éventuels de représentation de chaque sexe parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes et devront veiller à assurer une répartition équilibrée par genre entre ces mêmes personnes

La loi 2011-103 du 27 janvier 2011 a instauré la mise en œuvre, par paliers, de quotas au sein des conseils

d'administration et de surveillance des sociétés cotées et des sociétés non cotées employant au moins 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros (*Articles L 225-18-1 et L 225-69-1 du code du commerce*).

L'article 14 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle étend l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1 000 salariés. Pour cela, le texte prévoit la publication d'un indicateur concernant la représentation par genre parmi les équipes dirigeantes dans ces entreprises et fixe un objectif progressif de représentation équilibrée de chaque sexe au sein des postes visés.

Formellement, ces nouvelles dispositions sont insérées dans le code du travail aux articles L 1142-11 à L 1142-13 dans le chapitre consacré aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Le nouvel article L 1142-11, alinéa 1^{er} du code du travail prévoit, dans les entreprises qui, pour le 3^{ème} exercice consécutif, emploient au moins 1 000 salariés, l'obligation pour l'employeur de publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants, d'une part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part.

Pour la définition des cadres dirigeants, il est renvoyé à l'article L 3111-2 du code du travail, qui vise les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Quant aux instances dirigeantes, le nouvel article L 23-12-1 du code de commerce, créé par la présente loi, les définit comme toute instance mise en place au sein de la société par tout acte ou toute pratique sociétariaux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions. En pratique, sont notamment visés :

- les comités exécutifs (*Comex*)
- les comités de direction (*Codir*).

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} mars de l'année suivant la publication de la loi, c'est-à-dire le 1^{er} mars 2022.

Le deuxième alinéa du nouvel article L 1142-11 du code du travail prévoit que les écarts de représentation constatés seront rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions définies par décret à paraître.

Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} mars de la 2^{ème} année suivant la publication de la loi (*soit le 1^{er} mars 2023*).

Par ailleurs, la loi complète l'article L 2312-18 du code du travail afin d'ajouter à la liste des informations devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales les données relatives à la répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. À défaut de précision sur ce point, cette mesure entre en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

L'article L 1142-11, alinéa 3 du code du travail, tel que prévu par la loi, instaure également un mécanisme de quotas par genre que devront respecter les entreprises concernées pour les postes de cadres dirigeants et pour les membres de leurs instances dirigeantes.

Ainsi, dans un premier temps, il est prévu que la proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacun de

ces ensembles ne pourra être inférieure à 30 %.

La valeur de 30 % ainsi fixée entrera en vigueur le 1^{er} mars de la 5^{ème} année suivant la publication de la loi, c'est-à-dire le 1^{er} mars 2026.

Cette valeur sera portée à 40 % à compter du 1^{er} mars de la 8^{ème} année suivant la publication de la loi, soit le 1^{er} mars 2029.

Afin de rendre plus effectif et contraignant le dispositif, un mécanisme de sanction financière en cas de non-respect du quota fixé par le texte a été prévu. Ainsi, lorsqu'une entreprise visée ne respectera pas ledit quota, elle disposera d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité.

Toutefois, l'application de la sanction financière ne sera pas immédiate. L'entreprise défaillante devra, au bout d'1 an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, selon des modalités définies par décret à paraître.

À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière dont le montant, fixé dans la limite de 1 % de la masse salariale, sera déterminé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret (*à paraître*), en fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés dans l'entreprise en matière de représentation des femmes et des hommes ainsi que des motifs de sa défaillance (*Article L 1142-12 nouveau*).

L'entrée en vigueur de ces dispositions est prévue le 1^{er} mars de la 8^{ème} année suivant la publication de la loi, c'est-à-dire le 1^{er} mars 2029.

Par ailleurs, le nouvel article L 1142-13 du code du travail impose, aux entreprises qui seront en défaut, de fixer lors de la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle les mesures adéquates et pertinentes de correction. En l'absence d'accord, les mesures doivent être fixées unilatéralement par l'employeur après consultation du comité social et économique. Cette décision doit être déposée auprès de l'autorité administrative dans les conditions applicables au plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} mars de la 5^{ème} année suivant la publication de la loi, c'est-à-dire le 1^{er} mars 2026.

Règles relatives au télétravail et à l'isolement

Ministère du travail : protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, 30 décembre 2021 (version applicable au 3 janvier 2022)

Télétravail	A partir du 3 janvier et pour 3 semaines, l'employeur doit fixer un nombre minimal de 3 jours de télétravail par semaine pour les postes qui le permettent. Ce nombre peut être porté à 4 jours lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent
	Les postes télétravaillables doivent être définis par l'employeur en lien avec les représentants du personnel
	L'obligation d'instaurer le télétravail est inscrite dans le protocole sanitaire en entreprise
	Nouveauté : prévoir les modalités du télétravail pour les femmes enceintes

Isolement	<p>Les règles d'isolement ont changé au 3 janvier 2021 avec comme grosse nouveauté que l'isolement n'est plus obligatoire pour les personnes ayant reçu un schéma vaccinal complet. Elles doivent néanmoins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réaliser un test immédiat puis, en cas de test négatif, réaliser une surveillance par autotests à J + 2 et J + 4 après la date du dernier contact avec le cas ; - favoriser le recours au télétravail, respecter scrupuleusement les mesures barrières, porter un masque en intérieur et en extérieur, informer leurs contacts et limiter leurs interactions sociales
	<p>L'isolement reste imposé pour les personnes non vaccinées ou avec un schéma vaccinal incomplet pendant 7 jours pleins après la date du dernier contact avec le cas. Pour sortir de l'isolement au bout de 7 jours, ces personnes doivent réaliser un test antigénique ou RT-PCR et avoir un résultat négatif. Si le test est positif l'isolement doit être maintenu jusqu'à ce que l'Assurance maladie prenne contact par SMS ou téléphone</p>
	<p>Au travail, les salariés seront considérés comme cas contacts s'ils ont, sans mesure de protection efficace :</p> <ul style="list-style-type: none"> - eu un contact direct avec la personne positive au Covid-19, en face-à-face, à moins de 2 mètres, quelle que soit la durée (<i>exemple : conversation, repas, contact physique</i>) ; - partagé un espace intérieur (<i>bureau ou salle de réunion, véhicule personnel, salle de restaurant, etc.</i>) pendant au moins 15 minutes consécutives ou cumulées sur 24 h avec la personne positive ou étant resté en face-à-face avec elle durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement
	<p>Le fait d'échanger du matériel ou un objet non désinfecté peut aussi être considéré comme un contact à risque</p>

En cas d'isolement et d'impossibilité de télétravailler, les salariés peuvent solliciter un arrêt de travail sans délai de carence.

Le médecin du travail doit proposer la vaccination lors des examens de santé du salarié

Circulaire ministérielle du 22 décembre 2021

Principe : la situation épidémique actuelle justifie que les services de prévention et de santé au travail s'approvisionnent en vaccins contre la Covid-19 afin d'être en mesure de proposer systématiquement des injections, dès début 2022, aux salariés non vaccinés et à ceux n'ayant pas encore reçu leur troisième dose.

Les services de prévention et de santé au travail (*SPST*) doivent s'approvisionner en vaccins contre la Covid-19, afin de déployer un plan d'action vaccinal. L'objectif est :

- de proposer de façon systématique la vaccination aux salariés lors de leurs visites ou examens de santé au travail : le médecin du travail est habilité à interroger le salarié sur son statut vaccinal et, le cas échéant, à effectuer les injections nécessaires ;
- de planifier des séances de vaccination hebdomadaires au sein du service de santé ou en milieu professionnel, voire en camion médicalisé.

Le plan d'action vaccinal est transmis par le SPST à la DREETS début janvier 2022.

Les délais à respecter dans le cadre d'une rupture conventionnelle

Principe : dans le cadre d'une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (*Article L 1237-11*)

Le principe, les modalités et les conséquences de la rupture conventionnelle doivent être discutés entre salarié et employeur, ce qui suppose un ou plusieurs entretiens au cours desquels chacune des parties peut être assisté (*Article L 1237-12*) :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre du comité social et économique (CSE) ou tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La partie qui souhaite être assistée pendant le ou les entretiens, doit au préalable, en informer l'autre partie.

Remarque : aucun délai n'est imposé entre l'entretien et la signature de la convention de rupture. Les parties peuvent donc signer la convention de rupture le même jour que l'entretien ou peuvent prendre le temps de la réflexion et signer la convention de rupture amiable, ultérieurement (*Cass. Soc., 3 juillet 2013 : n° 12-19268 et Cass. Soc., 19 novembre 2014 : n° 13-21979*)

À compter de la signature de la convention de rupture, employeur et salarié disposent d'un délai de rétractation de 15 jours (*Article L 1237-13*).

Il s'agit d'un délai calendaire (*tous les jours comptent, y compris les jours chômés et fériés*). Ce délai commence à courir au lendemain de la date de signature de la convention, et se termine le dernier jour à minuit.

Cependant, si le délai de rétractation se termine un samedi, dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

Exemple : une rupture conventionnelle est signée le 1^{er} juin 2022. Le délai de rétractation court à compter du 2 juin 2022 et se termine le 16 juin 2022 à minuit

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée à l'une ou l'autre des parties. Si le salarié la refuse, l'employeur ne peut lui imposer.

À l'issue du délai de rétractation (*Article L 1237-14*), l'employeur peut adresser à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (*DREETS, ex-DIRECCTE*), une demande d'homologation avec un exemplaire de la convention de rupture.

Cette demande se fait :

- soit en ligne par le biais du Téléservice TéléRC ;
- soit en remplissant le formulaire cerfa n° 14598*01 de demande d'homologation de la rupture conventionnelle et en l'adressant à la DREETS.

À partir du 1^{er} avril 2022, les demandes d'homologation devront obligatoirement être faite sur le téléservice. (*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*)

L'autorité administrative dispose alors d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande, pour l'homologuer ou non.

Il convient d'ajouter un délai de 3 à 4 jours pour tenir compte de l'acheminement des documents par voie postale.

Exemple : le dernier jour de rétractation est le jeudi 16 juin 2022. La demande d'homologation peut être envoyée à partir du lendemain, soit le vendredi 17 juin 2022. Si l'entreprise est fermée le samedi, la demande sera envoyée le lundi 20 juin 2022.

Compte tenu des délais postaux (*approximativement 2 à 3 jours*), la DREETS recevra la demande le 22 juin 2022.

À compter du lendemain de la réception, soit le 23 juin 2022, la DREETS dispose de 15 jours ouvrables pour instruire le dossier.

La fin du délai d'homologation se situe le 9 juillet 2022 (*tient compte des dimanches 26 juin et 3 juillet qui ne sont pas des jours ouvrables*).

En l'absence de réponse de la DREETS, passé ce délai, employeur et salarié peuvent considérer que la demande d'homologation est acceptée (*Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 ; Cass. Soc., 16 décembre 2015 : n° 13-27212*).

Remarque : s'il s'agit de la rupture conventionnelle d'un salarié protégé, la convention de rupture n'est pas soumise à homologation de la DREETS mais à l'autorisation de l'inspecteur du travail (Article L 1237-15)

L'employeur a la possibilité de différer la date de prise d'effet de la rupture conventionnelle après l'homologation.

Mais, si employeur et salarié n'ont pas fixé une date précise de fin de contrat, la rupture effective ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'homologation, au plus tôt.

Les étapes d'une rupture conventionnelle		
1	La demande	Une procédure à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Un mode de rupture amiable du contrat
2	Entretien obligatoire	Au moins un entretien est obligatoire avant la signature de la convention. A défaut la convention n'est pas valide
3	Signature	Une fois d'accord, procéder à la signature de la convention. Elle peut être signée le jour du premier entretien
4	Délai de rétractation	Une fois signée chacune des parties dispose de 15 jours calendaires pour se rétracter
5	Homologation	Lorsque le délai de rétractation est écoulé la DREETS dispose de 15 jours ouvrables pour l'homologuer. En l'absence de réponse, la convention est considérée comme homologuée
6	Rupture du contrat	Une fois homologuée le contrat prend fin à la date fixée entre les parties.

JURISPRUDENCE

<p>Licenciement d'un salarié protégé</p>	<p>Dans cette décision, le Conseil d'État précise les contours de l'application de l'article L 2312-4 du code du travail imposant en principe un avis du CSE sur le projet de licencier un élu ou un membre de la délégation du CSE ou suppléant (<i>exemple : représentant syndical</i>).</p> <p>Ainsi, pour le Conseil d'État, cette obligation de consultation et d'avis dans le cadre de la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, ne vaut pas pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables.</p> <p>A noter que cet avis du CSE reste nécessaire pour les entreprises de plus de 50 salariés.</p>	<p style="text-align: center;"><i>CE,</i> <i>29 décembre 2021 :</i> <i>n° 453069</i></p>
<p>Prime variable</p>	<p>Pour la Cour de cassation, aux termes de l'articles 1353 du Code civil, l'employeur doit être en mesure de prouver que les objectifs demandés au salarié sont réalisables.</p> <p>Dans le cas contraire, en l'absence d'élément de preuve de l'employeur, le salarié peut prétendre au paiement de la prime variable.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Cass Soc.,</i> <i>15 décembre 2021 :</i> <i>n° 19-20.978</i></p>
<p>Diffusion de tracts</p>	<p>La Cour de cassation rappelle le principe selon lequel les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.</p> <p>Cette possibilité de tractation vaut également pour les plages d'horaires variables, notamment celles prévues dans le cadre d'un accord temps de travail.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Cass Soc.,</i> <i>5 janvier 2022 :</i> <i>n° 20-15.005</i></p>
<p>Modification du contrat de travail et salarié protégé</p>	<p>Une salariée protégée s'oppose à une nouvelle affectation, prend acte de la rupture tout en reprochant à son employeur d'avoir initié une procédure de licenciement disciplinaire pour absence injustifiée.</p> <p>En l'espèce, la Cour de cassation rappelle qu'aucune modification du contrat de travail ou qu'aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé, d'autre part, qu'en cas de refus par celui-ci de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement.</p> <p>Enfin, l'acceptation par un salarié protégé d'une modification du contrat de travail ou d'un changement des conditions de travail ne peut résulter ni de l'absence de protestation de celui-ci, ni de la poursuite par l'intéressé de son travail.</p> <p>On retiendra la sévérité de l'arrêt de la Cour concernant la modification du portefeuille clients qui ne relève pas du pouvoir de direction de l'employeur concernant un salarié protégé.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Cass. Soc.,</i> <i>15 décembre 2021 :</i> <i>n° 19-24.122</i></p>
<p>Discrimination syndicale</p>	<p>Une discrimination syndicale dans le cadre de l'exercice du mandat avec un auteur également salarié protégé, n'exonère en rien la responsabilité de l'employeur.</p> <p>L'employeur devait diligenter une enquête et sanctionner l'auteur.</p> <p>Des faits de violence et d'intimidation commis dans l'entreprise par un salarié protégé caractérisent un abus dans l'exercice du mandat et un manquement aux obligations découlant du contrat de travail justifie le prononcé d'une sanction disciplinaire, de sorte que la circonstance qu'ils sont survenus dans le cadre de l'exercice du mandat n'est pas de nature à justifier la carence de l'employeur.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Cass. Soc.,</i> <i>24 novembre 2021 :</i> <i>n° 19-25.145</i></p>

<p>Clause du contrat de travail</p>	<p>La Cour de cassation valide la possibilité d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire uniquement si des conditions particulières le justifient et que cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible. Si la clause n'est pas claire sur l'inclusion des congés payés ce n'est pas possible. Le fait que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence soit une somme forfaitaire ne peut suffire pour englober les congés payés.</p>	<p><i>Cass. Soc., 15 décembre 2021 : n° 20-17.406</i></p>
--	---	---

Licenciement d'un salarié protégé

CE, 29 décembre 2021 : n° 453069

Sont soumis au comité social et économique (CSE) les projets de licenciement :

- des membres élus à la délégation du personnel au CSE (*titulaire ou suppléant*) ;
- des représentants syndicaux au CSE ;
- des représentants de proximité.

Cette consultation n'est pas obligatoire pour les anciens détenteurs de ces mandats. L'autorisation de l'inspection du travail est toutefois requise pour procéder à leur licenciement dans un certain délai à l'issue de leur mandat.

Principe : le CSE doit être consulté après l'entretien préalable au licenciement et avant la demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail. Le code du travail impose le respect de délais entre ces différentes étapes.

L'organisation d'une réunion extraordinaire n'est pas nécessaire. Les membres du CSE doivent simplement être informés des motifs de la rupture envisagée et des mandats détenus par le salarié protégé concerné. Et le salarié doit être convoqué à la réunion afin d'y être auditionné. L'employeur doit lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de s'y préparer. Son éventuelle absence n'impacte pas la régularité de la procédure s'il a été régulièrement convoqué à la réunion.

Le CSE rend son avis à bulletin secret. Le salarié visé par le projet de licenciement peut participer au vote s'il est membre du CSE. L'employeur n'en a cependant pas le droit.

Remarque : le non-respect de ces formalités peut avoir pour conséquence de rendre la procédure irrégulière

Le code du travail indique que le CSE rend son avis selon des conditions applicables au sein d'entreprises d'au moins 50 salariés. Cela laissait penser que la consultation du CSE sur le projet de licenciement de certains salariés protégés n'était requise que dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le Conseil d'État vient de rendre un avis à cet égard.

Dans une affaire soumise au tribunal administratif de Lyon l'an dernier, l'inspection du travail avait autorisé un groupement d'intérêt économique à licencier une salariée protégée. Celle-ci avait formé un recours hiérarchique contre cette décision auprès de la ministre du Travail. Il avait toutefois été rejeté. Elle avait alors demandé l'annulation de ces décisions au juge administratif.

Le tribunal administratif de Lyon a transmis le dossier de cette demande au Conseil d'État en lui soumettant la question suivante : la consultation du CSE sur le projet de licenciement de certains salariés protégés est-elle requise uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

Le Conseil d'État a considéré que dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un salarié protégé. A moins qu'une telle consultation n'ait été prévue par un accord collectif. A défaut, l'inspection du travail peut être saisie directement de la demande d'autorisation de licenciement.

A savoir : *dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un membre du CSE, d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité, sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif*

Constat d'huissier sur la faute d'un salarié protégé

CE, 8 décembre 2021 : n° 439631

En l'espèce :

Un représentant du personnel titulaire de divers mandats fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement disciplinaire par son employeur après des incidents survenus lors du dépouillement d'un scrutin dans l'entreprise portant sur la révocation du mandat de certains élus.

L'inspecteur du travail refuse de délivrer l'autorisation administrative, mais le ministre du travail annule sa décision et donne son accord.

Le tribunal administratif saisi par le salarié approuve la décision ministérielle, mais la cour administrative d'appel annule à la fois le jugement et la décision du ministre, estimant qu'un doute subsiste sur la faute du salarié protégé.

La société se pourvoit en cassation.

A l'appui du licenciement, l'employeur avait fourni un procès-verbal de constat d'huissier de justice attestant de la participation du salarié protégé aux incidents. Mais le représentant du personnel lui opposait les témoignages de plusieurs salariés. Confrontant les deux éléments de preuve, la cour administrative d'appel a considéré qu'un doute subsistait sur la participation du salarié aux troubles et que ce doute devait lui profiter, de sorte que l'autorisation de licenciement ne pouvait pas être accordée.

L'arrêt est annulé par le Conseil d'État, sur le fondement de l'article 1 de l'ordonnance 45-2592 du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers. Cet article dispose notamment que les huissiers, *commis par justice ou à la requête de particuliers, peuvent effectuer des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter, et que, sauf en matière pénale où elles ont valeur de simples renseignements, ces constatations font foi jusqu'à preuve contraire.*

Le constat d'huissier a donc la force d'une présomption simple de vérité, qu'une preuve contraire peut contredire.

En l'espèce, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit en retenant qu'un doute subsistait quant à la participation du salarié protégé aux faits reprochés, alors que la preuve contraire n'était pas rapportée.

La loi 2010-1609 du 22 décembre 2010 a renforcé la valeur probante des constats d'huissiers. Avant son intervention, l'article 1 de l'ordonnance du 2 novembre 1945 conférait aux constatations matérielles des huissiers de justice la valeur de simples renseignements.

A savoir : *un salarié protégé est licencié sur autorisation administrative en raison de sa participation à des incidents lors d'un scrutin professionnel, attestée par constat d'huissier. En l'absence de preuve contraire à ce constat, les témoignages d'autres salariés provoquant un simple doute sur sa faute ne suffisent pas à le contredire*

La qualité d'établissement distinct

Cass. Soc., 20 octobre 2021 : n° 20-60.258

Principe : le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord collectif majoritaire. A défaut et en l'absence de délégué syndical, ils peuvent être fixés par un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité

En cas d'échec des négociations et pour éviter l'impasse, l'employeur peut procéder lui-même au découpage en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (*Article L 2313-4*). Il porte alors cette décision à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise.

En vertu du parallélisme des formes, les mêmes règles s'appliquent lorsqu'il s'agit de constater la perte de qualité d'établissement distinct.

Remarque : la décision unilatérale par laquelle l'employeur a reconnu ou nié la qualité d'établissement distinct peut être contestée devant l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a informé de sa décision. Il revient alors au DREETS de fixer lui-même le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Le code du travail réserve cette action aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et aux organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise. Dans les cas où en l'absence de délégué syndical avec qui négocier l'employeur s'est tourné vers le CSE, c'est à ce dernier qu'il revient de contester la décision unilatérale de l'employeur (*Article R 2313-1*).

La Cour de cassation refuse d'étendre la possibilité de contester cette décision devant le DREETS aux salariés. Les magistrats ne leur reconnaissent en effet aucune qualité à agir. L'inertie des organisations syndicales prive donc les salariés de tout recours lorsque leur établissement perd la qualité d'établissement distinct et les prive donc de la possibilité d'être représentés au sein d'un CSE d'établissement qui leur soit propre.

A savoir : les salariés ne sont pas recevables à demander la suspension des effets d'une décision unilatérale et l'organisation d'élections sur un périmètre n'étant plus reconnu comme constituant un établissement distinct

Convention collective française et entreprise étrangère

Cass. Soc., 8 décembre 2021 : n° 20-11.738

En l'espèce :

Un salarié avait été embauché en 1978 en tant qu'attaché commercial par une banque marocaine.

La relation de travail s'était d'abord exécutée au Maroc, puis, à compter de 1983, au sein du bureau de représentation de la banque en France, où il exerçait en dernier lieu les fonctions de délégué commercial.

En 2010, la banque avait informé le salarié que, dans le cadre d'un plan de mobilité des cadres, il serait affecté au siège social, situé à Casablanca au Maroc.

Une affectation que le salarié avait refusée, estimant qu'elle constituait une modification de son contrat de travail.

Dans le même temps, il avait saisi les prud'hommes, tandis que la banque lui adressait une lettre constatant la rupture du contrat de travail pour abandon de poste.

Parmi les questions que les juges étaient appelés à trancher, figurait celle de l'application de la convention collective de la banque. En effet, le salarié estimait que c'était ce texte conventionnel qui s'appliquait à la relation de travail. Il réclamait donc que le calcul de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis soit opéré en fonction des assiettes conventionnelles.

Les premiers juges avaient certes jugé le droit français applicable à cette affaire, mais ils avaient, en revanche, écarté l'application de la convention collective revendiquée par le salarié. Leur argument était simple : aucun élément ne permettait d'établir que la banque marocaine avait souscrit à cette convention collective.

La Cour de cassation rappelle d'abord les fondamentaux (*articles 3 et 6 de la Convention de Rome*) : les règles d'application des conventions collectives étant fixées par des normes légales et impératives tendant à protéger les salariés, l'application du droit français emporte celle des conventions qu'il rend obligatoires.

Ensuite, la Cour rappelle que, en présence d'un accord professionnel étendu, le juge n'a pas à vérifier que l'employeur, compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord, en est signataire ou relève d'une organisation patronale représentative dans le champ de l'accord et signataire de celui-ci.

La Cour de cassation achève son raisonnement en soulignant :

- l'application du droit français à la rupture du contrat de travail emporte, dans cette matière, celle des conventions qu'il rend obligatoires ;
- la convention collective de la banque a fait l'objet d'un arrêté d'extension, ce qui signifie qu'il appartenait aux premiers juges de déterminer si la banque entraînait dans son champ d'application.

Faute pour les premiers juges d'avoir procédé à cette recherche, l'affaire devra donc faire l'objet d'une nouvelle audience sur cet aspect.

A savoir : *les règles d'application des conventions collectives étant fixées par des normes légales et impératives tendant à protéger les salariés, l'application du droit français emporte celle des conventions qu'il rend obligatoires*